

## BAB II

### KAJIAN KONSEPTUAL

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti atau kelompok peneliti lain dengan tema, sasaran, atau *setting* yang sama dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menunjukkan bahwa penelitian yang diteliti sekarang orisinal, unik, dan berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. ***The Relationship Between Perception About Personal Protective Usage and The Incidence of Dermatitis in Tanning Industrial Workers Sukaregang Garut.* Umar Sumarna, Witdiawati, dan Iwan Suhendar. Jurnal ilmiah. 2019. Universitas Padjajaran.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang penggunaan alat pelindung diri dengan insiden penyakit *dermatitis* pada pekerja industri bagian *tanning* di Sukaregang, Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja *leather tanning* dengan kriteria inklusi yaitu pekerja yang sudah bekerja selama minimal 5 tahun dengan total 850 pekerja. Adapun sampel penelitian ditentukan melalui teknik *simple random sampling* dengan jumlah 139 pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dua variabel, dimana dapat disimpulkan bahwa persepsi yang negatif tentang penggunaan

alat pelindung diri dapat meningkatkan risiko kasus penyakit *dermatitis* di dalam pekerjaan.

- 2. *The Relationship Between Employee Perceptions About Implementation of Occupational Health and Safety with The Use of Personal Protection Equipment.* Binarti Dwi Wahyuningsih dan Lutfi Wahyuni. Jurnal ilmiah. 2018. STIKes Bima Sehat PPNI Mojokerto.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pekerja tentang implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja unit produksi di UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng yaitu 33 pekerja. Adapun sampel penelitian diperoleh dengan teknik *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 33 responden sebanyak 17 responden (51,5%) yang memiliki persepsi positif mayoritas menggunakan APD pada tingkat yang baik, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pekerja tentang implementasi K3 dengan penggunaan APD.

- 3. *Hubungan Persepsi Tentang Risiko serta Toleransi Risiko Pekerja dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri di Proyek Konstruksi Mass Rapid Transit Jakarta Tokyu Wika Joint Operation.* Elsyia Ristia. Skripsi. 2017. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi tentang risiko dan APD serta toleransi risiko dengan kepatuhan penggunaan APD. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kontrak yang bekerja di lapangan, yaitu sejumlah 471 pekerja. Adapun pengambilan sampel dilakukan

melalui metode *simple random sampling* dengan jumlah sebanyak 55 pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 51% pekerja patuh terhadap penggunaan APD dimana terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi risiko dan pengetahuan dengan APD.

**4. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Terapan Telkom University Terhadap Kualitas Layanan Cicil.co.id. Nabila Safitri. Jurnal ilmiah. 2018. Universitas Telkom.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari persepsi mahasiswa fakultas ilmu terapan universitas Telkom terhadap kualitas layanan cicil.co.id, yaitu sebuah situs *e-payment* untuk berbagai macam *e-commerce* di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (statistik). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ilmu Terapan Telkom University. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* jenis *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 94 mahasiswa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, persepsi mahasiswa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan cicil.co.id. Berdasarkan nilai koefisien korelasi *pearson* ( $r$ ) sebesar 0,734, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara persepsi mahasiswa dengan kualitas layanan. Sebesar 53,9% persepsi mahasiswa memberikan pengaruh terhadap kualitas layanan, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun ringkasan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat melalui matriks berikut:

Matriks 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Judul Penelitian, Peneliti, Jenis Penelitian, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>The Relationship Between Perception About Personal Protective Usage and The Incidence of Dermatitis in Tanning Industrial Workers</i> Sukaregang Garut. Umar Sumarna, Witdiawati, dan Iwan Suhendar. Jurnal ilmiah. 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti: persepsi pekerja tentang APD</li> <li>- Metode kuantitatif</li> <li>- Sampel: pekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Aspek penelitian</li> <li>- Pendekatan penelitian</li> </ul>
2.	<i>The Relationship Between Employee Perceptions About Implementation of Occupational Health and Safety With The Use of Personal Protection Equipment.</i> Binarti Dwi Wahyuningsih dan Lutfi Wahyuni. Jurnal ilmiah. 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti: persepsi pekerja tentang APD</li> <li>- Metode kuantitatif</li> <li>- Sampel: pekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Aspek penelitian</li> <li>- Pendekatan penelitian</li> </ul>
3.	Hubungan Persepsi Tentang Risiko serta Toleransi Risiko Pekerja dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri di Proyek Konstruksi Mass Rapid Transit Jakarta Tokyu Wika Joint Operation. Elsyia Ristia. Skripsi. 2017.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti: persepsi pekerja</li> <li>- Metode kuantitatif</li> <li>- Sampel: pekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Variabel penelitian</li> <li>- Aspek penelitian</li> <li>- Pendekatan penelitian</li> </ul>
4.	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Terapan Telkom University Terhadap Kualitas Layanan Cicil.co.id. Nabila Safitri. Jurnal ilmiah. 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang diteliti: persepsi</li> <li>- Metode kuantitatif</li> <li>- Aspek penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Sampel penelitian</li> <li>- Variabel penelitian</li> <li>- Pendekatan penelitian</li> </ul>

Berdasarkan deskripsi beberapa hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu

dengan penelitian yang dilakukan sekarang baik dari tujuan penelitian, variabel penelitian, sampel, lokasi dan tahun penelitian, serta pendekatan penelitian. Hal tersebut menunjukkan keorisinalitasan penelitian dengan adanya kesenjangan (*gap*) dan kebaruan (*novelty*) dari penelitian yang dilakukan sekarang.

## **2.2 Teori yang Relevan dengan Penelitian**

### **2.2.1 Kajian tentang Persepsi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Persepsi**

Persepsi berasal dari bahasa Latin *perceptio* dari *percipere*, yang memiliki arti menerima atau mengambil. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi atau menafsirkan pesan. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan persepsi sebagai tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu, atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Selanjutnya, Walgito (2010), mengemukakan bahwa: “persepsi itu merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon *integrated* dalam diri individu” (hal. 53). Sedangkan menurut Gibson dan Donely (Yahya, Favourita dan Heryana., 2021), persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu baik berupa pengetahuan, pengalaman terhadap suatu objek kemudian memberikan penilaian kepada objek tersebut.

Proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses pendahulu persepsi. Walgito (2010), menjelaskan bahwa:

Proses penginderaan berlangsung setiap saat ketika individu menerima stimulus melalui alat indera, yaitu melalui mata sebagai alat penglihatan, telinga sebagai alat pendengar, hidung sebagai alat pembauan, lidah sebagai alat pengecap, kulit pada telapak tangan sebagai alat perabaan, yang keseluruhannya merupakan alat indera yang digunakan untuk menerima stimulus dari luar individu (hal. 99).

Persepsi dapat diartikan sebagai tanggapan atau gambaran langsung dari suatu serapan seseorang dalam mengetahui beberapa hal melalui panca indera, atau disebut juga proses penginderaan. Atkinson dan Hilgard (Sinaga dkk., 2021), berpendapat bahwa persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penafsiran stimulus dengan cara yang dapat memengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Jadi, persepsi berpengaruh pada cara berpikir dan sikap yang akan diambil oleh seorang individu jika dihadapkan pada situasi atau keadaan tertentu, kemudian sikap tersebut akan menentukan perilaku seorang individu. Davidoff dan Rogers (Walgito, 2010), berpendapat bahwa persepsi bersifat individual. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk, sehingga hasil persepsi akan berbeda antara individu satu dengan individu yang lain.

Berdasarkan pengertian persepsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah kesan gambaran atau tanggapan dalam pemikiran seorang individu setelah melalui proses pengorganisasian terhadap stimulus yang diterima melalui proses penginderaan dan berkembang menjadi suatu pemikiran yang menjadikan seorang individu memiliki pandangan terkait sesuatu yang terjadi. Persepsi ini kemudian akan memengaruhi individu dalam berperilaku. Tiap perilaku yang ditunjukkan dapat berbeda antara satu individu dengan lainnya karena persepsi bersifat individual.

### **2.2.1.2 Aspek Persepsi**

Pada dasarnya, terdapat beberapa komponen atau aspek yang terkandung dalam sebuah persepsi. Aspek-aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk persepsi seseorang. Menurut Woodworth dan Marquis (Walgito, 2010), terdapat tiga aspek dari persepsi, yaitu:

1. Aspek Kognitif, merupakan komponen yang mengacu pada tanggapan yang tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu objek. Dari pengetahuan ini kemudian akan terbentuk suatu keyakinan tertentu tentang objek persepsi tersebut. Kepercayaan itu muncul karena adanya suatu bentuk yang telah terpolakan dalam pikiran individu.
2. Aspek Afektif, menyangkut kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsi.
3. Aspek Konatif, menunjukkan bagaimana perilaku dan kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri individu berkaitan dengan objek yang dihadapi. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi meliputi pula bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

Selaras dengan uraian tersebut, menurut Allport (Sinaga dkk., 2021), tiga komponen dalam persepsi antara lain adalah:

1. Komponen kognitif, yaitu tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang tentang objek yang dipersepsi. Dari pengetahuan akan terbentuk keyakinan tertentu tentang objek tersebut.
2. Komponen afektif, yaitu berkaitan dengan rasa senang dan tidak senang. Komponen ini memiliki sifat evaluatif yang berhubungan erat dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya. Komponen ini berhubungan dengan perasaan dan keadaan emosional individu serta menyangkut evaluasi baik dan buruk berdasarkan faktor emosional individu.
3. Komponen konatif, yaitu mengindikasikan intensitas dari perilaku yang merujuk pada seberapa besar kecenderungan atau kesiapan seseorang dalam melakukan tindakan terhadap sesuatu (objek).

Sedangkan menurut Sobur (Julianti, 2022), terdapat komponen-komponen utama pembentuk persepsi, yaitu:

1. Seleksi, yaitu penyaringan oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat lebih banyak atau sedikit.
2. Interpretasi, yaitu pengorganisasian informasi sehingga memiliki arti bagi individu. Stimulus yang diterima sudah terwujud dan dipengaruhi berbagai faktor seperti pengalaman masa lalu, nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, kecerdasan, dan juga kemampuan dalam mereduksi informasi.
3. Reaksi, yakni pembulatan terhadap informasi yang diimplementasikan melalui tingkah laku. Proses persepsi belum sempurna sebelum menimbulkan suatu tindakan, dimana tindakan tersebut bisa dalam bentuk tersembunyi. Tindakan

tersembunyi berupa pembentukan sikap atau pendapat sedangkan tindakan terbuka berupa tindakan nyata sehubungan dengan persepsi tersebut.

Berdasarkan penjelasan tentang aspek-aspek persepsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga komponen atau aspek utama dari persepsi, yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif. Ketiga aspek tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk persepsi yang kemudian dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku seorang individu. Aspek persepsi inilah yang kemudian dijadikan sub problematik penelitian ini.

### **2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Persepsi terbentuk karena adanya stimulus atau rangsangan, dimana rangsangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi. Persepsi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di sekitar individu. Menurut Walgito (2010), faktor-faktor yang berperan terhadap adanya persepsi adalah:

1. Objek yang dipersepsikan. Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu.
2. Alat indera, syaraf dan pusat susunan syaraf. Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.
3. Perhatian. Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek (hal. 101).

Berbeda dengan Rakhmat (Arifin dkk., 2017), yang menjelaskan bahwa persepsi seseorang sangat ditentukan oleh dua faktor utama yaitu; fungsional dan struktural.

1. Faktor fungsional atau faktor yang bersifat personal

Beberapa hal yang masuk dalam faktor fungsional ini antara lain kebutuhan individu, pengalaman, usia, masa lalu, kepribadian, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, demografi dan lain-lain yang bersifat subyektif. Kebutuhan biologis menyebabkan persepsi tiap individu yang berbeda.

2. Faktor struktural atau faktor dari luar individu

Lingkungan keluarga, hukum-hukum yang berlaku, dan nilai-nilai dalam masyarakat merupakan bagian dalam faktor ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi. Secara psikologis, persepsi dipengaruhi oleh stimulus atau objek yang diperhatikan yang kemudian diolah dalam pusat susunan syaraf sehingga terbentuk suatu persepsi. Selain itu, beberapa faktor dari dalam diri individu maupun luar individu turut memengaruhi persepsi seseorang terhadap suatu objek.

#### **2.2.1.4 Jenis-jenis Persepsi**

Persepsi merupakan proses pengolahan informasi yang kompleks yang melibatkan berbagai cara dalam menginterpretasikan sebuah informasi sehingga membentuk suatu pandangan. Pandangan tersebut terbagi ke dalam beberapa jenis. Menurut Walgito (2010), terdapat beberapa jenis persepsi, yaitu persepsi melalui indera pendengaran, persepsi melalui indera penciuman, persepsi melalui

indera pengecap, dan persepsi melalui indera kulit atau perasa. Sedangkan menurut Irwanto (Sahir dkk., 2022), terdapat dua jenis persepsi yaitu:

1. Persepsi positif, yaitu persepsi yang menggambarkan segala pengetahuan dan tanggapan yang selaras dengan objek persepsi yang diteruskan dengan upaya pemanfaatannya.
2. Persepsi negatif, yaitu persepsi yang menggambarkan segala pengetahuan dan tanggapan yang tidak selaras dengan objek persepsi. Hal ini akan diteruskan dengan kepastian untuk menerima atau menolak dan mementang segala usaha obyek yang dipersepsikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi berasal dari panca indera. Apabila persepsi tersebut selaras dengan pengetahuan, maka hal tersebut dikatakan sebagai persepsi positif. Akan tetapi, jika objek persepsi tidak selaras dengan pengetahuan maka hal tersebut akan menjadi persepsi negatif.

## **2.2.2 Kajian tentang Pekerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Pekerja**

Pekerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan pekerja sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atas hasil kerjanya. Badan Pusat Statistik (2023), menyatakan bahwa usia produktif pekerja berada pada rentang 15-64 tahun.

Pada dasarnya, pekerja memiliki pengertian dan konsep yang sama dengan karyawan. Hasibuan (Rawi dkk., 2021), mengemukakan bahwa: “karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu” (hal. 7). Dalam menjalankan tugas dan kewajiban, pekerja perlu untuk mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan atau pekerja adalah setiap orang dalam usia produktif yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan yang mana pekerja harus menaati perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pihak pengusaha yang kemudian atas pekerjaannya pekerja akan memperoleh upah atau kompensasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### **2.2.2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja**

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemahaman terkait pemenuhan hak dan kewajiban menjadi hal yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Secara umum, pekerja memiliki beberapa hak yang harus terpenuhi yang tertuang dalam undang-undang, antara lain:

1. Hak mendapat upah/gaji.
2. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama.
3. Hak mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi kerja.
4. Penempatan tenaga kerja.
5. Hak mendapat kesejahteraan baik pekerja maupun keluarganya berupa jaminan sosial.
6. Hak ikut serta dalam serikat buruh/pekerja.
7. Hak khusus pekerja perempuan.
8. Hak untuk mendapat istirahat/cuti.
9. Hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Pekerja biasanya diberikan tugas dan tanggung jawab tertentu dalam perusahaan dan diharapkan dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Adapun kewajiban pekerja secara umum dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Wajib melakukan pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan tugas pertama seorang pekerja.
2. Wajib menaati peraturan dan petunjuk pengusaha yang telah diberikan melalui peraturan perusahaan.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda apabila terjadi kelalaian atau perbuatan yang dapat merugikan perusahaan sesuai dengan prinsip hukum yang ada.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja memiliki hak dan kewajiban dan penting bagi pekerja untuk memahami dan menjalankan keduanya secara seimbang. Pekerja perlu memperjuangkan hak-hak yang seharusnya diperoleh sesuai dengan ketentuan. Namun, pekerja juga harus menjalankan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.2.3 Kajian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Irzal (2016), berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 dan Lingkungan mendefinisikan K3 sebagai segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Demikian pula dengan Mangkunegara (Candrianto, 2020), yang mengutarakan: “keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja secara khusus dan manusia secara umum” (hal. 9).

Simanjuntak (Candrianto, 2020), mengemukakan bahwa keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan

di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, dan kondisi pekerja. Hal yang senada juga disampaikan Suma'mur (Aprilliani dkk., 2022), bahwa: “keselamatan kerja adalah sarana utama pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan” (hal. 5). Keselamatan kerja berkaitan dengan keseluruhan proses produksi dan distribusi baik barang maupun jasa. Sedangkan kesehatan kerja berkaitan dengan tingkat keadaan fisik dan psikologis individu.

Tujuan utama penerapan K3 berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah untuk melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja, menjamin sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional. K3 merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. K3 tidak hanya penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun juga berdampak positif terhadap keberlanjutan produktivitas pekerja. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 merupakan suatu upaya yang sistematis dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terhindar dari bahaya kecelakaan kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

### **2.2.3.2 Prinsip dan Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Penerapan K3 merupakan hal yang sangat penting di setiap tempat kerja. K3 berperan untuk menjaga keamanan dan kesehatan karyawan. Sutrisno dan Ruswandi (Dewi, 2020), mengemukakan beberapa prinsip yang harus dijalankan dalam menerapkan K3 di perusahaan, yaitu:

1. Adanya Alat Pelindung Diri (APD) di tempat kerja.
2. Adanya buku pedoman penggunaan alat atau bahan isyarat bahaya.
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar syarat-syarat lingkungan kerja (SSLK).
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani di tempat kerja,
6. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan Hasibuan dkk (2020), memberikan gambaran singkat mengenai peran K3, yaitu:

1. Setiap karyawan atau tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya, dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas perusahaan pada khususnya; juga produktivitas nasional secara umum.
2. Setiap individu yang berada di tempat kerja perlu terjamin keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi/alat-alat/*inventory* perlu dipakai dan dipergunakan secara aman, efisien, serta tepat guna.
4. Merupakan tindakan preventif atau antisipatif dari sebuah lembaga/perusahaan untuk mengurangi atau meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau sakit akibat kerja sehingga dapat mengurangi anggaran biaya perusahaan (hal. 12).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat beberapa prinsip dan peran K3 yang perlu diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan

lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi setiap pekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya terkait kecelakaan kerja.

### **2.2.3.3 Potensi Bahaya dalam Tempat Kerja**

Terdapat banyak potensi bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja. Keadaan fisik lingkungan tempat para pekerja beraktivitas mengandung banyak bahaya baik secara langsung maupun tidak. Redjeki (Hasibuan dkk., 2020), menyampaikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor perlindungan pekerja dengan cara implementasi teknologi pengendalian semua faktor yang dapat membahayakan pekerja. Adapun jenis bahaya menurut Ramesh (Hasibuan dkk., 2020), dirincikan sebagai berikut:

1. Bahan kimia, yaitu umumnya berasal dari bahan-bahan kimia yang dihasilkan selama proses produksi yang dapat membahayakan tubuh pekerja seperti debu, asap, gas, uap, dan sebagainya.
2. Bahaya fisik, bersumber dari faktor fisika seperti kebisingan, getaran, pencahayaan, radiasi, temperatur, dan tekanan.
3. Bahaya biologi, dapat timbul melalui makhluk hidup baik yang tampak maupun tidak seperti bakteri, virus, jamur (fungi), serangga, parasit, dan sebagainya.
4. Bahaya ergonomi, dimana adanya ketidaksesuaian antara pekerja dengan peralatan atau lingkungan tempat kerjanya, seperti *stress* fisik (pekerjaan terlalu keras, *repetitive motion*, dan *excessive force*) dan *stress* mental (*overload*, bosan, dan kebingungan persepsi atau *perceptual confusion*).

5. Bahaya mekanis, berasal dari faktor mekanis dalam permesinan atau peralatan seperti bahaya pada pemotongan, pemboran, dan lainnya.
6. Bahaya lingkungan sekitar, dapat muncul dari karakteristik lingkungan kerja seperti kemiringan, permukaan tidak rata atau licin, dan sebagainya.
7. Bahaya psikologis, yaitu yang memengaruhi psikis pekerja seperti trauma, pola gilir kerja atau *shifting*, dan pengorganisasian kerja.
8. Bahaya tingkah laku, dimungkinkan dari perilaku pekerja seperti ketidakpatuhan, kurang keahlian, tidak adanya kepedulian, dan *overconfident*.
9. Bahaya listrik, yaitu timbul akibat instalasi atau peralatan listrik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis bahaya yang dapat terjadi, baik itu karena faktor kondisi lingkungan kerja maupun dari psikis pekerja itu sendiri. Penting bagi perusahaan untuk menyadari potensi bahaya yang dapat terjadi dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja atau masalah kesehatan di tempat kerja.

## **2.2.4 Kajian tentang Kecelakaan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah salah satu hal yang sangat dihindari dalam proses produksi suatu perusahaan. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua menetapkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi

dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Gunawan dan Waluyo (Hasibuan dkk., 2020), mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu peristiwa yang tidak direncanakan serta tidak diinginkan yang berpotensi mengganggu operasi atau proses produksi yang mengakibatkan kerusakan harta benda, kerusakan lingkungan atau menimbulkan cedera manusia.

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan atau yang berpotensi menyebabkan merusak lingkungan. Demikian pula Heinrich (Mahawati dkk., 2021), mengemukakan bahwa kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak terencana yang terjadi dalam lingkungan kerja yang disebabkan oleh tindakan atau situasi yang tidak aman atau keduanya. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kerugian korban jiwa, tetapi juga secara materi bagi pekerja dan pengusaha, yaitu mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan, dan pada akhirnya berdampak pada masyarakat luas.

#### **2.2.4.2 Jenis Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori. Menurut Silalahi (Candrianto, 2020), kecelakaan kerja diklasifikasikan ke dalam pembagian kelompok yang jenis dan macam kelompoknya ditentukan sesuai

dengan kebutuhannya. Menurut Bird dan Germain (Candrianto, 2020), kecelakaan kerja terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. *Accident*, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian baik bagi manusia maupun terhadap harta benda.
2. *Incident*, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian.
3. *Near miss*, yaitu kejadian hampir celaka atau dengan kata lain kejadian ini hampir menimbulkan *incident* atau *accident*.

Sedangkan berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, Suma'mur (Candrianto, 2020), mengklasifikasikan kecelakaan kerja ke dalam tiga jenis, yaitu:

1. Kecelakaan kerja ringan, dimana kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan terjadi pada hari yang sama dan bisa kembali melakukan pekerjaannya atau mengambil waktu istirahat kurang dari kurun waktu 2 hari. Contohnya terpeleset, tergores, terkilir, dan lainnya.
2. Kecelakaan kerja sedang, yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu beristirahat selama lebih dari dua hari. Contohnya terjepit, luka sampai robek, luka bakar, dan sebagainya.
3. Kecelakaan kerja berat, yaitu kecelakaan yang mengalami kehilangan anggota tubuh atau kegagalan fungsi tubuh. Contohnya patah tulang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis kecelakaan kerja yang ditentukan berdasarkan bentuk kejadiannya

dan juga tingkatan akibat yang ditimbulkan. Pengelompokan jenis kecelakaan kerja dapat membantu dalam upaya peningkatan keselamatan kerja dan perlindungan bagi pekerja di tempat kerja.

#### **2.2.4.3 Penyebab Kecelakaan Kerja**

Pada umumnya, kecelakaan yang terjadi di tempat kerja disebabkan oleh dua hal, yaitu tindakan manusia yang tidak memenuhi syarat keselamatan (*unsafe action*) dan keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*). Adapun penjelasan mengenai penyebab kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. *Unsafe action***

Merupakan tindakan yang melanggar atau tidak sesuai dengan standar kerja yang aman sehingga memiliki potensi dalam menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Budiono (Larasatie dkk., 2022), memberikan beberapa contoh tindakan yang tidak aman, seperti bekerja dengan kecepatan yang salah, menggunakan alat kerja dengan cara yang salah, mengoperasikan peralatan tanpa wewenang, menggunakan alat yang rusak, gagal dalam memakai APD yang benar, memperbaiki peralatan pada saat alat tersebut yang sedang beroperasi, bersenda gurau di tempat kerja dan lain sebagainya. Menurut Irzal (2016), tindakan ini dapat dilatarbelakangi oleh faktor-faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, cacat tubuh yang tidak terlihat dan kelelahan. Selain itu, faktor personal seperti tingkat kemampuan, kecerdasan, kesadaran, pengalaman, beban fisik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya tindakan tidak aman.

## 2. *Unsafe condition*

Kondisi berbahaya (*unsafe condition*) adalah situasi yang dapat membahayakan keselamatan pekerja. Suma'mur (Larasatie dkk., 2022), mendefinisikan *unsafe condition* sebagai suatu kondisi fisik di tempat kerja yang berbahaya yang memungkinkan secara langsung timbulnya kecelakaan. Adapun macam-macam kondisi yang berbahaya menurut Budiono (Arsy dkk., 2022), adalah terkait peralatan atau pelindung yang tidak memenuhi syarat, bahan atau peralatan yang rusak, ruangan terlalu sesak atau sempit, sistem-sistem tanda peringatan yang kurang memadai, bahaya-bahaya kebakaran dan ledakan, tata letak yang buruk, lingkungan berbahaya atau beracun (gas, debu, asap, uap), bising, paparan radiasi, dan ventilasi atau penerangan yang kurang.

Kedua faktor ini penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan K3 di setiap perusahaan. Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan berbahaya (*unsafe action*) perlu untuk diidentifikasi sesegera mungkin, sehingga dapat mencegah potensi kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Selain itu dari sisi pekerja, perlu adanya dorongan agar pekerja dapat menerapkan perilaku yang aman selama bekerja.

### **2.2.5 Kajian tentang Alat Pelindung Diri**

#### **2.2.5.1 Pengertian Alat Pelindung Diri**

Dalam dunia industri, alat pelindung diri dikenal dengan sebutan *Personal Protective Equipment* (PPE). Soputan dan Sompie (Hasibuan dkk., 2020), mendefinisikan alat pelindung diri yang selanjutnya disingkat APD sebagai

perlengkapan yang dipakai ketika bekerja untuk memberikan perlindungan terhadap diri para pekerja dari ancaman bahaya dan kecelakaan kerja yang bisa terjadi sewaktu-waktu saat melakukan aktivitas di tempat kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 08 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri, APD merupakan suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

Selanjutnya, menurut Soedarto (Hasibuan dkk., 2020), APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. APD tidak secara sempurna dapat melindungi tubuh, tetapi dapat mengurangi tingkat keparahan yang mungkin terjadi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa APD merupakan suatu alat yang mampu melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja sesuai dengan bahaya dan risiko kerja itu sendiri.

#### **2.2.5.2 Jenis-jenis Alat Pelindung Diri**

Untuk memilih APD yang sesuai dengan pekerja berdasarkan pekerjaannya, upaya identifikasi perlu dilakukan untuk melihat potensial bahaya yang akan terjadi di tempat kerja. Menurut Soeripto (Aprilliani dkk., 2022), identifikasi tersebut mencakup jenis dan sifat bahaya, berapa lama waktu ketahanan pemaparannya, sampai kepada tahap batas kemampuan APD digunakan. Adapun secara garis besar jenis alat pelindung diri terlampir dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 08 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri yang mencakup:

1. Alat pelindung kepala, berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, kejatuhan atau terpukul benda tajam, terpapar radiasi panas, percikan bahan-bahan kimia, dan suhu yang ekstrim. Pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan sebagainya.
2. Alat pelindung mata dan muka, berfungsi melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel melayang di udara, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik, benturan atau pukulan benda keras atau tajam. Pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), *goggles*, tameng muka (*face shield*), dan *full face masker*.
3. Alat pelindung telinga, berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).
4. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya, berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan menyalurkan udara bersih atau menyaring cemaran bahan kimia atau partikel berbahaya. Pelindung pernapasan terdiri dari masker, respirator, katrit, *re-breather*, *air hose mask respirator*, dan *emergency breathing apparatus*.
5. Alat pelindung tangan, berfungsi untuk melindungi tangan dan jari tangan dari paparan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, arus listrik,

bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, dan infeksi zat. Pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain, kanvas, kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6. Alat pelindung kaki, berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, bahan kimia berbahaya, dan tergelincir. Pelindung kaki berupa sepatu keselamatan (*boot*) pada pekerjaan peleburan, pengecoran, industri, konstruksi, berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, bahan kimia, atau bahaya lainnya.
7. Pakaian pelindung, berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrem, paparan api dan benda-benda panas, percikan bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, dan lainnya. Pakaian pelindung terdiri dari rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.
8. Alat pelindung jatuh perorangan, berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar. Pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman

(*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa alat pelindung diri yang digunakan oleh pekerja yang memiliki fungsi dan cara penggunaan yang berbeda-beda sesuai dengan risiko kerja dan kegiatan yang dilakukan.

## **2.2.6 Kajian tentang Pekerjaan Sosial Industri**

### **2.2.6.1 Pengertian Pekerjaan Sosial Industri**

Pekerjaan Sosial Industri dapat didefinisikan sebagai bidang praktik pekerjaan sosial yang menangani kesejahteraan sosial pekerja/karyawan di dunia kerja. Suharto (2007), menyatakan bahwa:

Pekerjaan Sosial Industri adalah lapangan praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metode pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dengan lingkungannya, terutama lingkungan kerja (hal. 7).

Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan sosial industri menangani beragam kebutuhan individu dan keluarga di dalam perusahaan. Selanjutnya, Suharto (Taufiqurokhman dkk., 2021), juga menyatakan bahwa:

Pekerjaan Sosial Industri menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pekerjaan sosial dalam pemberian pelayanan, program, dan kebijakan bagi para pegawai dan keluarganya, manajemen perusahaan, serikat-serikat buruh, dan bahkan masyarakat yang berada di sekitar perusahaan. Inti pekerjaan sosial industri meliputi kebijakan, perencanaan, dan pelayanan sosial pada persinggungan antara pekerja sosial dan dunia kerja. Kegiatan pekerjaan sosial industri antara lain adalah program bantuan (bagi) pegawai, promosi kesehatan, manajemen perawatan kesehatan, tindakan afirmatif (pembelaan) karyawan dan keluarganya,

penitipan anak, perawatan lanjut usia, pengembangan sumber daya manusia (SDM), pengembangan organisasi, pelatihan dan pengembangan karir, konseling bagi penganggur atau yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan-tunjangan pegawai, keamanan dan keselamatan kerja, pengembangan jabatan, perencanaan sebelum dan sesudah pensiun, serta bantuan pemindahan posisi kerja, dan CSR (hal. 22-23).

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan sosial industri merupakan praktik pekerjaan sosial yang menangani kebutuhan individu dalam dunia kerja melalui berbagai metode pertolongan dengan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pekerjaan sosial dalam memberikan pelayanan terhadap program-program yang ada di perusahaan.

#### **2.2.6.2 Pelayanan Pekerjaan Sosial Industri**

Pekerja Sosial dalam menjalankan tugas di ranah industri dapat menggunakan pendekatan mikro maupun makro. Pendekatan mikro mencakup pelayanan secara individual yang berada di perusahaan maupun mitra dan kelompok binaan perusahaan. Sedangkan, pendekatan makro mencakup pelayanan yang diberikan secara kelompok.

Cakupan kerja pekerja sosial industri terdiri dari beberapa bidang. Hal ini dikarenakan semakin besar suatu organisasi, maka semakin kompleks juga permasalahan yang dihadapi. Bidang garapan pelayanan pekerjaan sosial industri meliputi sektor internal dan eksternal. Sektor internal meliputi pelayanan konseling, K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), manajemen sumber daya manusia, layanan pembelaan pegawai dan keluarganya, perencanaan sebelum dan sesudah pensiun. Sedangkan pada sektor eksternal terdapat konsep tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR). Adapun

tipologi model *setting* Pekerja Sosial Industri menurut Straussner (Suharto, 2009), adalah sebagai berikut:

1. Model Pelayanan Sosial Bagi Pegawai (*The Employee Service Model*)

Model ini meliputi perancangan dan pengimplementasian program-program dan pelayanan sosial yang terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pegawai suatu perusahaan secara individual. Selain bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan, model ini juga sangat bermanfaat bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaannya untuk membantu para pegawai dalam menghadapi gangguan fisik, mental, masalah keluarga dan masalah sosial yang langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan peranannya sebagai pegawai. Model pelayanan sosial bagi pegawai merupakan bentuk atau tipe intervensi pekerjaan sosial yang paling sering dilakukan oleh pekerja sosial dalam perusahaan. Beberapa peran yang paling sering dilakukan oleh pekerja sosial adalah konselor, mediator, konfrontator, konstruktif dan pembela serta *broker*.

2. Model Pelayanan Sosial Bagi Majikan Atau Organisasi Perusahaan (*The Employee Work Organization Service Model*)

Dalam model ini yang menjadi klien pekerja sosial adalah pihak perusahaan, bukan individu atau kelompok pegawai. Tujuan utamanya adalah untuk membantu mengelola perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan kebijakan-kebijakan dan pelayanan-pelayanan yang berhubungan dengan dunia kerja. Sebagaimana dalam model pertama, pekerja sosial dalam model ini dapat bekerja sebagai konsultan eksternal yang disewa

perusahaan atau bisa pula dari bagian pegawai perusahaan yang bersangkutan. Beberapa peranan dan keahlian yang diperlukan dalam model ini meliputi konsultan, analisis atau evaluator, pelatih, dan pengembang program.

### 3. Model Pelayanan Sosial Konsumen (*The Consumer Service Model*)

Model ini berfokus pada kebutuhan-kebutuhan konsumen dan perusahaan. Pelayanan ini biasanya diberikan sebagai bentuk pembelaan atas dasar hak-hak konsumen untuk menerima pelayanan perusahaan yang berkualitas. Pelayanan juga bisa diberikan sebagai bentuk terima kasih kepada pelanggannya yang telah turut membesarkan perusahaan.

### 4. Model Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*The Corporate Social Responsibility Model*) atau Model Investasi Sosial Perusahaan

Model ini pada dasarnya menunjukkan perluasan peran perusahaan yang tidak hanya mengurus kesejahteraan pegawai dan kebutuhan konsumen saja, melainkan turut peduli akan kehidupan masyarakat yang tinggal di sekitar perusahaan. Dalam konteks investasi sosial perusahaan ini memiliki dampak yang lebih berdimensi luas dan jangka panjang. Pelayanan sosial dari perusahaan tidak dipandang semata-mata hanya sekedar melunasi tanggung jawab sosial perusahaan, melainkan sebagai bagian dari rekayasa sosial dan strategi perusahaan yang rasional, terencana dan berorientasi pada pencapaian keuntungan sosial jangka panjang bagi kedua belah pihak, pihak perusahaan dan pihak masyarakat. Istilah dan tugas-tugas pekerja sosial dalam model ini sangat bervariasi.

Beberapa istilah atau jabatan yang dipegang oleh pekerja sosial meliputi, analisis pengalokasian kegiatan sosial, penasehat urusan perkotaan,

direktur tanggung jawab sosial perusahaan, konsultan relasi kemasyarakatan, atau kordinator pelayanan masyarakat. Sementara itu, tugas-tugas pekerja sosial umumnya menyangkut pengidentifikasian dan hubungan perusahaan dengan pemuka-pemuka masyarakat, pengevaluasian permintaan sumbangan dari kelompok-kelompok kemasyarakatan dan organisasi-organisasi amal, pelaksanaan asesmen kebutuhan masyarakat, dan pengembangan program serta pelayanan-pelayanan sosial baru.

5. Model Kebijakan Publik Di Bidang Pekerjaan (*Work Related Public Policy Model*)

Model ini mencakup formulasi, identifikasi, analisis, advokasi bagi kebijakan, serta program dan pelayanan-pelayanan pemerintah yang langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dunia kerja. Berdasarkan model ini, pekerja sosial memegang peranan sebagai perencana dan kebijakan, pekerja sosial merancang kebijakan sosial yang dapat diajukan kepada pemerintah untuk disahkan dan ditindaklanjuti. Peran sebagai analis kebijakan menunjukkan pada tugas-tugas pekerja sosial untuk menelaah konsekuensi-konsekuensi kebijakan sosial, baik yang akan maupun yang telah diterapkan oleh pemerintah. Sedangkan sebagai advokat kebijakan, pekerja sosial menjalankan peran untuk mendesak kebijakan kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan sasaran kebijakan (*policy audience*).

Menghadapi berbagai permasalahan di dunia industri, pekerjaan sosial memiliki peran penting dalam pemberian pelayanan sosial, baik bersifat pencegahan, penyembuhan, maupun pengembangan dalam perusahaan. Menurut

Desai (Sivan, 2020), ketiga fungsi/peranan pekerja sosial industri tersebut meliputi:

1. Pencegahan (*preventive*), yaitu meliputi edukasi, informasi, *advising* terkait keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kesehatan dan sosial, keamanan sosial, *work-life balance*, dan *awareness*, pemeriksaan kesehatan untuk pekerja dan keluarga,
2. Penyembuhan (*curative*), meliputi konseling, *reinforcing*, observasi, atau menghubungkan pekerja kepada sistem sumber kesejahteraan.
3. Pengembangan (*developmental*), melalui edukasi atau pelatihan untuk *skill development training*, *leadership training*, program rekreasi, dan sebagainya.

Dalam praktiknya di perusahaan, pelayanan yang diberikan pekerja sosial industri terdiri dari berbagai bidang. Suharto (Taufiqurokhman dkk., 2021), mengemukakan bahwa: “tugas utama pekerja sosial industri adalah menangani masalah kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, relasi buruh dan majikan, serta pengorganisasian program-program pengembangan masyarakat bagi komunitas yang ada di sekitar perusahaan.” (hal. 23). Adapun secara lebih rinci menurut Pradini, Hasanah dan Irfan (2015), pelayanan pekerja sosial industri adalah sebagai berikut:

1. *Employee Assistance Programs (EAPs)*, merupakan salah satu program perwujudan dari model pelayanan sosial dari pegawai dimana pekerja sosial industri melakukan asistensi terhadap pegawai yang memberikan pelayanan bagi pekerja baik bersifat penyembuhan (*treatment*) maupun pelatihan serta pengembangan. Sebagai *linking* dan *broker*, Pekerja Sosial Industri berperan

untuk menghubungkan pegawai yang menjadi klien pada sumber-sumber internal maupun eksternal perusahaan, lalu memberikan bimbingan lanjut. Sebagai *trainer*, pekerja sosial industri harus mampu memberikan baik pelatihan, seminar maupun *workshop* bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas serta performa kerja pegawai agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

2. *Human Resources Development (HRD)*, pekerja sosial industri memiliki tugas untuk melakukan perekrutan, dan hal-hal yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.
3. *Coorporate Social Responsibility (CSR)*, pekerja sosial melakukan *community development* dan segala bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada masyarakat adalah untuk membantu masyarakat atau penerima bantuan memiliki kemampuan untuk menolong atau memberdayakan dirinya sendiri dan lingkungannya.
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dimana pelayanan ini diberlakukan bukan hanya ketika pekerja mengalami kecelakaan, namun juga sebagai pencegahan agar angka kecelakaan dan ketidaksehatan pekerja adapat diminimalisir dan dihindari.
5. Kebijakan dan advokasi, pelayanan yang dilakukan pekerja dalam rangka memberdayakan masyarakat dan juga memberikan bantuan pada klien, dengan cara membantu klien untuk mengakses sumber-sumber yang dibutuhkan serta

*stakeholder* terkait, serta merancang kebijakan dan program terkait kesejahteraan sosial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan pekerja sosial industri terdiri dari bermacam bidang sesuai dengan model pelayanan yang digunakan dan fungsi atau peranannya masing-masing. Salah satu pelayanan yang dilakukan pekerja sosial industri di perusahaan adalah terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

### **2.2.6.3 Pekerjaan Sosial Industri dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Isu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja bukan lagi hal yang asing bagi masyarakat Indonesia. Angka kecelakaan kerja yang terus meningkat menjadi alasan mengapa hal ini penting untuk diperhatikan. Risiko kecelakaan kerja dan juga penyakit yang disebabkan oleh kelalaian kerja tidak hanya menimpa pekerja saja, tetapi bagi perusahaan atau industri yang dekat dengan lokasi pemukiman, juga memungkinkan risiko adanya korban dari pihak warga sekitar. Pekerja sosial industri memiliki peran yang penting dalam mempromosikan K3 di dunia kerja. Perusahaan melalui pelayanan pekerja sosial perlu melakukan sosialisasi kepada pegawai maupun warga di lingkungan sekitar perusahaan terkait pelaksanaan K3.

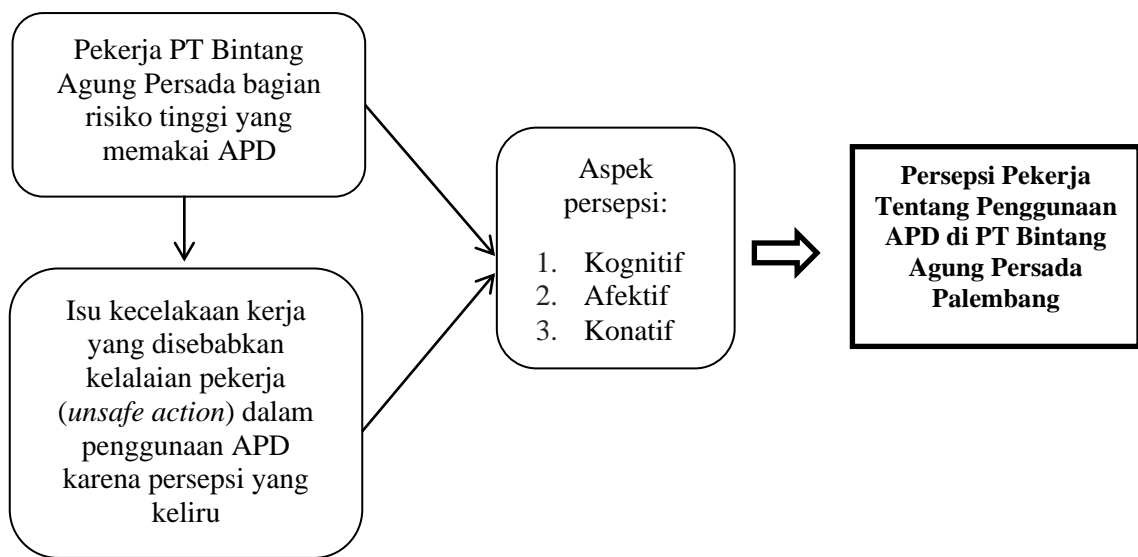
Lewis (Azaroff dkk., 2010), menyatakan bahwa: “*social work services in occupational health and safety must be carried out collaboratively with the medical and industrial hygiene professions*” (hal. 307). Jika disimpulkan, pelayanan pekerja sosial dalam keselamatan dan kesehatan kerja perlu berkolaborasi dengan profesi yang bersangkutan dengan kesehatan dan

keselamatan kerja. Pekerja sosial industri secara kolaboratif dapat membantu memfasilitasi program K3 dan memberikan dukungan kepada pekerja dan perusahaan dalam menerapkan praktik K3 di tempat kerja.

Selanjutnya Suharto (2009), menjelaskan bahwa pekerja sosial harus memahami apa saja dampak yang disebabkan oleh kecelakaan dan berbagai penyakit yang timbul dalam dunia kerja, serta membantu pegawai beserta keluarganya agar bisa menerima dan mampu menghadapi akibat-akibat yang akan timbul. Dalam praktiknya dengan kesehatan dan keselamatan kerja, pekerja sosial industri harus mampu menyatukan pengetahuan dengan keterampilan yang dimiliki seperti pelayanan langsung secara psikososial serta pelatihan bagi para pekerja seputar kesehatan dan keselamatannya saat bekerja. Pelayanan sosial pekerja sosial industri juga mencakup advokasi bagi pekerja serta keluarganya yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan demikian, pekerja sosial industri dapat berperan sebagai konselor, fasilitator, edukator, *broker*, dan advokat dalam mempromosikan K3 di tempat kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, pekerja sosial industri perlu memiliki pemahaman tentang K3 dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan pekerja dan pihak perusahaan.

### **2.3 Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran yang memuat teori, fakta, dan kajian kepustakaan yang dijadikan dasar dalam kegiatan penelitian. Adapun kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan 2. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk meneliti persepsi pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) di PT Bintang Agung Persada Palembang yang ditinjau dari aspek persepsi, yaitu kognitif, afektif, dan konatif.