

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan skala kecepatan dan kedalaman industri yang terjadi pada setiap sektor industri telah menghadapi tingginya tingkat resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ditimbulkan juga akan semakin besar. Kecelakaan yang merupakan suatu proses gagal berfungsinya sistem pengendalian unsur-unsur kecelakaan dapat menimbulkan berbagai bentuk kerugian, yang tidak hanya menimpa tenaga kerja akan tetapi juga dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan industri dan kerusakan lingkungan serta bentuk kerugian lainnya.

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun 2012 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun. Untuk itu pemerintah membuat kebijakan tentang penerapan Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menekan angka kecelakaan kerja. Sistem manajemen K3 merupakan suatu sistem pengaturan kebijakan-kebijakan perusahaan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sistem manajemen K3 ini berfungsi sebagai kontrol bagi pelaksanaan kebijakan K3 yang diterapkan oleh perusahaan. Tujuan akhir dari Sistem manajemen K3 ini adalah untuk menurunkan dan atau menghilangkan angka kecelakaan kerja.

Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengklaim kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2017 mengalami penurunan dibanding tahun 2016. Di tahun 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 80.393 kasus, turun sekitar 20.975 kasus

Menurut data dari Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan RI, 2014 Jumlah kasus kecelakaan akibat kerja tahun 2011-2014 yang paling tinggi pada 2013 yaitu 35.917 kasus kecelakaan kerja (Tahun 2011 = 9.891; Tahun 2012 = 21.735; Tahun 2014 = 24.910). Provinsi dengan jumlah kasus kecelakaan akibat kerja tertinggi pada tahun 2011 adalah Provinsi Banten, Kalimantan Tengah dan Jawa Timur; Tahun 2012 adalah Provinsi Jambi, Maluku dan Sulawesi Tengah; Tahun 2013 adalah Provinsi Aceh, Sulawesi Utara dan Jambi; tahun 2014 adalah Provinsi Sulawesi Selatan, Riau dan Bali.

Untuk jumlah kasus penyakit akibat kerja tahun 2011-2014 terjadi penurunan (tahun 2011 = 57.929; tahun 2012 = 60.322; tahun 2013 = 97.144; tahun 2014 = 40.696). Provinsi dengan jumlah kasus penyakit akibat kerja tertinggi pada tahun 2011 adalah Provinsi Jawa Tengah, Sulawesi Utara dan Jawa Timur; tahun 2012 adalah Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Selatan dan Jawa Barat; tahun 2013 adalah Provinsi Banten, Gorontalo dan Jambi; tahun 2014 adalah Provinsi Bali, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan.

Dari data kecelakaan kerja diatas dapat kita simpulkan walaupun pemerintah telah banyak membuat kebijakan untuk menekan angka kecelakaan kerja tetap saja angka kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi. Salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya pengetahuan dan kesadaran pelaku industri untuk menerapkan K3.

Setiap jenis dan tempat pekerjaan memiliki risiko bahaya yang berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh lokasi, proses kerja, material kerja, maupun alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu pekerjaan yang memiliki risiko bahaya tinggi adalah rumah sakit (RS). Pada umumnya masyarakat maupun pekerja di RS kurang menyadari berbagai potensi bahaya yang ada. “Penyakit akibat kerja di RS dapat menyerang semua tenaga kerja, baik tenaga medis maupun nonmedis” (Anies, 2005.)

Dalam Undang-Undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, pasal 23 dinyatakan bahwa upaya K3 harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang memiliki resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Jika memperhatikan isi dari pasal diatas maka jelaslah bahwa RS termasuk kedalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di RS, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung RS. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola RS menerapkan upaya-upaya K3 di RS.

Potensi bahaya di RS, selain penyakit-penyakit infeksi ada juga potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di RS, yaitu kecelakaan

(peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, dan sumber-sumber bahaya lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gasgas anastesi, gangguan psikososial dan ergonomi. Semua potensi bahaya tersebut diatas, jelas mengancam jiwa dan kehidupan bagi para karyawan di RS, para pasien maupun para pengunjung yang ada di lingkungan RS.

Dari berbagai potensi bahaya tersebut, maka upaya untuk mengendalikan, meminimalisasi dan bila mungkin meniadakannya, oleh karena itu Sistem manajemen K3 RS perlu dilaksanakan dan dikelola dengan baik. Salah satu RS yang telah melaksanakan Sistem manajemen K3 di RS adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloei Saboe tipe B yang ada di Gorontalo.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan kepada beberapa pegawai RSUD Aloei Saboe bahwa sering terjadi kecelakaan kerja di tempat kerjanya. Sebagian besar kecelakaan kerja terjadi karena tenaga kerja tidak mematuhi prosedur kerja dan keteledoran para pekerja dalam menggunakan peralatan kerja di tempat kerjanya sedangkan RS telah menerapkan Sistem Manajemen K3 di RS namun masih saja terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa pegawai di RS mengaku belum mengikuti penyuluhan dan pelatihan mengenai K3 di RS dan menurut pegawai lainnya mengatakan bahwa K3 di RS tidak diperlukan karena pekerjaan yang dia lakukan tidak beresiko mengalami kecelakaan kerja. jika dilihat dari persepsi beberapa pegawai dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 di RS belum berjalan dengan maksimal bahkan ada yang mengatakan bahwa pelaksanaan program K3 dinilai tidak perlu. Jika diandingkan dengan pernyataan dari ketua komite K3RS yang

mengatakan bahwa mereka telah melaksanakan program K3 dengan maksimal akan tetapi banyak tenaga kerja yang tidak mematuhi prosedur kerja sehingga di RSUD Aloi Saboe sering terjadi kecelakaan kerja. Berikut adalah data kecelakaan kerja dari komite K3RS Aloi Saboe :

Tabel 1.1 Rekapitulasi data kecelakaan akibat kerja (KAK) di RSUD Aloi Saboe

Waktu	Nama	Jenis KAK	Kejadian
06 juni 2017	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
28 februari 2017	Mrs x	Luka	Tergores jarum
10 juli 2017	Mr y	Luka	Luka goresan akibat jarum jahit
03 agustus 2017	Mr y	Luka	Tersayat pisau pada saat memotong sayur
27 april 2017	Mrs x	Luka	Terjatuh pada saat membersihkan tiang selasar
16 desember 2016	Mr y	Luka	Tertusuk jarum
08 desember 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
03 november 2016	Mr y	Luka	Tertusuk jarum
18 november 2016	Mr y	Luka	Terkena botol cairan pada saat melakukan pembakaran di incinerator
03 oktober 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
11 oktober 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
11 oktober 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
27 oktober 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
02 september 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
24 september 2016	Mrs x	Luka	Tertusuk jarum
22 agustus 2016	Mr y	Luka	Tertusuk jarum

Sumber : Komite K3RS Aloi Saboe tahun 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa di RSUD Aloi Saboe masih memiliki kecekalakaan kerja walaupun kecelakaan kerja dengan jumlah yang sedikit tetapi setiap pemimpin atau pihak manajemen menginginkan RS yang dipimpinnya merupakan RS yang *zero accident*. Untuk menjadi RS yang *zero accident* perlu kita mengetahui bagaimana penerapan Sistem Manajemen K3 di RSUD Aloi Saboe

Kota Gorontalo. Dan tentunya masalah ini tidak terlepas dari peranan manajemen, tenaga kerja, maupun lingkungan kerja. Tenaga kerja sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam upaya melaksanakan K3 harus didayagunakan secara optimal. Pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan berbagai bekal yang berkaitan dengan K3, sehingga memberikan persepsi yang benar terhadap K3.

Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap sesuatu. Ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pembuat persepsi individual tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008) karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan seseorang. Peraturan tentang K3 yang telah ditetapkan di perusahaan belum tentu sepenuhnya dipatuhi oleh para pekerjanya. Kepatuhan terhadap K3 tergantung dari diri pekerjanya sendiri. Seorang pekerja yang merasa bahwa dirinya harus selalu aman pada saat bekerja, maka dia akan mematuhi peraturan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas maka tergambar bahwa masih terjadi kasus kecelakaan kerja dan ketidakpatuhan sebagian tenaga kerja untuk melaksanakan peraturan yang ada seperti menggunakan alat pelindung diri sedangkan RSUD Aloe Saboe telah menerapkan Sistem Manajemen K3 di RS untuk memberikan standar prosedur pengoperasian maupun pengawasan alat-alat kerja sehingga mencegah terjadinya hal-hal negatif seperti kecelakaan kerja yang tujuannya untuk memberikan rasa aman bagi para pekerja. Namun setiap pekerja merupakan

individu-individu yang berbeda dan mereka memiliki sudut pandang dan persepsi yang berbeda pula. Mereka dapat menilai seperti apa sistem manajemen yang dijalankan RS. Apakah benar-benar mengurangi resiko kecelakaan kerja atau tidak. Oleh karena itu dari uraian tersebut akan diteliti lebih jauh mengenai pengukuran “Persepsi Tenaga Kerja Tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 Di RSUD Aloi Saboe Kota Gorontalo tahun 2017”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Masih adanya kecelakaan kerja di RSUD Aloi Saboe
2. Adanya pengakuan dari pegawai RSUD yang mengatakan belum mendapatkan penyuluhan dan pelatihan K3 di RSUD Aloi Saboe.
3. Adanya pengakuan dari pegawai RS yang mengatakan program K3 dinilai tidak perlu karena pekerjaannya tidak menimbulkan resiko kecelakaan kerja

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Persepsi Tenaga Kerja Tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 Di RSUD Aloi Saboe Kota Gorontalo tahun 2017 ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui Persepsi Tenaga Kerja Tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 Di RSUD Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2017

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Untuk mengetahui persepsi tenaga kerja tentang pelaksanaan program dari Sistem Manajemen K3 Di RSUD Aloeie Saboe Kota Gorontalo diantaranya:

- (1) Penyuluhan K3
- (2) Pelatihan K3
- (3) Pemeriksaan kesehatan petugaas secara berkala
- (4) Penyediaan alat pelindung diri
- (5) Pedoman pencegahan dan penanggulangan darurat
- (6) Sistem pencatatan dan pelaporan kecelakaan kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, baik teoritis maupun praktis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Adapun manfaat yang ingin dicapai antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan kajian studi ilmu kesehatan masyarakat terutama dalam kajian Sistem manajemen K3.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Mahasiswa Sebagai kajian ilmu pengetahuan, menambah wawasan mahasiswa tentang Sistem manajemen K3 dan untuk menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi K3 di suatu institusi.
- b. Bagi RSUD Aloeie Saboe Kota Gorontalo Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi RSUD Aloeie Saboe Kota Gorontalo untuk lebih

meningkatkan kinerja penanganan K3, sehingga efisiensi dan efektifitas RS dapat ditingkatkan.

- c. Bagi institusi lain dapat menambah wawasan tentang bagaimana cara untuk menekan angka kecelakaan kerja di tempat kerjanya.
- d. Bagi Universitas Negeri Gorontalo Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan bacaan dan informasi untuk menambah wawasan tentang Sistem manajemen K3 dan untuk menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi K3 di suatu institusi.