

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini bertujuan sebagai acuan referensi dan bahan perbandingan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelaksanaan K3, dan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja” yang diteliti oleh Vincentius Wijaya dan Mega Waty dari Universitas Tarumanegara pada tahun 2023, mendapatkan hasil penelitian dengan menggunakan metode analisa data partial least square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS bahwa area kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, penerapan K3 tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dan tenaga kerja mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, variabel area kerja dan variabel tenaga kerja mampu mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi. Dari hubungan *path coefficients*, variabel area kerja mempunyai nilai sebesar 0,542 atau 54,2% serta nilai T hitung sebesar 4,896 sehingga area kerja memberikan pengaruh yang besar dan kuat terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 54,2%. Variabel penerapan K3 mempunyai nilai sebesar 0,129 ataupun 12,9% serta nilai T hitung sebesar 1,181 sehingga penerapan K3 tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja karena hanya memiliki nilai sebesar 12,9%. Variabel tenaga kerja mempunyai nilai sebesar 0,263 ataupun 26,3% serta nilai T hitung ialah sebesar 2,000 sehingga tenaga kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 26,3% .

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Keberhasilan Sebuah Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Gedung The Stature Jakarta)” yang diteliti oleh dua instansi yang berbeda yaitu Harris Sinaga dan Edison Hatoguan dari Universitas Mpu Tantular Bersama Kasimir Sawito dan Charles Sitindaon dari Universitas Katolik Santo Thomas pada tahun 2022, mendapatkan hasil : Besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Keberhasilan Proyek pembangunan gedung The Stature Jakarta adalah

sebesar 17,6%, dimana hasil ini diperoleh dari hasil perhitungan R^2 bahwa nilai pengaruh dari kedua variabel adalah sebesar 0,176. Secara simultan (uji F), kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek. Namun, variabel kesehatan kerja (X2) tidak signifikan secara parsial (uji T, sig. >0,05). Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dibuktikan dengan hasil uji korelasi parsial, yakni variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,139 atau 13,9% dan variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 3,7% .

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Gedung Pemerintahan Di Kota Palangka Raya” yang diteliti oleh Edra Desmonda, Lendra Leman Dan Subrata Aditama K.A Uda dari Universitas Palangka Raya pada tahun 2023, berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa Penilaian peringkat indikator menggunakan Analisis Mean dan Standar Deviasi dengan hasil lima indikator dominan adalah: (X6.1) Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), pekerja merasa aman dengan lingkungan kerja, pekerja yang memiliki sikap kewaspadaan terhadap pekerjaan,) Terjalin komunikasi yang baik antara pihak manajerial dan pekerja, dan kesehatan pekerja. Kelima indikator tersebut dikategorikan dalam kategori tingkat kritikal Analisis RII yaitu *extremely critical* dengan nilai RII > 0,8. Pengaruh K3 terhadap produktivitas tenaga kerja pada masa pandemi diketahui menggunakan Uji F (Uji signifikansi simultan) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,461 > 2,26$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel K3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja. Uji T (Uji Signifikansi Parsial) menunjukkan bahwa hanya terdapat dua variabel K3 yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel keterlibatan manajemen dan tenaga kerja dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel} = 3,734 > 1,670$ dan variabel Kondisi dan Lingkungan Kerja dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel} = 1,812 > 1,670$. Perbedaan pendapat kelompok responden manajerial dan responden pekerja tentang pengaruh K3 terhadap produktivitas tenaga kerja pada masa pandemi diketahui menggunakan Uji Beda (Independent T-Test) dengan nilai signifikansi sebesar $0,721 > 0,05$. Maka H_0 dapat diterima, bahwa tidak ada perbedaan pendapat antara pihak manajerial dan pihak pekerja.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Surabaya” yang diteliti oleh Ahmad Zainul Arifin dan Feri Harianto dari Universitas Madura pada tahun 2020, mendapatkan hasil penelitian Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karena nilai T-statistic $14,487 > 1,96$. Semakin tinggi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam proyek maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karena nilai T-statistic $3,962 > 1,96$. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja pada proyek maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Metode Uji Regresi Linear Berganda di PT Hitachi Power System Indonesia” Yang diteliti oleh Alloysius Vendhi Prasmoroa, Isdaryanto Iskandarb, Abdul Bashita, Apriyania, Ucu Agustini Srimulyani, Dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta, Universitas Nusa Putra pada tahun 2022, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 80 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak sederhana. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hitachi Power System Indonesia dimana didapatkan nilai produktivitas Y adalah 0,772, untuk nilai koefisien kesehatan kerja (X1) sebesar 0,848 dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,823. Sehingga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT Hitachi Power System Indonesia (Y), dimana setiap adanya kenaikan variabel independen, variabel dependen produktivitas karyawan (Y) akan semakin meningkat pula.

2.2 Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi dapat dilihat sebagai kegiatan sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas. Mengalokasikan sumber daya dengan cara tertentu dimaksudkan untuk melaksanakan tugas yang semula ditetapkan (Iman Soeharto, 1997).

Proyek konstruksi merupakan rangkaian kegiatan yang terjadi sekali dan umumnya bersifat jangka pendek. Dalam aktivitas tersebut, sebuah proses mengubah sumber daya menjadi hasil aktivitas, yang kemudian digunakan untuk membangun sesuatu. Proses yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi melibatkan pihak-pihak terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proyek dapat dibedakan menjadi hubungan fungsional dan hubungan kerja. Dengan banyaknya pihak yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi, maka potensi konflik sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan proyek konstruksi mengandung tingkat konflik yang tinggi (*Erviyanto, 2005*).

Proyek konstruksi adalah usaha yang melibatkan banyak kerja keras. Mereka dapat melibatkan pembangunan jembatan, jalan, dan proyek infrastruktur lainnya. Meskipun mereka sering melibatkan disiplin ilmu lain, seperti teknik, arsitektur, dan teknik geoteknik, fokus utama proyek konstruksi seringkali pada pekerjaan fisik. Bangunan-bangunan ini mencakup berbagai kepentingan masyarakat, mulai dari perumahan hingga gedung perkantoran dan pabrik, hingga jembatan, jalan raya, rel kereta api, dan pembangkit listrik tenaga nuklir. Selain itu, pembangkit listrik tenaga air, saluran irigasi, sistem sanitasi dan drainase, bandara dan hanggar pesawat, pelabuhan laut dan struktur lepas pantai, jaringan listrik dan telekomunikasi, kilang minyak dan jaringan pipa, dan banyak lagi merupakan fitur umum di banyak bangunan ini. (*Dipohusodo, 1996*).

Menurut Wulfram (2004), Pada proyek konstruksi dapat di bedakan menjadi dua jenis kelompok bangunan yaitu :

- a. Bangunan Gedung Dengan Ciri-ciri :
 1. Proyek Konstruksi menghasilkantempat orang bekerja atau tinggal.
 2. Pekerjaan di laksanakan pada lokasi yang relative sempit.

3. Manajemen di butuhkan, terutama untuk progressing pekerjaan.
- b. Bangunan Sipil Dengan Ciri-ciri :
1. Proyek konstruksi di laksanakan untuk mengendalikan alam agar berguna bagi kepentingan manusia.
 2. Pekerjaan dilaksanakan pada lokasi yang luas atau panjang.
 3. Manajemen dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan.

Menurut (Asiyanto, 2005) dalam proyek konstruksi ada sifat sifat khusus yang tidak terdapat pada industri lain :

1. Kegiatan proyek konstruksi terdiri dari bermacam-macam kegiatan dengan jumlah banyak dan rawan kecelakaan.
2. Jenis-jenis kegiatannya sendiri tidak standar, sangat dipengaruhi oleh banyak faktor luar, seperti: kondisi lingkungan bangunan, cuaca, bentuk, desain, metode pelaksanaan dan lain-lain.
3. Perkembangan teknologi yang selalu diterapkan dalam kegiatan memberikan risiko tersendiri.
4. Tingginya turn-over tenaga kerja juga menjadi masalah sendiri, karena selalu menghadapi orang-orang baru yang terkadang belum terlatih.
5. Banyaknya pihak yang terkait dalam proses konstruksi, yang memerlukan pengaturan serta koordinasi yang kuat.

2.3 Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)

Tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bertujuan agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya. Sedangkan menurut Mangkunegara dan Prabu, “Manajemen sumber daya manusia.”, K3 dirancang untuk membantu karyawan terhindar dari kecelakaan, meningkatkan semangat, bekerja sama secara harmonis, dan membuahkan hasil yang lebih baik. Notoatmodjo, “Pengembangan sumber daya manusia.”.

2.3.1 Keselamatan Kerja

Menurut Mahmudah Enny W, “Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia.” berpendapat bahwasanya keselamatan kerja adakah tanggung jawab pengusaha untuk melindungi pekerja dari cedera yang

disebabkan oleh kecelakaan kerja. Ini termasuk memastikan bahwa semua area kerja aman, memberikan pelatihan dan peralatan yang tepat, dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Maka dari itu Mathis dan Jackson, “Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Jimmy Sadeli.” mendefinisikan Keselamatan adalah perlindungan kesejahteraan, dan itu termasuk memastikan bahwa setiap orang memiliki fisik yang sehat.

Dalam hal keselamatan, ada dua konsep utama: risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja mengacu pada kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan adalah aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan listrik, luka sayat, memar, keseleo, patah tulang, kehilangan organ, penglihatan dan pendengaran. Mereka seringkali dapat dikaitkan dengan peralatan perusahaan atau lingkungan fisik, dan termasuk tugas kerja yang memerlukan pemeliharaan dan pelatihan. Salah satu aspek kunci keselamatan adalah memastikan bahwa tidak ada risiko keselamatan yang terkait dengan lingkungan kerja. Ini termasuk memantau dan mengelola risiko keselamatan yang ada di tempat kerja, serta memberikan pelatihan dan instruksi yang diperlukan bagi karyawan. Penting juga untuk memastikan bahwa lingkungan fisik aman dan bebas dari bahaya, baik selama tugas kerja maupun di area sekitarnya Prabu, “Evaluasi Kinerja SDM.”

2.3.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang memastikan bahwa orang sehat, bebas dari penyakit, cedera, dan masalah emosional yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja secara produktif. Unsur kesehatan sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang kita lakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja kita dan pekerjaan yang kita lakukan secara langsung atau tidak langsung memengaruhi efisiensi dan produktivitas kita. Mathis dan Jackson, “Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Jimmy Sadeli.”. Konsep kesehatan kerja saat ini semakin berkembang, tidak hanya “kesehatan di sektor industri” tetapi juga mencakup upaya untuk mempromosikan kesehatan total di seluruh pekerja di tempat kerja. Ilmu ini bukan hanya tentang hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap

kesehatan, tetapi juga tentang hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang harus dilakukan, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk mencegah kesehatan. masalah dari terjadi di tempat pertama daripada mengobati mereka setelah mereka terjadi Harrington dan Gill, “Buku saku kesehatan kerja.” Tujuan kesehatan kerja menurut Tarwaka, “Implementasi K3 di Tempat Kerja, Surakarta.” yaitu:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Melindungi pekerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Dessler, “Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2.”, Untuk mengukur kesehatan kerja dengan menggunakan tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan dan kondisi karyawan, adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
2. lingkungan kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.3.3 Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) pada Ketinggian (Gedung Bertingkat)

Menurut Asosiasi Rope Access Indonesia bekerja di ketinggian memiliki potensi bahaya yang besar. ada berbagai metode bekerja di ketinggian seperti menggunakan scaffolding, tangga, gondola dan sistem akses tali (rope access system). setiap metode kerja memiliki kelebihan dan kekurangan serta resiko yang berbeda. Oleh karena itu, manajemen dan manajemen proyek perlu mempertimbangkan penggunaan metode tersebut dengan mempertimbangkan aspek efektivitas dan risiko, baik yang bersifat finansial maupun non finansial,

sebagaimana tertuang dalam keputusan bersama menteri tenaga kerja dan menteri Pekerjaan umum KEP.174/MEN/1986 dan no. 104/KPTS/1986 pasal 2 yaitu “setiap penanggung jawab/pemborong/pemimpin pelaksana pekerjaan atau bagian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan konstruksi wajib memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.”

2.3.4 Kategori system Bekerja Pada Ketinggian

Pemilihan sistem untuk bekerja pada ketinggian harus mempertimbangkan banyak hal. Adapun beberapa sistem atau metode kerja di ketinggian, yaitu:

1. Sistem Pasif saat bekerja melalui struktur permanen atau tidak permanen, memerlukan penggunaan alat pelindung jatuh (safety belt) karena ada sistem pengaman kolektif. Pada sistem ini diperlukan ada supervisi dan pelatihan dasar untuk kerja :
 - a. Bekerja pada permukaan seperti lantai kamar tidur, balkon dan jalan.
 - b. Struktur/area kerja (platform) terpasang. permanen dan aksesoris.
 - c. Bekerja di ruangan dengan jendela terbuka dengan ukuran dan konfigurasinya dapat melindungi orang dari jatuh.
2. Sistem Aktif Merupakan sistem dimana ada pekerja yang naik dan bawah (mengangkat/menurunkan), atau bergerak (melintasi) dengan menggunakan peralatan untuk mengakses atau mencapai titik kerja karena tidak ada sistem sistem perlindungan kolektif. Pada sistem ini memerlukan pengawasan, pelatihan dan pelayanan operasional yang baik :
 - a. Unit pemeliharaan gedung yang dipasang secara permanen, mis gondola.
 - b. Area kerja struktur / pengangkatan (platform kerja peninggian) seperti *hoist crane, lift crane, scaffolding car*.
 - c. Struktur/area kerja (*platform*) untuk pemanjatan seperti tangga bergerak dan alat perancah.

2.3.5 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja dapat terjadi sehubungan dengan pekerjaan, termasuk penyakit yang dapat timbul akibat paparan kerja, serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja dan dalam perjalanan pulang Kementerian Tenaga Kerja, “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per. 05/Men/1996

Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.”. Kecelakaan kerja menurut M. Sulaksmo (1997) adalah suatu kejadian tak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Kecelakaan terjadi tanpa disangka sangka dalam sekejap mata, dan setiap kejadian menurut Benneth NBS (1995) terdapat empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai yakni: lingkungan, bahaya, peralatan dan manusia. Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan, hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting, yaitu kecelakaan akibat langsung pekerjaan dan kecelakaan yang terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan. Terdapat 4 klasifikasi kecelakaan akibat kerja menurut Organisasi Perburuhan Internasional tahun 1962 antara lain; klasifikasi menurut jenis kecelakaan, klasifikasi menurut penyebab, klasifikasi menurut sifat luka atau kelainan, klasifikasi menurut letak kelainan atau luka ditubuh.

Secara umum penyakit akibat kerja dapat juga disebut sebagai penyakit jabatan, yang berarti penyakit yang TEKNO Vol.13/No.63/Agustus 2015 84 disebabkan oleh pekerjaan atau didapat pada waktu menjalankan pekerjaan. Menurut Undang-Undang Kecelakaan Kerja disebutkan bahwa penyakit yang timbul akibat karena hubungan kerja termasuk kecelakaan. Penyakit akibat kerja harus mendapat perhatian secara khusus, hal ini dikarenakan bahwa penyakit yang terjadi sebenarnya dapat dicegah, penyakit yang terjadi dapat menimbulkan kelainan atau cacat yang dapat dipulihkan kembali, dan emungkinan cacat mempunyai frekuensi yang besar.

Menurut Bennett NBS (1995) bahwa teknik pencegahan kecelakaan harus di dekati dengan 2 aspek, yakni aspek perangkat keras (peralatan, perlengkapan, mesin, letak) dan aspek perangkat lunak (manusia dan segala unsur yang berkaitan). Aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja profesional dapat dilakukan dengan memperkecil (menekan) kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material dan struktur perencanaan. Selain itu, memberikan alat pengaman agar tidak membahayakan sumber daya yang ada dalam perusahaan

tersebut, memberikan pendidikan (training) kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja, dan memberikan alat pelindung diri tertentu terhadap tenaga kerja yang berada pada area yang membahayakan.

2.4 Produktivitas Tenaga Kerja

Sinungan (1987) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan maksud sebenarnya. Dari ukuran efisiensi produk, produktivitas dapat diformulasikan sebagai perbandingan antara hasil pengeluaran dan masukan atau output : input. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1. Sikap mental yang berupa:
 - a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja yang berusaha meningkatkan produktivitas kerja adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan itu tujuannya dapat dicapai.
 - b. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu kalau tenaga kerja makin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja menjadi semakin mempunyai keterampilan, kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Manajemen

Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan industrial Pancasila Dengan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harta dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan jiwa dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila tenaga kerja terpenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

8. Jaminan Sosial

Apabila jaminan sosialnya cukup maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.

9. Lingkungan dan Iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Sarana produksi yang baik apalagi yang digunakan oleh tenaga kerja yang terampil akan mendorong peningkatan efisiensi ataupun produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai adalah tepat dan sudah lebih maju, maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi bagi seorang karyawan, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan jiwa devosi, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2.4.1 Tenaga Kerja dalam Bidang Kontruksi

Tenaga kerja dibidang konstruksi dapat dikategorikan dalam 2 bidang yakni yang menangani bidang administarasi dan yang menangani bidang teknis. Dibidang teknis tenaga kerja dikategorikan diatas :

- a. Tenaga ahli
- b. Tenaga menengah : Pelaksana, Mandor/Pengawas.
- c. Tenaga kerja biasa : Kepala Tukang, Tukang,Pembantu Tukang.

2.4.2 Produktivitas Tenaga Kerja dalam Bidang Konstruksi

Menurut Sudrajat (1984) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu jenis pekerjaan tergantung dari keahlian, sikap dan mental dari pekerja tersebut terhadap pekerjaan itu dan juga tergantung dari keadaan setempat. Bila pekerjaan sedang banyak, buruh susah diperoleh bagi setiap orang. Selanjutnya dikemukakan bahwa keadaan setempat dan peraturan buruh kadang-kadang mempengaruhi besarnya upah, dan upah perjam dapat beruba-ubah tergantung dari musim pekerjaan.

2.4.3 Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspekpek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moril kerja dan

perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan Kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Alat-alat perlindungan diri yang menunjang penyelenggaraan syarat-syarat keselamatan kerja antara lain:
 1. Masker atau penutup hidung.
 2. Sarung tangan.
 3. Earplug atau penutup telinga.
 4. Google atau kacamata kerja.
 5. Helm atau penutup kepala, dan sebagainya.

2.5 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu metoda merencanakan, menerapkan/melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi usaha-usaha pencegahan kecelakaan kerja dengan bentuk akhir berupa sertifikasi kelayakan aman terhadap produk, proses produksi, cara kerja, lingkungan kerja maupun manusia yang terlibat didalamnya. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan aspek penting dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dapat diartikan dengan pengertian yang berlainan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi:

1. Penetapan Kebijakan K3L

Penetapan kebijakan K3L dilakukan oleh pengusaha, dalam Menyusun kebijakan tersebut pengusaha paling sedikit harus :

- a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3L yang meliputi :
 1. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 2. Perbandingan penerapan K3L dengan perusahaan dan sector lain yang lebih baik;

3. Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 4. Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 5. Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3L secara terus menerus; dan
 - c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam menetapkan kebijakan K3L setidaknya paling sedikit memuat poin-poin sebagai berikut :

- a. Visi;
- b. Tujuan perusahaan;
- c. Komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan; dan
- d. Kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

2. Perencanaan K3L

Perencanaan yang dilakukan harus mengacu pada kebijakan K3L yang sudah ditetapkan sesuai poin sebelumnya, berikut hal-hal yang perlu dipertimbangkan saat menyusun rencana K3L :

- a. Hasil penelaahan awal;
- b. Identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko;
- c. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya; dan
- d. Sumber daya yang dimiliki.

Dalam menyusun rencana K3L harus melibatkan Ahli K3L , Panitia Pembina K3L, wakil pekerja/buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan. Rencana K3L paling sedikit memuat :

- a. Tujuan dan sasaran;
- b. Skala prioritas;
- c. Upaya pengendalian bahaya;
- d. Penetapan sumber daya;
- e. Jangka waktu pelaksanaan;

- f. Indikator pencapaian ; dan
- g. System pertanggungjawaban.

3. Pelaksanaan Rencana K3L

Pengusaha dalam melaksanakan rencana K3L didukung oleh sumber daya manusia di bidang K3L, prasarana dan sarana. Sumber data manusia yang dimaksud harus memiliki :

- a. Kompetensi kerja yang dibuktikan dengan sertifikat; dan
- b. Kewenangan di bidang K3L yang dibuktikan dengan surat izin kerja/operasi dan/atau surat penunjukan dari instansi yang berwenang.

Prasarana dan Sarana sebagaimana dimaksud harus paling sedikit terdiri dari

- a. Organisasi/unit yang bertanggung jawab di bidang K3L;
- b. Anggaran yang memadai;
- c. Prosedur operasi/kerja, informasi, dan pelaporan serta pendokumentasian; dan
- d. Instruksi kerja.

Pengusaha dalam melaksanakan rencana K3L harus melakukan kegiatan dalam pemenuhan persyaratan K3L. Kegiatan sebagaimana yang dimaksud paling sedikit meliputi:

- a. Tindakan pengendalian;
- b. Perancangan (design) dan rekayasa;
- c. Prosedur dan instruksi kerja;
- d. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan;
- e. Pembelian/pengadaan barang dan jasa;
- f. Produk akhir;
- g. Upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industri;
- h. Rencana dan pemulihan keadaan darurat.

Pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada huruf *a* sampai huruf *f* dilaksanakan berdasarkan identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko. Sedangkan pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada huruf *g* sampai huruf *h* dilaksanakan berdasarkan potensi bahaya, investigasi dan

analisa kecelakaan. Dalam melaksanakan kegiatan pelaksanaan rencana pengusaha harus :

- a. Menunjuk sumber daya manusia yang mempunyai kewenangan di bidang K3L;
- b. Melibatkan seluruh pekerja/buruh;
- c. Membuat petunjuk K3L yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja/buruh, orang lain selain pekerja/buruh yang berada di perusahaan, dan pihak lain yang terkait;
- d. Membuat prosedur informasi;
- e. Membuat prosedur pelaporan; dan
- f. Mendokumentasikan seluruh kegiatan.

Pelaksanaan kegiatan harus diintegrasikan dengan kegiatan manajemen perusahaan. Prosedur informasi harus memberikan jaminan bahwa informasi K3L dikomunikasikan kepada semua pihak dalam perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan. Prosedur pelaporan harus terdiri atas pelaporan :

- a. Terjadinya kecelakaan di tempat kerja;
- b. Ketidaksesuaian terhadap peraturan perundang-undangan atau standar;
- c. Kinerja K3L;
- d. Identifikasi sumber bahaya; dan
- e. Yang diwajibkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan.

Pendokumentasian harus paling sedikit dilakukan terhadap :

- a. Peraturan perundang-undangan di bidang K3L dan standar di bidang K3L;
- b. Indikator kinerja K3L;
- c. Izin kerja;
- d. Hasil identifikasi, penilaian, dan pengendalian risiko;
- e. Kegiatan pelatihan K3L;
- f. Kegiatan inspeksi, kalibrasi dan pemeliharaan;
- g. Catatan pemantauan data;
- h. Hasil pengkajian kecelakaan di tempat kerja dan tindak lanjut;

- i. Identifikasi produk termasuk komposisinya;
 - j. Informasi mengenai pemasok dan kontraktor; dan
 - k. Audit dan peninjauan ulang SMK3
4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3L

Pemantauan dan evaluasi kinerja K3L melalui pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3L maka dapat menggunakan jasa pihak lain. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3L dilaporkan kepada pengusaha dan digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja K3L dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau standar.

5. Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3

Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Hasil peninjauan digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilaksanakan dalam hal :

- a. Terjadi perubahan peraturan perundang-undangan;
- b. Adanya tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar;
- c. Adanya perubahan produk dan kegiatan perusahaan;
- d. Terjadi perubahan struktur organisasi perusahaan;
- e. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk *epidemiologi*;
- f. Adanya hasil kajian kecelakaan di tempat kerja;
- g. Adanya pelaporan; dan/atau
- h. Adanya masukan dari pekerja/buruh.

2.5.1 Penilaian SMK3

Penilaian penerapan SMK3 dilakukan oleh lembaga audit independen yang ditunjuk oleh Menteri atas permohonan perusahaan. Untuk perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi wajib melakukan penilaian penerapan SMK3 sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian yang dilakukan melalui Audit SMK3 meliputi :

- a. Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen;
- b. Pembuatan dan pendokumentasian rencana K3L;
- c. Pengendalian perancangan dan peninjauan kontrak;
- d. Pengendalian dokumen;
- e. Pembelian dan pengendalian produk;
- f. Keamanan bekerja berdasarkan SMK3;
- g. Standar pemantauan;
- h. Pelaporan dan perbaikan kekurangan;
- i. Pengelolaan material dan perpindahannya;
- j. Pengumpulan dan penggunaan data;
- k. Pemeriksaan SMK3; dan
- l. Pengembangan keterampilan dan kemampuan.

2.5.2 Penetapan Kriteria Penilaian Penerapan SMK3

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan penerapan SMK3 menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Metode penelitian adalah pendekatan atau langkah-langkah sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian yang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang relevan, mengidentifikasi pola atau hubungan, dan menjawab pertanyaan penelitian dengan cara yang ilmiah dan terstruktur. Metode penelitian membantu peneliti dalam merumuskan rencana, mengumpulkan bukti, dan menyusun penelitian secara sistematis. Adapun jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode penelitian campuran (Mixed Methods) kuantitatif dan deskriptif kualitatif sebagai berikut:

1. Metode kuantitatif dipakai untuk mengetahui banyaknya jumlah responden yang terdapat dalam susunan kriteria. Pengolahan data melalui metode ini terdapat dalam 2 tahap yaitu:
 - a. Penyajian Data
Jawaban kuesioner menggunakan skala likert 5 (*Five likert scale*) yang menyatakan 1 = sangat tidak berpengaruh (STB), 2 = tidak berpengaruh

(TB), 3 = netral (N), 4 = berpengaruh (B), dan 5 = sangat berpengaruh (SB)

b. Pemindahan Data

Data diolah setelah kuesioner yang telah dibagikan, dijawab oleh responden, kemudian ditabulasi dengan bantuan program *microsoft excel*. Pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *smart PLS* atau *partial least*.

2. Metode deskriptif kualitatif untuk mengetahui pelaksanaan penerapan SMK3 serta faktor penyebab ketidak sempurnaan penerapannya. Pengertian dari deskriptif adalah penggambaran terhadap suatu permasalahan, sedangkan kualitatif ialah cara penyajian terhadap suatu permasalahan. Maka dari itu metode deskriptif kualitatif dalam penulisan tugas akhir ini ialah menggambarkan kegiatan dan pengelolaan SMK3 pada proyek ini secara sederhana dan menyeluruh.

Tingkat penilaian penerapan SMK3 menurut Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk tingkat pencapaian penerapan 0-59% termasuk tingkat penilaian penerapan kurang.
2. Untuk tingkat pencapaian penerapan 60-84% termasuk tingkat penilaian penerapan baik.
3. Untuk tingkat pencapaian penerapan 85-100% termasuk tingkat penilaian penerapan memuaskan.

Selain penilaian terhadap tingkat pencapaian penerapan SMK3, juga dilakukan penilaian terhadap perusahaan berdasarkan kriteria yang menurut sifatnya dibagi atas 3 (tiga) kategori, yaitu:

1. Kategori Kritis
 - Temuan yang mengakibatkan fatality/kematian.
2. Kategori Mayor
 - a. Tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - b. Tidak melaksanakan salah satu prinsip SMK3.
 - c. Terdapat temuan minor untuk satu kriteria audit di beberapa lokasi.

3. Kategori Minor

Ketidakkonsistenan dalam pemenuhan persyaratan peraturan perundang-undangan, standar, pedoman, dan acuan lainnya.

2.6 Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dasar hukum atau peraturan perundang-undangan tentang Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) pada jasa konstruksi termasuk dalam berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan lainnya. Beberapa peraturan yang relevan adalah sebagai berikut :

1. Undang – undang No. 18 tahun 1999 tentang jasa konstruksi, pengaturan jasa konstruksi untuk :
 - a. Memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan jasa konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kokoh, andal, berdaya saing tinggi, dan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas.
 - b. Mewujudkan tata tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam hak dan kewajiban, serta meningkatkan kepatuhan pada ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
 - c. Mewujudkan peningkatan peran masyarakat dibidang jasa konstruksi.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU RI Nomor 1, 1970), Maksud dan tujuan Undang-Undang tersebut diketahui antara lain sebagai berikut:
 - a. Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja dan semua orang di tempat kerja.
 - b. Arus memastikan bahwa sumber daya produksi digunakan dan diakses secara efisien.
 - c. Proses produksi berjalan tanpa hambatan.
3. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) memiliki maksud dan tujuan untuk mengatur penerapan sistematis dan komprehensif dalam mengelola aspek keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja. Berikut adalah maksud dan tujuan utama dari peraturan ini:

- a. Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui pendekatan sistematis.
 - b. Mendorong kepatuhan dengan meningkatkan kesadaran dan pemahaman sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.
 - c. Meningkatkan produktivitas pekerja dengan penerapan K3 yang baik maka pekerja merasa aman dan terlindungi sehingga dapat berpengaruh terhadap mutu pekerjaan dan lingkungan.
4. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Mengatur tentang implementasi sistem manajemen K3L di berbagai jenis industri, termasuk konstruksi. Berikut adalah maksud dan tujuan utama dari peraturan ini:
- a. Untuk mengatur dan mendorong pelaksanaan pendekatan sistematis dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai sektor industri.
 - b. Bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif melalui penerapan praktik-praktik K3L yang efektif dan terencana.
 - c. Tujuan lainnya adalah mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen K3L.
5. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Sistem Manajemen keselamatan konstruksi (Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2021). Setiap RKK memuat unsur-unsur SMKK yang terdiri dari:
- a. Kepemimpinan dan partisipasi tenaga kerja dalam Keselamatan dalam Konstruksi adalah penting.
 - b. Perencanaan Keselamatan Konstruksi membantu memastikan bahwa setiap orang yang bekerja di lokasi konstruksi aman.
 - c. Dukungan Keselamatan Konstruksi membantu memastikan bahwa lokasi konstruksi dikelola dengan benar dan bahwa pekerja memiliki alat dan pelatihan yang mereka perlukan agar aman.
 - d. Operasi Keselamatan Konstruksi mengawasi keselamatan pekerja di

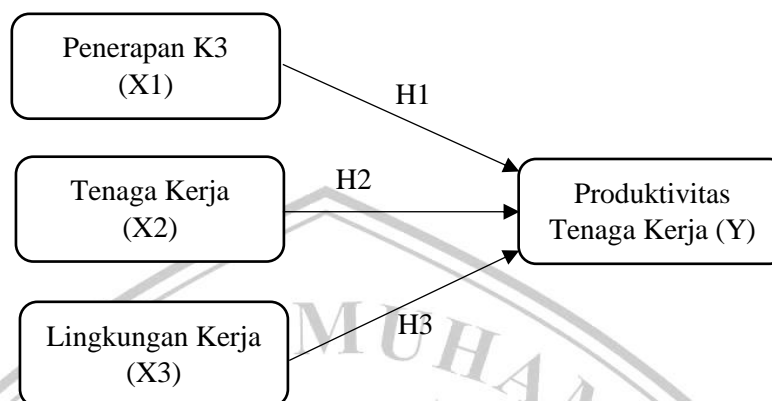
lokasi konstruksi.

- e. Evaluasi kinerja penerapan SMKK membantu memastikan bahwa praktik terbaik yang dipelajari dari proyek Keselamatan dalam Konstruksi digunakan dalam proyek konstruksi di masa mendatang.
6. Standar Nasional Indonesia (SNI) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah serangkaian panduan dan spesifikasi yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN) Indonesia untuk mengatur praktik praktik keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai sektor dan industri. SNI bertujuan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman, sehat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Di bawah ini beberapa contoh SNI terkait K3:
- a. SNI 1972:2008 - Tata Cara Keselamatan Pada Penggunaan Alat Pelindung Diri: Standar ini mengatur tentang tata cara penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh pekerja untuk melindungi diri mereka dari bahaya potensial di lingkungan kerja.
 - b. SNI 2064:2008 - Tata Cara Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerjaan Konstruksi: Standar ini mengatur tentang tata cara keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerjaan konstruksi, termasuk identifikasi risiko dan langkah-langkah pencegahan.
 - c. SNI ISO 45001:2018 - Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Meskipun bukan SNI murni, standar ini merupakan adopsi dari standar internasional ISO 45001 yang mengatur sistem manajemen K3L. Ini membantu perusahaan dalam mengembangkan pendekatan sistematis untuk mengelola K3L.

2.7 Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mendeskripsikan bahwa kerangka pikir pada skripsi dengan judul Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Gedung Kuliah Bersama (GKB) V Universitas Muhammadiyah Malang ialah variabel bebas Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), variabel bebas Tenaga Kerja (X2), variabel bebas Lingkungan Kerja (X3), dan sedangkan pada variabel terikat

ialah Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Adapun kerangka pikir yang dimaksud ialah seperti **Gambar 2.1** sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

2.7.1 Penetapan Kriteria Penilaian Penerapan SMK3

Berdasarkan peraturan undang-undangan dan SNI yang digunakan sebagai acuan penulis pada penelitian ini akan didapatkan hipotesis sebagai berikut :

1. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja mempengaruhi signifikansi produktivitas Tenaga kerja (H1) ;

Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) sangat krusial di semua bidang pekerjaan, termasuk proyek pembangunan gedung seperti apartemen, hotel, dan mall. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sambil mengupayakan produktivitas yang optimal. Dengan memberikan pelatihan K3L kepada karyawan, maka risiko kecelakaan kerja dapat dikurangi, dan difungsi manajemen dalam penerapan K3L merupakan akar penyebab kecelakaan tersebut. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan strategi pengelolaan K3L yang komprehensif dan terintegrasi untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri karyawan dalam mengelola organisasi Waruwu dan Yuamita, “Analisis Faktor Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartement Student Castle.”.

2. Kondisi Lingkungan Mempengaruhi signifikansi Produktivitas Tenaga Kerja (H2) ;

Faktor lingkungan (unsafe condition), berupa kondisi lingkungan yang tidak aman, seperti mesin yang rusak, peralatan kerja yang sudah tidak aman lagi digunakan, pencahayaan yang kurang baik, tata letak tempat kerja yang tidak tepat, kondisi cuaca, kebisingan dan lantai yang licin . Manajemen risiko yang dapat dilakukan pada risiko kecelakaan kerja antara lain pemeriksaan harian K3 penggunaan APD (alat pelindung diri) yang memadai, memastikan pengawasan terhadap pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri, menyediakan dan menambahkan rambu rambu keselamatan pada bangunan proyek Waruwu dan Yuamita.. Hal ini menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) memiliki maksud dan tujuan untuk mengatur penerapan sistematis dan komprehensif dalam mengelola aspek keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja guna menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

3. Kondisi Tenaga Kerja mempengaruhi Signifikansi Produktivitas Tenaga Kerja (H3).

Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting karena menciptakan sistem keselamatan dan unit kerja yang terintegrasi. Ini mengurangi jumlah kecelakaan. Jika program ini dilaksanakan dengan baik, kasus kecelakaan dapat dihindari.. Hal ini menurut Pedoman Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menyebutkan setiap pekerja/buruh dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3 guna menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.