

MEMBUDAYAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Fransisca A E Thetool
Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi

Abstrak

Seringkali kita mendengar istilah potensi bahaya dan risiko di tempat kerja. Potensi bahaya dan risiko ini berbeda dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain tergantung dari jenis pekerjaan dan kondisi tempat kerja. Kita sering mengabaikan hal tersebut karena hanya sebuah potensi yang belum tentu terjadi. Pengertian potensi bahaya dapat diartikan sebagai sebuah potensi yang muncul dari kegiatan manusia yang berinteraksi dengan mesin/peralatan/zat kimia maupun lingkungan yang dapat menimbulkan kerugian, baik secara material maupun non material. Risiko merupakan ukuran besar kecilnya kemungkinan potensi bahaya tersebut terjadi. Dalam Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan (SMK3), potensi bahaya dan risiko suatu pekerjaan atau kegiatan merupakan parameter utama. Parameter ini bukan hanya untuk mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap potensi-potensi bahaya yang ada, tetapi disertai dengan tindakan pencegahan untuk menghilangkan atau meminimalkan potensi dan risiko yang muncul di tempat kerja. Tujuan akhir dari penerapan SMK3 adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan selamat.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, SMK3, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Secara umum, bahaya diklasifikasikan berdasarkan proses dan aktifitas yang ada di lingkungan kerja. Kategori potensi bahaya yang ada di tempat kerja antara lain : bahaya fisika, bahaya mekanik, bahaya kimia, bahaya biologis, dan bahaya ergonomis. Pengkategorian ini untuk memudahkan dalam melakukan tindakan pengendalian, misalnya dengan merencanakan mesin atau alat, pengaturan secara administratif, bahkan yang paling sering dilakukan adalah melindungi pekerjanya dengan Alat Pelindung Diri (APD).

Terjadinya kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat kerja masih sering terdengar, walaupun program SMK3 dan sertifikasinya telah diterapkan. Kecelakaan kerja yang sering terjadi bukan dari aktifitas yang mempunyai potensi bahaya dan risiko yang tinggi. Seperti halnya yang sering terjadi di BATAN, kecelakaan non radiasi lebih sering terjadi dibandingkan kecelakaan radiasi. Perlu disadari bahwa "Zero Accident", suatu hal yang agak sulit dicapai, akan tetapi bukan berarti tidak mungkin diusahakan. Pada dasarnya potensi bahaya, besar kecilnya risiko, dan tindakan pengendalian bukan hanya sekedar dikenalkan, tetapi perlu dipastikan bahwa para pekerja benar-benar

memahami sehingga menjadi suatu kebiasaan bahkan menjadi suatu budaya dalam dirinya. Kebiasaan bersikap dan berperilaku aman, sehat, dan selamat memang tidak mudah untuk dilakukan. Sikap ini merupakan suatu karakter yang harus dibentuk dalam diri pekerja bukan hanya untuk ditempat kerja saja, tetapi dalam setiap aktifitas kehidupan, baik di rumah, di jalan dan dimanapun aktifitas atau kegiatan dilakukan. Pemerintah Indonesia telah mencanangkan "Indonesia berbudaya K3 di tahun 2015". Pencanaan ini merupakan suatu tantangan berat dan memerlukan usaha keras untuk mencapainya. Jika disebutkan "Indonesia berbudaya K3" berarti bukan hanya penerapan K3 untuk dunia kerja saja, melainkan penerapan ini berlaku untuk setiap aktifitas masyarakat Indonesia secara umum, baik di rumah, di pasar, di jalan, di tempat wisata, dan di mana pun setiap aktifitas itu dilakukan. Melihat kenyataan di lapangan, perencanaan pemerintah tentang Indonesia berbudaya K3 hanya berfokus pada tempat kerja. Padahal seringkali terlihat tindakan-tindakan tidak aman di jalan, seperti yang sering dilakukan orang yaitu menelpon saat mengemudi atau mengendarai kendaraan bermotor. Pencanaan ini akan lebih efektif jika penerapannya dimulai dari lingkungan kecil di rumah, lingkungan pendidikan dasar seperti taman kanak-kanak, sekolah dasar. Membangun karakter atau budaya akan lebih mudah dilakukan sejak dini, dengan menanamkan filosofi hidup sehat, aman dan selamat kepada calon-calon generasi mendatang. Bukan hanya mengenalkan bahaya dan risiko yang ada saja, akan tetapi menanamkan filosofi agar lebih peka terhadap potensi bahaya dan risiko. Dengan demikian dapat diharapkan generasi muda telah berbudaya selamat dan sehat, jika mereka kelak memasuki dunia kerja.

PEMBAHASAN

Kecelakaan akibat kerja yang sering terjadi menurut statistik banyak disebabkan oleh faktor manusia dan sedikit dipengaruhi oleh faktor alat. Penyebab kecelakaan akibat faktor manusia dapat dipengaruhi oleh:

a. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan seseorang dapat mempengaruhi tindakan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan oleh perbedaan cara pandang. Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap daya menganalisa terhadap suatu pekerjaan

yang cenderung melihatnya dari berbagai segi, sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dikuasainya.

b. Psikologis

Faktor psikologis juga sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Kondisi kejiwaan seseorang berpengaruh terhadap konsentrasi dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bila konsentrasi sudah terganggu maka akan berdampak terhadap tindakan-tindakan yang akan dilakukan ketika bekerja, sehingga kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi. Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi konsentrasi antara lain : masalah pribadi yang terbawa ketempat kerja, suasana kerja yang tidak kondusif, dan konflik dengan rekan kerja.

c. Keterampilan

Keterampilan bisadiartikansebagai pengalaman atau jam terbang seseorang dalam melakukan suatu jenis pekerjaan. Pengalaman sangat dibutuhkan ketika melakukan pekerjaan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang berakibat timbulnya kecelakaan kerja.

d. Fisik

Kondisi fisik sesorang dapat berpengaruh pada menurunnya tingkat konsentrasi dan motivasi dalam bekerja. Konsentrasi dan motivasi sangat ditekankan ketika bekerja, karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan bahkan dapat menyebabkan terjadinya suatu kecelakaan. Contohfaktor fisikiniantara lain kelelahan dan menderita suatu penyakit.

Penyebab kecelakaan akibat faktoralat, biasanya berkaitan dengan kondisi atau kualitas peralatan. Peralatan yang sudah tua umurnya, biasanya rentan mengalami kerusakan. Jika peralatan rusak, fungsinya menurun, atau kualitasnya sudah kurang baik, maka kemungkinan besar dapat menyebabkan kecelakaan baik bagi produk maupun pekerjanya.

H.W Heinrich Dengan Teori Dominonya menggolongkan penyebab kecelakaan menjadi dua, yaitu :

a. Unsafe Action (Tindakantidakaman)

Unsafe Action adalahsuatu tindakan yang memicu terjadinya suatu kecelakaan kerja. Contohnya seperti tidak mengenakan masker, merokok di tempat yang rawan

terjadi kebakaran, tidak mematuhi peraturan dan larangan K3. Tindakan ini berbahaya dan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan.

b. *Unsafe Condition* (Kondisitidakaman)

Unsafe Condition berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Terciptanya kondisi yang tidak aman ini biasanya karena kondisi lingkungan kerja kurang ergonomis. Unsafe condition ini contohnya antara lain lantai yang licin, kurangnya ventilasi dan pencahayaan.

Selanjutnya Frank Bird menggambarkan teori Heinrich tersebut. Frank Bird menggolongkan penyebab terjadinya kecelakaan sebagai sebab langsung (*Immediate Cause*) dan faktor dasar

(*Basic Cause*). Penyebab langsung kecelakaan adalah pemicu yang langsung menyebabkan terjadinya kecelakaan tersebut, misalnya terpeleset, kejatuhan suatu benda, sedangkan penyebab tidak langsung merupakan faktor yang memicu atau memberikan kontribusi terhadap terjadinya kecelakaan tersebut. Sebagai contoh tumpahan minyak yang menyebabkan lantai licin, kondisi penerangan yang tidak baik, tergesa-gesa atau kurangnya pengawasan. Meskipun penyebab tidak langsung hanyalah sebagai penyebab atau pemicu yang menyebabkan terjadinya kecelakaan, namun sebenarnya hal tersebutlah yang harus dianalisa secara detail mengapa faktor tersebut bias dan dapat terjadi.

Di samping faktor-faktor yang disebutkan di atas, teori-teori modern memasukkan faktor sistem manajemen sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan. Ketimpangan dan kurangnya perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan menyebabkan terjadinya *multiple cause* sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi.

Faktor-faktor penyebab kecelakaan khususnya *unsafe condition* di atas, dapat diperkecil atau ditiadakan sama sekali dengan program penciptaan langkah menuju suatu budaya disiplin.

Budaya disiplin merupakan suatu budaya yang sangat sulit untuk dibentuk, apalagi pada suatu tempat yang kata disiplin itu menjadi suatu hal yang asing. Dapat dibayangkan betapa indahnya jika jalan raya di Jakarta lancar dan tidak macet, semua pengendara mematuhi rambu-rambu lalu lintas, dan antrian di setiap loket tidak berakhir ricuh. Sungguh indahnya suasana seperti itu, jika setiap individu sadar akan indahnya

kedisiplinan. Membentuk budaya disiplin tidaklah sulit, jika kita melakukannya dengan kesungguhan hati. Hal yang tersulit adalah memulainya. Lalu, hal apa yang dapat kita lakukan untuk memulainya? Program 5 S yang sering kita lihat di spanduk-spanduk perusahaan dapat diterapkan dilingkungan keluarga ataupun masyarakat. Apa saja yang ada dalam 5 S tersebut?

1. **Seiri (pemilahan)**

Langkah pertama dalam program 5 S adalah Seiri atau pemilahan. Pemilahan antara barang-barang yang masih terpakai dengan barang-barang yang sudah tidak terpakai, kemudian dikelompokkan, dan diidentifikasi kelayakannya. Apabila setelah diidentifikasi ternyata barang tersebut sudah tidak bermanfaat, barang tersebut dapat disingkirkan. Barang yang masih terpakai, dilakukan langkah selanjutnya yaitu Seiton (penataan/penyimpanan)

2. **Seiton (penataan/penyimpanan)**

Penataan atau penyimpanan dilakukan untuk memudahkan proses pencarian jika dibutuhkan. Pada tahapan ini, pelabelan akan mempermudah pencarian. Pelabelan dan penataan dilakukan sesuai dengan standard yang dapat dimengerti oleh semua orang. Penataan juga akan mempercantik layout atau tata letak suatu tempat penyimpanan.

3. **Seiso (pembersihan)**

Indikator penentu kebersihan pada suatu tempat adalah debu. Jika masih terdapat debu, maka tempat tersebut dinilai belum bersih. Oleh karena itu, setelah tata letak penyimpanan dan area meja kerja tertata dengan rapi, kemudian bersihkan untuk menambah nyaman lokasi kerja. Selain itu, tindakan pembersihan ini berkaitan dengan kesehatan. Bayangkan berapa banyak partikel kecil tersebut berterbangan dan terhirup masuk kedalam tubuh, berapa banyak jika hal tersebut terjadi bertahun-tahun, partikel debu tersebut akan terakumulasi dan mengganggu kesehatan tubuh.

Ketiga tahapan tersebut merupakan landasan atau dasar dalam program 5 S. Tahapan tersebut bukan dilakukan hanya sesekali saja, tetapi dilakukan secara rutin. Hal ini berkaitan dengan tahapan selanjutnya yakni Seiketsu (pemantapan).

4. Seiketsu (pemantapan)

Pemantapan maksudnya adalah agar dilakukan secara rutin dan terus menerus. Pada awal penerapannya akan terkesan menyulitkan, tetapi jika dilakukan dengan senang hati dan terus menerus akan menjadi suatu hal yang biasa dilakukan.

5. Shitsuke (disiplin)

Pada akhirnya akan terbentuk suatu budaya dalam diri para pekerja, dan jika tidak dilakukan akan terasa ada sesuatu yang hilang.

Program 5 S merupakan suatu pembentukan program yang dimulai dari merubah lokasi kerja, merubah perilaku, yang pada akhirnya akan membentuk sebuah sikap yang membentuk sebuah budaya baru yaitu budaya disiplin.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu bentuk upaya untuk mencapai situasi dimana pekerja merasa sehat, selamat dari suatu Bahaya maupun Risiko yang dapat muncul ditempat kerja. Dapat dikatakan bahwa tujuan akhir dari suatu program K3 di suatu tempat kerja adalah tidak terjadinya kecelakaan kerja, bahkan hingga tidak timbulnya penyakit akibat kerja.

Menurut Maslow, di dalam teori hirarki kebutuhan menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar. Terkadang hal yang kita butuhkan tidak semuanya terpenuhi, apalagi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat abstrak seperti halnya keselamatan yang memang belum terjadi.

Seseorang akan cenderung memahami betapa berartinya keselamatan dan kesehatan, jika telah mengalami sendiri suatu kondisi yang tidak menyenangkan terkait keselamatan dan kesehatan. Hal ini yang seringkali menjadi permasalahan utama dalam suatu program K3 di tempat kerja. Para petugas K3 selalu bahkan tidak pernah

bosan menjelaskan dan mengingatkan tentang Potensi Bahaya dan Risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja, tetapi jika belum pernah mengalami terpapar Bahaya dan Risiko tersebut, para pekerja cenderung mengabaikannya.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, Karakter memiliki arti “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak”. Karakter berasal dari bahasa Yunan yang berarti “to mark” atau menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku, sehingga orang yang memiliki tindakan tidak baik berkarakter jelek. Sebaliknya orang yang berperilaku baik disebut dengan berkarakter baik.

Karakter ini merupakan sifat bawaan, atau suatu sikap maupun perilaku yang di bentuk sejak kecil. Permasalahan yang muncul kemudian adalah apakah setiap pekerja memiliki karakter baik? Atau sebaliknya para pekerja memiliki karakter jelek, seperti halnya acuh tak acuh, tidak peduli, dan bersifat acuh terhadap orang lain? Semua itu kembali lagi ke visi misi dari sebuah institusi, maupun visi misi pribadi dari pemimpin atau pengelola institusi.

Program K3, merupakan suatu program untuk membentuk sikap maupun perilaku pekerja yang selamat dan sehat. Untuk mencapainya, saat ini dipermudah dengan adanya Sistem Manajemen K3 (SMK3). Dalam SMK3 di jelaskan hal yang pertama kali dilakukan adalah membangun sebuah komitmen serta tanggung jawab bersama terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terutama bagi pimpinan. Komitmen dan Tanggung Jawab ini merupakan penekanan awal dalam pembentukan karakter. Jika pimpinan berkomitmen terhadap K3, maka jika melihat atau mendengar suatu laporan adanya pelanggaran maka pimpinan harus mengambil sikap dan tindakan yang tegas. Sikap dan perilaku pimpinan pun dapat menjadi contoh bagi setiap pekerja. Ini yang dinamakan pembentukan karakter, seperti anak kecil yang akan selalu meniru kedua orang tuanya. Setiap ucapan, maupun tindakan ayah dan ibunya menjadi sikap dan perilaku si anak tersebut.

Di dalam SMK3 juga terdapat klausul yang menjelaskan mengenai implementasi atau penerapan program K3. Salah satu bagian dari program, adalah dengan adanya pengembangan dan Pelatihan bagi pekerja terutama terkait aspek K3. Program ini yang

akan mengedukasi pekerja, memberikan pengetahuan yang cukup sehingga tersimpan dalam benak pekerja tentang aspek K3 tersebut.

Di dalam klausul implementasi, terdapat juga program Komunikasi dan Promosi K3. Para pimpinan menyampaikan kepada bawahannya tentang aspek Bahaya dan Risiko yang ada di tempat kerja. Hal ini penting dan harus selalu disampaikan walaupun terkesan sangat membosankan. Parapekerja akan selalu ingat, dan bahkan dapat mengingatkan rekan kerja jika terdapat penyimpangan atau ketidaksesuaian. Ini yang biasa disebut dengan *toolbox meeting* atau *safety talk* yang disampaikan setiap hari.

Komunikasi dan promosi K3 secara periodik dilakukan dengan visualisasi dalam bentuk antara lain poster, spanduk, banner, yang menarik. Bentuk promosi juga dapat dilakukan dengan suatu program yang menarik, seperti dibuatkan lomba, kuis, dan bentuk program lainnya. Intinya, petugas K3 melakukan sosialisasi dan promosi-promosi yang menarik agar pekerja lebih memiliki *awareness* yang tinggi terhadap aspek K3.

Melakukan suatu perubahan karakter individu, budaya organisasi, dan merubah sikap maupun perilaku merupakan suatu tahapan proses. Dengan sistem Manajemen K3, merupakan suatu cara untuk memberikan suatu perubahan dari berbagai arah. Dari sisi pimpinan dengan memberikan komitmen dan tanggung jawab, serta memberikan contoh sikap dan perilaku. Melakukan penekanan kepada level manajer dan juga level supervisor untuk selalu bersikap dan berperilaku yang selamat dan sehat, sehingga dapat menjadi *role model* bagi pekerja. Dari sisi pekerjanya pun, dengan pembekalan pengetahuan yang cukup, stimulus dengan selalu diingatkan, diberikan contoh visualisasi gambar, dan dengan memberikan program-program yang dapat menarik para pekerja untuk terlibat di dalamnya, maka diharapkan dapat merubah karakter individu menuju pekerja yang berbudaya keselamatan dan kesehatan.

KESIMPULAN.

Membentuk karakter yang kuat terhadap aspek K3 di sebuah institusi bukan hal yang sulit. Dengan komitmen, konsistensi, dan keterlibatan seluruh tingkatan manajemen dan pekerja, maka hal itu akan mudah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Improving safety culture : A Practical Guide by Dominic Cooper, Applied Behavioral Sciences Hull, British Library Cataloging in Publication Data ISBN 19011 28024, 2001



MEMORANDUM

FOR THE PRESIDENT
SUBJECT: [Illegible]

1. [Illegible]

2. [Illegible]