

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen (ko-mit-mendalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Menurut Robert dan Kinicki komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. (Robert, 2011). Komitmen Organisasi merupakan persoalan pasif dikarenakan lingkungan baru dan sebaiknya digantikan dengan komitmen karier, definisi lain memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama. Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut klasifikasi manusianya (usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyedia).

Berdasarkan presepsi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu prilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan

keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Hamidah, 2015).

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan bank memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena terlibat dengan nasabahnya.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) didasarkan kebutuhan rasional dan merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan berkomitmen terhadap pemberi pekerjaan karena dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis dan berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, jadi karyawan bertahan karena adanya loyalitas (Robbins & Judge, 2008).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor utama yang akan mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Hal itu dapat menerangkan adanya komitmen antara organisasi dengan organisasi lainnya. Komitmen juga tidak terjadi begitu saja dengan sangat cepat dan mudah, komitmen melalui proses yang bertahap dan cukup

panjang. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah konteks, tujuan, peranan dan kepala bagian pekerja, norma, perpaduan dan kepimpinan (*leadership*) (Budianto, 2014). Konteks dan tujuan mewujudkan keadaan dan syarat-syarat perilaku, dinamika organisasi dan seterusnya mempengaruhi pencapaian organisasi. Dalam buku yang bertajuk *Unlocking Peak Perfomance* oleh *Chritie Kemard* menjelaskan faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja :

1) Gaya kepemimpinan pengurus

Pengurusan yang baik perlu memahami kemauan dan perasaan pekerja.

2) Sokongan rekan kerja

Menurut Kennard, pengaruh rekan sekerja juga memberikan kesan yang besar terhadap komitmen pekerja. Hubungan yang baik dalam kalangan pekerja merupakan lambang kemufakatan , toleransi dan keharmonisan dalam organisasi.

3) Tumpuan terhadap pencapaian matlamat

Adanya konflik, ketidakpuasan, rasa kecewa antara dua kumpulan pekerja adalah disebabkan ketiadaan komitmen. Situasi ini dapat mendatangkan kerugian terhadap kumpulan organisasi. Oleh karena itu, memastikan perolehan komitmen sebentar maka pengurus perlu mengambil tindakan seperti berikut :

- a) Jelaskan dengan baik bahwa kumpulan mengharapkan komitmen mereka yang tidak berbelah bahagia untuk menjayakan matlamat organisasi.

- b) Jika pekerja tidak mampu bekerjasama, maka jelaskan kepada mereka secara baik supaya mengundurkan diri meninggalkan kumpulan.
- c) Sumbangan pekerja perlu dipantau secara berterusan. Pengurus perlu menangani pekerja yang tidak bersedia memberi komitmen serta gantikan mereka dengan keanggotaan yang baru jika perlu.

Pengurusan perlu dipertanggungjawabkan terhadap komitmen yang bakal diberikan oleh pekerja jika kedapatan.

- 4) Objektif yang spesifik serta boleh diukur, Organisasi dapat mengetahui sejauh mana pencapaian prestasi pekerja melalui penumpukan yang diberikan kepada objektif yang bisa diukur. Kejayaan membolehkan mereka menetapkan sasaran objek yang baru, sebaliknya kegagalan akan membolehkan mereka menyusun strategi dang mengenal dengan baik teknik yang berkesan untuk mencapai matlamat.
- 5) Memberi ganjaran kepada kumpulan, tidak kepada individu pekerja ganjaran bagi kerja-kerja yang melibatkan kumpulan tidak sepatutnya berasaskan pencapaian individu sebagaimana yang dilakukan oleh kebanyakan organisasi.
- 6) Tingkatkan kompeten kumpulan secara berterusan, pekerja terus mempertingkatkan kompetensi mereka demi memastikan kejayaan kelangsungan organisasi. Pekerja perlu membuktikan bahwa mereka adalah yang terbaik dalam bidang tugas tersebut. Kompetensi juga akan membolehkan pekerja melakukan sesuatu dengan tepat pada kali pertama (Pratiwi, 2016).

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (Robert, 2014) komitmen organisasi memiliki tiga komitmen :

- 1) Kemauan pekerja, adanya keinginan pekerja untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan pekerja, yang mana pekerja berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaanya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan pekerja, dibuktikan dengan pekerja merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan atau *training* adalah istilah yang bisa digunakan kepada karyawan. Latihan adalah salah satu cara memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) (Notoatmodjo, 2014). Pelatihan (*training*) juga dapat dikatakan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang memakai prosedur sistematis dan terorganisir (Mangkunegara, 2013).

b. Komponen-komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara 2013 komponen-komponen pelatihan yaitu :

- 1) Sasaran pelatihan dan pengembangan pelatihan harus jelas dan bisa diukur. Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan ke dalam prilaku-prilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektifitas dari pelatihan itu sendiri.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai. Pelatihan harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- 3) Materi latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Peserta merupakan komponen yang penting, dikarenakan keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

c. Prinsi-prinsip Perencanaan Pelatihan

Prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

- 1) Materi harus diberikan sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) untuk membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- 5) Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) prilaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, prinsip perencanaan pelatihan harus diterapkan selama pelatihan dilangsungkan, sehingga pelatihan tersebut dapat berjalan dengan lancar.

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dibagi menjadi beberapa yaitu (Mangkunegara, 2013):

- 1) Meningkatkan penghayatan, jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan semangat agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Berdasarkan uraian tujuan tersebut disimpulkan tujuan pelatihan adalah meningkatkan kesehatan dan keselamat kerja (Mangkunegara, 2013).

e. Aspek-aspek Pelatihan

1) Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang teruji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diutamakan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut, sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

2) Metode Pelatihan

Metode yang dipilih harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna, sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan mengawasi mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja. Perusahaan harus bisa melihat hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill* dan *knowledge* mereka.

3) Kemampuan Pelatih

Pelatih harus mempunyai sikap dan keterampilan dalam menyampaikan materi dan mendorong peserta untuk belajar. Pelatih harus profesional, hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan keterampilan.

4) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan tim yang

mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankam sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan.

f. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

1) Dukungan Manajemen Puncak

Program pelatihan dan pengembangan untuk mencapai suatu keberhasilan dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Strategi yang efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan.

2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Manajemen puncak seluruh manajer, spesialis ataupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini dari mulai Presiden dan Pemimpin ke bawah.

3) Kemajuan Teknologi

Teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan dan perubahan ini terus berlanjut. Teknologi inilah yang bernama komputer dan internet

khususnya secara sistematis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis dan perkembangan teknologi terus menerus semakin maju maka dengan memakai komputer dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan membuat pekerjaan semakin cepat dan tepat sesuai target kerja.

4) Kompleksitas Organisasi

Struktur Organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya tingkat manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Para karyawan sukses secara terus menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan, namun juga menerima dan bahkan mencari perubahan tersebut.

g. Jenis Pelatihan di Laboratorium

1) Formal

Pelatihan yang formal adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terencana dan terjadwal oleh instansi resmi, berdasarkan penugasan oleh pejabat yang berwenang. Keikutsertaan dibuktikan dengan didapatkan pernyataan tertulis (sertifikat) dari penyelenggara.

2) Informal

Pelatihan yang informal adalah pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara tidak terjadwal oleh intansi penyelenggara.

Keikutsertaan dibuktikan dengan pernyataan tertulis dari instansi penyelenggara, yang tidak mempunyai dampak administratif.

3) Bimbingan Teknis

Bimbingan teknis diperoleh dari tenaga laboratorium yang memiliki kemampuan teknis dibawah laboratorium pembimbing. Pelaksanaan dapat dilakukan laboratorium pembimbing sendiri atau laboratorium lain yang ditunjuk.

3. Pengetahuan

a. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil tahu dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu (Dhinul, 2014). Pengindraan yang dimaksud pada pancaindra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Salmawati, 2015). Penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung lama. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru, didalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yaitu (Notoatmodjo, 2014) :

- 1) Kesadaran (*awareness*), orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
- 2) Merasa tertarik (*interest*), dimana subjek sudah mulai tertarik terhadap stimulus (objek).

3) Menimbang-nimbang (*evaluation*), baik tidaknya stimulus bagi dirinya.

Maksudnya disini sikap responden sudah lebih baik lagi.

4) *Trial*, subjek sudah mulai mencoba perilaku baru sesuai dengan stimulus yang dikehendaki.

5) *Adoption*, subjek mulai berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

b. Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo 2014 pengetahuan mencakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan :

1) *Know* (Tahu)

Tahu memiliki makna mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, mengingat kembali (*recall*) terhadap suatu yang spesifik atau rangsangan yang telah diterima, oleh karena itu “tahu” merupakan tingkat pengetahuan paling rendah karena sebatas mengingat rangsangan yang diterima oleh indra. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu mengidentifikasi, menyebutkan, menyatakan dan menguraikan.

2) *Comprehension* (Memahami)

Memahami adalah kemampuan seseorang untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat mengintegrasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, memberi contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.

3) *Application* (Aplikasi)

Aplikasi adalah suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya. Subjek dapat menggunakan perangkat pada kondisi yang berbeda.

4) *Analysis* (Analisis)

Analisis memiliki makna kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi dan masih ada kaitanya satu sama lain. Kemampuan ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja seperti menggambarkan , memisahkan, membedakan dan mengelompokkan.

5) *Syntesis* (Sintesis)

Sintesis adalah kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu keseluruhan yang baru atau menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi sebelumnya.

6) *Evaluation* (Evaluasi)

Evaluasi berhubungan dengan kemampuan melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditemukan sendiri atau menggunakan kriteri-kriteria yang telah ada.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan

Faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan meliputi (Rahayu, 2010):

1) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang di dalam maupun di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka seseorang akan mudah menerima informasi sehingga makin banyak juga pengetahuan yang dimilikinya, sebaliknya pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai baru yang diperkenalkan. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut semakin luas pula pengetahuannya. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap objek tertentu. Semakin banyak aspek positif dari objek yang diketahui maka akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap objek tertentu.

2) Pengalaman dan Masa Kerja

Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami seseorang yang menambah pengetahuan tentang sesuatu yang bersifat non formal.

3) Sumber informasi

Pengetahuan juga berasal dari orang yang memiliki sumber informasi yang banyak.

4) Lingkungan

Pengalaman dapat diperoleh dari lingkungan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, dimana seseorang akan mempelajari hal-hal yang baik dan juga hal-hal yang buruk tergantung pada sifat kelompoknya.

5) Sosial Ekonomi

Tingkat sosial ekonomi yang rendah menyebabkan keterbatasan biaya untuk menempuh pendidikan, sehingga menyebabkan pengetahuan rendah.

6) Umur

Umur mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin baik. Pada umur dewasa, individu akan lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu orang usia dewasa akan lebih banyak menggunakan waktu untuk membaca. Kemampuan intelektual, pemecah masalah dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini.

d. Pengukuran Pengetahuan

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden (Notoatmodjo, 2014). Tes adalah alat evaluasi untuk mengukur pengetahuan seseorang (Arikunto, 2010). Tes merupakan

serentetan pertanyaandan latihan yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan, intelelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Oleh karena itu pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan memberikan seperangkat alat tes atau kuisioner tentang objek pengetahuan yang akan diukur, selanjutnya dilakukan penilaian dimana setiap jawaban benar diberi nilai 1 dan salah diberikan nilai 0. Selanjutnya persentase jawaban diinterpretasikan dalam kalimat kualitatif dengan acuan sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan baik jika diperoleh nilai 76-100%
- 2) Pengetahuan cukup baik jika diperoleh nilai 56-75%
- 3) Pengetahuan kurang jika diperoleh nilai 0-55%

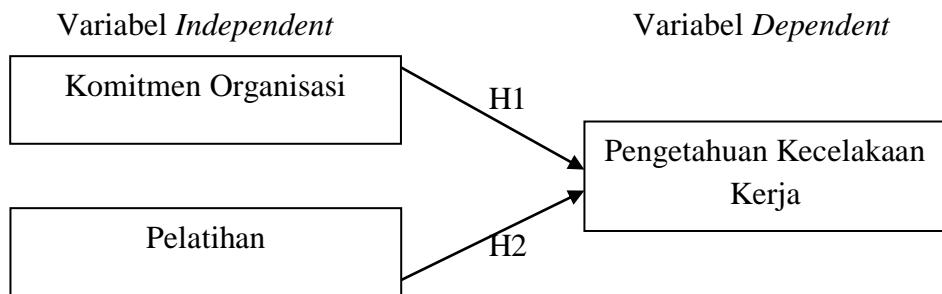
B. Landasan Teori

Komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. (Robert, 2011)Komitmen Organisasi merupakan persoalan pasif dikarenakan lingkungan baru dan sebaiknya digantikan dengan komitmen karier, definisi lain memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama. Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut klasifikasi manusianya (usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyedia).

Pelatihan atau *training* adalah istilah yang bisa digunakan kepada karyawan. Latihan adalah salah satu cara memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) (Notoatmodjo, 2014). Pelatihan (*training*) juga dapat dikatakan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang memakai prosedur sistematis dan terorganisir (Mangkunegara, 2013).

Pengetahuan adalah hasil tahu dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan yang dimaksud pada pancaindra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Kebanyakan Pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung lama (Notoatmodjo, 2014).

C. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

H1 : Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Pengetahuan untuk mencegah kejadian kecelakaan kerja

H2 : Hubungan antara Variabel Pelatihan K3 Terhadap Pengetahuan untuk mencegah kejadian kecelakaan kerja

D. Hipotesis

Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan. Dalam penelitian kali ini hipotesisnya sebagai berikut :

H1: Adanya Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Pengetahuan untuk mencegah kejadian kecelakaan kerja

H2: Adanya Hubungan Pelatihan K3 terhadap Pengetahuan untuk mencegah kejadian kecelakaan kerja.

