

**ANALISIS MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PADA PUSKESMAS SEI LEKOP**

SKRIPSI

YULIKASARI

17612325



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PUSKESMAS SEI LEKOP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

YULIKASARI

17612325

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PUSKESMAS
SEI LEKOP

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

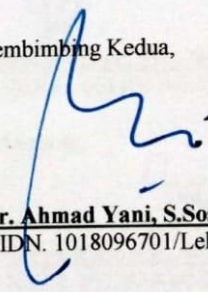
NAMA : YULIKASARI
NIM : 17612325

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,


M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. Seti Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PUSKESMAS
SEI LEKOP**

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : YULIKASARI
NIM : 17612325

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Empat Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Dua Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

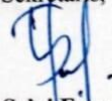
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 /Asisten Ahli

Sekretaris,



Selvi Fauzar, SE., M.M.
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Anggota,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001/Lektor

Tanjungpinang, 24 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua



Chairman Nurinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : YULIKASARI
NIM : 17612325
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.22
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Puskesmas Sei Lekop

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 24 Januari 2022

Penulis



YULIKASARI

NIM: 17612325

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayahanda dan Ibunda. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Akulah selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtuaku.

HALAMAN MOTO

“Karena sesungguhnya di dalam setiap kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya dalam setiap kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS. Al Insyirah: 5-6)

“Cukuplah Allah menjadi penolong bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung”
(QS Ali Imran;173)

“Dorongan terbesar adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Puskesmas Sei Lekop ” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Penulis menyadari bahwa dalam penyampaian materi, tata bahasa, mauoun tata cara dalam penulisan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat dharapkan.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., A.k. CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si., CA., selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dan memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan-masukkan dan saran yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga tercintaku Bapak, Ibu dan Adikku yang selalu menyemangati, mengingatkan, mendo'akan hal yang terbaik bagi putrinya.
10. Teruntuk Yudi Hertanto yang selalu mendo'akan, memberikan semangat dan dukungan serta setia menemani dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Tanjungpinang, 24 Januari 2022
Penulis

YULIKASARI
NIM. 17612325

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN | |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN | |
| HALAMAN PERNYATAAN | |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | |
| HALAMAN MOTO | |
| KATA PENGANTAR..... | |
| DAFTAR ISI..... | i |
| DAFTAR TABEL | iii |
| DAFTAR GAMBAR..... | iv |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| ABSTRAK | |
| ABSTRACT | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.4.1. Kegunaan Ilmiah | 6 |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 6 |
| BABII TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Tinjauan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Manajemen sumber daya manusia | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia | 8 |
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja..... | 14 |
| 2.1.2.1 Keselamatan Kerja | 16 |
| 2.1.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja..... | 16 |
| 2.1.2.1.2 Indikator Keselamatan Kerja | 17 |
| 2.1.2.2 Kesehatan Kerja | 18 |
| 2.1.2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja..... | 18 |
| 2.1.2.2.2 Indikator Kesehatan Kerja | 18 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.1.3 | Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja..... | 19 |
| 2.1.3.1 | Pengertian MK3 | 19 |
| 2.1.3.2 | Tujuan MK3 | 20 |
| 2.1.3.3 | Manfaat Penerapan MK3 | 21 |
| 2.1.3.4 | Indikator MK3 | 22 |
| 2.2 | Kerangka Pemikiran | 23 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu | 24 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 28 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 28 |
| 3.2 | Jenis Data..... | 28 |
| 3.2.1 | Data Primer | 28 |
| 3.2.2 | Data skunder | 28 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.3.1 | Observasi..... | 29 |
| 3.3.2 | Wawancara..... | 29 |
| 3.3.3 | Dokumentasi | 30 |
| 3.4 | Populasi Dan Sampel | 30 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 30 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 30 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel | 32 |
| 3.6 | Teknik Pengolahan Data | 32 |
| 3.6.1 | Reduksi Data | 32 |
| 3.6.2 | Penyajian Data | 33 |
| 3.6.3 | Penarikan Kesimpulan | 33 |
| 3.7 | Analisis Data..... | 33 |
| BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 35 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 35 |
| 4.1.1 | Gambar Umum | 35 |
| 4.1.1.1 | Sejarah Puskesmas Sei Lekop..... | 35 |
| 4.1.1.2 | Visi Puskesmas Sei Lekop | 36 |
| 4.1.1.3 | Misi Puskesmas Sei Lekop | 36 |
| 4.1.1.4 | Struktur Organisasi Puskesmas Sei Lekop..... | 36 |
| 4.1.1.5 | Uraian Tugas | 38 |
| 4.1.1.6 | Informasi Informan | 49 |
| 4.1.2 | Analisis Hasil Penelitian..... | 50 |
| 4.1.2.1 | Pengumpulan Data | 50 |
| 4.1.2.2 | Reduksi Data..... | 52 |
| 4.1.2.2.1 | Indikator Komitmen dan KebijakanK3 | 52 |
| 4.1.2.2.2 | Indikator Perencanaan K3..... | 56 |
| 4.1.2.2.3 | Indikator Penerapan dan Pelaksanaan K3..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.2.2.4 Indikator Pengukuran dan Evaluasi K3 | 60 |
| 4.1.3 Penyajian Data | 63 |
| 4.2 Pembahasan..... | 65 |
| BAB V PENUTUP | 68 |
| 5.1 Kesimpulan | 68 |
| 5.2 Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai Puskesmas Sei Lekop..... | 3 |
| Table 3.1 Devinisi Operasional Variabel | 32 |
| Tabel 4.1 Informan..... | 50 |
| Tabel 4.2 Teknik Pengolahan Data | 51 |
| Tabel 4.3 Redukasi Data Indikator dan Kebijakan K3 | 51 |
| Tabel 4.4 Redukasi Data Indikator Perencanaan K3 | 56 |
| Tabel 4.5 Redukasi Data Indikator Penerapan dan Pelaksanaan K3 | 58 |
| Tabel 4.6 Redukasi Data Indikator Pengukuran dan Evaluasi K3..... | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 23 |
| Gambar 3.1 Triangulasi Sumber | 34 |
| Gambar 4.1 Strukur Organisasi..... | 37 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran |
|--------------|---------------------|
| Lampiran 1 : | Pedoman Wawancara |
| Lampiran 2 : | Transkrip Wawancara |
| Lampiran 3 : | Plagiarisme |
| Lampiran 4 : | Surat Pernyataan |
| Lampiran 5 : | Dokumentasi |
| Lampiran 6 : | Curriculum Vitae |

ABSTRAK

ANALISIS MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PUSKESMAS SEI LEKOP

Yulikasari 17612325. Manajemen.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Yulikasari1996@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada puskesmas sei lekop.

Jenis penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian kualitatif dengan jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara kepada 6 narasumber, serta dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini bertujuan untuk terciptanya pekerjaan yang lancar, tercipta tempat kerja yang nyaman, terciptanya pekerjaan efisien dan produktif, tercipta kondisi dan lokasi yang terintegrasi dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dapat meningkatkan kondisi kesehatan kerja, dapat mengurangi serta mencegah kerugian ekonomi (Marnisah, 2019).

Sebaiknya peralatan keselamatan dan kesehatan kerja selalu disediakan cadangan karena terkadang peralatan keselamatan dan kesehatan kerja ada yang rusak sebelum masa ekonomisnya agar dapat diganti yang baru jika ada cadangan, puskesmas sebaiknya melakukan evaluasi secara rutin tiap minggunya terhadap manajemen keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat terus meningkat.

Kata Kunci : Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Dosen Pembimbing : 1. M. Mu'azamsyah , S.Sos., M.M.,
2. Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.,

ABSTRACT

SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT ANALYSIS WORK ON PUSKESMAS SEI LEKOP

**Yulikasari. 17612325. Management.
College of Economics (STIE) Tanjungpinang Development.
Yulikasari1996@gmail.com**

The purpose of this study is to find out how occupational safety and health management at the puskesmas sei lekop.

The type of research used is a type of qualitative research with the type of data, namely primary data and skunder data. The data collection technique in this study is observation, Interviews with 6 sources, and documentation. Data processing techniques in this study are data reeducting, presentation of data and withdrawal of conclusions.

Based on the results of this study aimed at creating a smooth job, Create a comfortable workplace, creating efficient and productive work, creating conditions and locations that are integrated in preventing and reducing accidents and diseases due to work, can improve working health conditions, can reduce and prevent economic losses (Marnisah, 2019).

Preferably occupational safety and health equipment is always provided backup because sometimes occupational safety and health equipment is damaged before the economic period in order to be replaced by a new one if there is a backup, Health centers should conduct regular evaluations every week on occupational safety and health management in order to continue to improve.

Keywords : Occupational safety and health management

*Supervisor : 1. M. Mu'azamsyah , S.Sos., M.M.,
2. Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.,*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 45. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur perlindungan tenaga kerja tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang tinggi serta menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan dengan memelihara dan melindungi kesehatan, keamanan dan keselamatan tenaga kerja sehingga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dan penyebab akibat kerja pada akhirnya dapat meningkatkan sistem efisiensi dan produktivitas kerja.

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah. Pada tahun 2005 Indonesia menempati posisi yang buruk jauh dibawah Singapura, Malaysia, Filipina dan Thailand. Keselamatan kerja telah menjadi perhatian dikalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan, semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Lailan *et al.*, 2020).

ILO (*International Labour Organisation*) menilai penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia kurang memuaskan dan menyebutkan bahwa berada pada peringkat dua terendah di dunia dalam penerapan K3, yaitu mempunyai urutan ke 152 dari 153 negara. Dipaparkan bahwa dari 15.043 perusahaan yang berskala besar hanya sekitar 317 perusahaan atau 21% yang menerapkan manajemen K3 dan standar keselamatan kerja di Indonesia juga merupakan paling buruk jika dibandingkan dengan negara-negara lain dikawasan asia tenggara hal ini dapat dikaitkan dengan tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia (Herlina, 2016).

Data Biro Pusat statistik memperlihatkan jumlah tenaga kerja jauh meningkat, dari 4.844.689 orang ditahun 2010 menjadi hampir dua kali lipat ditahun 2015, sebanyak 8.208.086 orang atau sekitar 7% dari 114 juta oarng pekerja (Setiawan *et al.*, 2016).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kebutuhan untuk seorang pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pemerintah telah banyak mengeluarkan peraturan perundang-undangan K3 untuk mendukung K3 di Indonesia. Akan tetapi pihak pengusaha dan pekerja masih banyak belum menyadari tentang arti pentingnya K3. Banyaknya kecelakaan kerja terjadi akibat kurang adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga mempengaruhi kinerja tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. K3 tidak hanya saja

penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya akan tetapi lebih jauh dari itu, K3 mempunyai dampak positif atas produktivitas kerja. Oleh sebab itu, K3 saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan. Dengan kata lain, saat ini K3 bukanlah semata sebagai kewajiban, tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap pekerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) unit pelaksana dinas kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Puskesmas Sei Lekop adalah salah satu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta pusat pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah.

Tabel 1.1
Data Pegawai Puskesmas Sei Lekop Tahun 2021

| Status Kepegawaian | | | | Tingkat Pendidikan | | | | Masa Kerja | |
|--------------------|-----|--------------|------|--------------------|----|-----|-----|------------|-------|
| PNS | PTT | Honor Daerah | TKHL | S1 | D3 | SMA | SMP | ≤ 5 | 6 -10 |
| 22 | 5 | 6 | 19 | 12 | 32 | 6 | 2 | 10 | 42 |
| Jumlah | | | | 52 | | | | 52 | |

Sumber : Puskesmas Sei Lekop (2021)

Puskesmas Sei Lekop telah menetapkan SOP (*Standart Operational Procedure*) yang dimana pegawai wajib menggunakan perlengkapan keselamatan

dan kesehatan kerja yang berfungsi untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pegawai sebagai berikut :

1. Pegawai wajib menggunakan pakaian kerja (*gown*) yang berguna untuk melindungi tubuh ketika bekerja.
2. Pegawai wajib menggunakan *handscoon* yang berguna melindungi tangan apabila bersentuhan langsung dengan pasien .
3. Pegawai wajib menggunakan masker berguna untuk melindungi atau menghalangi masuknya virus-virus yang dapat terularkan saat melakukan pekerjaan .
4. Pegawai wajib menggunakan *face shield* yang berguna untuk melindungi wajah ketika sedang melakukan pekerjaan.
5. Pegawai wajib menggunakan kaca mata (*google*) yang berguna untuk melindungi mata saat melakukan pekerjaan.
6. Pegawai wajib menggunakan *safety boot* yang berguna untuk melindungi kaki saat melakukan pekerjaan.

Puskesmas Sei Lekop juga memberikan SOP pada tiap-tiap pekerjaan, namun masih saja terdapat pegawai yang lalai dalam penggunaan alat pelindung diri serta saat melakukan pekerjaan tidak sesuai SOP, yang dimana hal tersebut akan dapat menjadi penyebab terjadinya risiko penularan .

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari penanggung jawab K3 di Puskesmas Sei Lekop bahwasanya potensi terbesar penyebab terjadinya

kecelakaan kerja adalah karena faktor kesalahan manusia itu sendiri seperti masih banyaknya kecerobohan dalam bekerja, dan tidak menggunakan alat pelindung diri ketika melakukan pekerjaan dan hal tersebut yang sering kali ditemui pada pegawai Puskesmas Sei Lekop.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada Puskesmas Sei Lekop dengan judul “ Analisis Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Puskesmas Sei Lekop “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian merumuskan masalah yaitu Bagaimana Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Puskesmas Sei Lekop.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada Puskesmas Sei Lekop .

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, penambahan Ilmu pengetahuan serta sebagai acuan atau menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Sesuai dengan apa yang diteliti tentang Manajemen Keselamatan dan Kerja pada Puskesmas Sei Lekop.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi puskesmas tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi guna lebih meningkatkan kualitas puskesmas kedepannya. Serta dapat menjadi bahan referensi dan sebagai sumber bacaan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang terkait dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab dimana akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada uraian ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada uraian bab ini terdiri dari jenis penelitian yang digunakan, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan hasil analisis data yang didapatkan dari objek penelitian beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang masalah dan dapat dipecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi dua bagian kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Batjo & Shaleh, 2018). Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi diperusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial didalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan

kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019) fungsi Manajemen Sumber daya manusia sebagai berikut :

1. **Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan persusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan juga mencakup beberapa hal diantaranya :

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requitment*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penetapan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal :

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya, Kepemimpinan, kemampuan untuk dan memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik, serta pedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

Menurut Larasati (2018) adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (Mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (Mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (Mengendalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
 - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
 - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
 - g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi), sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Larasati, 2018) :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan. Dengan demikian, dapat melindungi setiap pekerja dan bebas dari kecelakaan kerja. Pada akhirnya kondisi tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa, tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha (Kurniasih, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman

jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, risiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah capek (Abdurrozzaq, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pasal 86. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapainya ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi.

Dari definisi keselamatan dan kesehatan kerja dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pegawai ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Keselamatan kerja merupakan perhatian utama di kalangan pemerintahan dan pelaku bisnis. Faktor keselamatan kerja menjadi sangat penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pasal 86 menyatakan : ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a) Keselamatan dan kesehatan kerja, b) Moral dan kesusilaan, dan c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, ayat (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.2.1 Keselamatan Kerja

2.1.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri (Abdurrozzaq, 2020).

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk mewujudkan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para pegawai atau pekerja yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Keselamatan kerja mengandung arti cara seseorang untuk menjaga diri atau orang lain karena beban kerja yang ada dilapangan mengharuskan seseorang pekerja mendapat perlindungan tersebut agar mereka dapat berkerja secara maksimal (Priyono & Harianto, 2019).

Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita berkerja yang mencankup tentang kondisi

bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Saputra, 2014).

2.1.2.1.2 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Saputra (2014) indikator-indikator keselamatan kerja terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya :

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor alat dan mesin kerja meliputi:
 - a. Penerangan yang kurang
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis.

2.1.2.2 Kesehatan kerja

2.1.2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Untung, 2018). Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindung dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan (Aini, 2019).

2.1.2.2.2 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Siswanto (2015) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.
2. Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi pegawai.
3. Jaminan kesehatan bagi para pekerja.
4. Terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat.

5. Tersedia pelayanan kesehatan bagi para pekerja.
6. Pendidikan mengenai kesehatan.

2.1.3 Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian keseluruhan dari sebuah sistem manajemen secara utuh yang meliputi struktur organisasi dan sumber daya, dibutuhkan guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif dalam rangka pengendalian risiko-risiko yang berkaitan dengan K3 dalam setiap aktivitas kegiatan pekerjaan (Dharma, 2017).

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah proses yang dilaksanakan secara terus menerus selama aktivitas kerja dan aktivitas perusahaan berlangsung. Implementasi dari manajemen K3 harus dikaji secara berkala untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan perusahaan telah mampu memberikan perlindungan yang optimal kepada para pekerja (Marnisah, 2019).

Menurut Dharma (2017) rencana keselamatan dan kesehatan kerja adalah kunci sebagai acuan kinerja dalam keamanan pekerjaan yang ingin melindungi para pekerjanya, personel yang ada dilapangan, seperti peraturan umum yang memberikan petunjuk bagaimana mengurangi kecelakaan dan memberikan perlindungan. Perencanaan K3 meliputi : a) Identifikasi bahaya (*hazard identification*), penilaian dan pengendalian risiko (*risk assessment and risk control*) yang dapat diukur, b) Pemenuhan terhadap peraturan, perundangan dan

persyaratan lainnya, c) Penentuan tujuan dan sasaran, d) Program kerja secara umum dan program kerja secara khusus, e) Indikator kinerja sebagai dasar penelitian kinerja K3.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dan sasaran manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah terciptanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Tjakra, 2013).

Menurut Marnisah (2019) tujuan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tercipta pekerjaan dengan lancar.
2. Tercipta tempat kerja nyaman.
3. Tercipta pekerjaan efisien dan produktif.
4. Tercipta kondisi dan lokasi yang terintegrasi dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
5. Dapat meningkatkan kondisi kesehatan kerja.
6. Dapat mengurangi serta mencegah kerugian ekonomi.

2.1.3.3 Manfaat Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut Pangkey (2012) manfaat manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut :

1. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3.
3. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
4. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Marnisah (2019) manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

6. Terhindar dari gangguan kesehatan kerja yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Aldini (2019) indikator manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. **Komitmen dan Kebijakan K3**
 - a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi identifikasi bahaya, dan pengendalian risiko, dan efektifitas sumber daya yang tersedia.
 - b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus.
 - c. Memperhatikan masukan dari pekerja atau serikat pekerja.
2. **Perencanaan K3**

Rencana K3 harus memuat tujuan dan sasaran, upaya pengendalian bahaya, penetapan sumberdaya, jangka waktu pelaksanaan, indikator pencapaian dan sistem pertanggungjawaban.
3. **Penerapan dan Pelaksanaan K3**

Hal ini dimaksudkan dalam melaksanakan rencana K3 didukung oleh sumberdaya yang kompeten dibidang K3, sarana maupun prasarana diperusahaan. Sumberdaya kompeten yang dimaksud adalah sumberdaya yang tersertifikasi keahlian khusus K3. Sedangkan sarana dan prasarana

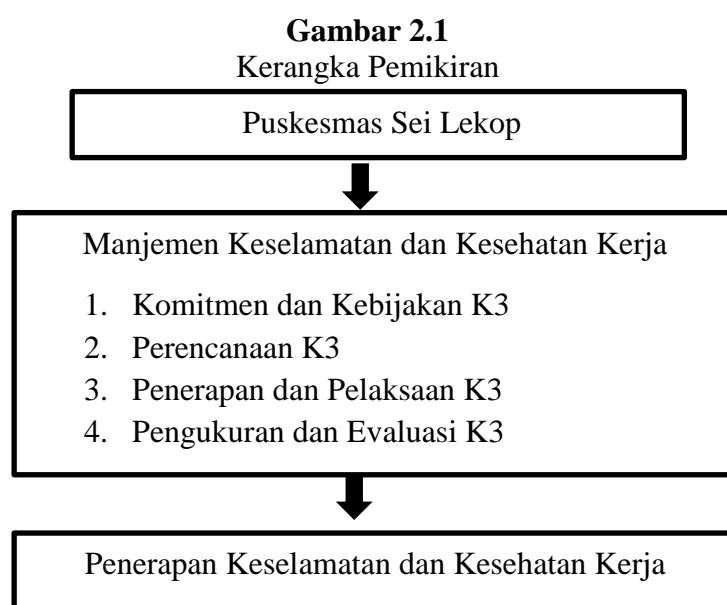
yang dimaksud adalah segala hal yang ada diperusahaan baik dari segi organisasi unit, anggaran, tahapan prosedur kerja, dan instruksi kerja.

4. Pengukuran dan Evaluasi K3

Pemantauan yang dimaksud adalah pemeriksaan, pengujian, pengukuran, yang dilakukan oleh ahli K3 atau dapat menggunakan jasa lain. Setelah pemantauan hasil diserahkan dan dievaluasi sesuai standar.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan diagram garis yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya suatu penelitian yang mencerminkan keterkaitan antar variabel dan merupakan suatu tuntutan untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui alur berikut :



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2021

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul “ Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Kontruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado) ” oleh Febyana Pankey pada tahun 2012. Penelitian ini mencoba memberikan jawaban tentang bagaimana standard pedoman SMK3 yang digunakan pada proyek pembangunan jembatan Ir. Soekarno dimanado serta membahas bagaimana pengaruh dari penerapan SMK3 bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan sample menggunakan metode *Random Sampling*, dengan hasil penelitian bahwa SMK3 telah direncanakan dan diterapkan dengan baik dilokasi proyek. Penerapan SMK3 ini membawa pengaruh yang baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja, hal tersebut terlihat dari jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang tergolong rendah, penulis juga menyarankan agar mempertahankan dan lebih meningkatkan penerapan SMK3 dilokasi proyek.
2. Penelitian yang berjudul “ Evaluasi Penerapan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Peningkatan Fasilitas PT. Trakindo Utama Balikpapan ” Oleh marica Imaculata Firani Mentang J. Tjakra, J. E. Ch. Langi, D. R. O. Walingatan pada tahun 2013. Dengan tujuan untuk memahami dan mengevaluasi penerapan manajemen keselamatan dan

kesehatan kerja perusahaan pada peningkatan fasilitas PT. Trakindo Utama Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang sekarang. Sedangkan pelaksanaannya menggunakan metode survei dengan *participative*, yaitu metode yang menekankan pada problem data dengan pertanyaan serta menganalisis jawabannya. Kesimpulan pada penelitian ini yang mana PT. Trakindo Utama Balikpapan telah menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, dengan saran pihak K3 harus menerapkan pedoman 5R (resik, rapi, rajin, rawat, ringkas) kepada semua tenaga kerja saat memakai peralatan kerja.

3. Penelitian dengan judul “ Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. Ahmadaris ” oleh Laela Fitriana dan Anik Setyo Wahyuningsih pada tahun 2017. Penelitian ini dilakukan di PT. Ahmadaris dengan tujuan untuk mengetahui tingkat efektifitas penerapan SMK3. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu pengamatan (observasi), wawancara, dan dokumentasi. Dengan kesimpulan bahwasannya Penerapan SMK3 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 di PT. Ahmadaris dengan jumlah kriteria yang tercapai adalah 39 kriteria dari

total 64 kriteria penerapan tingkat awal, dengan kata lain pencapaian penerapan sebesar 60,9% dan termasuk dalam kategori perusahaan dengan tingkat penilaian penerapan baik.

4. Penelitian ini berjudul “*Occupational Health, Safety and Risk Analysis*” oleh (Khan *et al.*, 2014). Tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja termasuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Penelitian ini bertujuan untuk menilai situasi kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di industri tekstil di Lahore. Studi ini juga difokuskan untuk menganalisis isu-isu terkait kesehatan dan keselamatan kerja di industri beserta penilaian risikonya serta mengevaluasi penyakit terkait pekerjaan yang berdampak pada kesehatan tenaga kerja.
5. Penelitian ini dengan judul “*Health And Safety Management System Through A Multilevel And Strategic Management Prespective*” yang ditulis oleh (Yorio *et al.*, 2015). Yang bertujuan untuk memberikan definisi oprasional HSMS strategis dan untuk membahas sumber kesalahan pengukuran serta masalah validasi konstruk yang relafan dengan HSMS untuk tujuan penelitian. Peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi tertinggi bertanggung jawab untuk mengembangkan, mengartikulasi, merekam dan mengkomunikasikan HSMS organisasi strategis melalui kebijakan, praktik, dan prosedur yang diberlakukan secara prilaku yang terkandung dalam HSMS (implementasi HSMS) ditingkat kelompok kerja dan pekerja. Dengan

saran diharapkan melalui upaya mendasar ini untuk dapat lebih memahami HSMS organisasi sebagai konstruksi independen dalam disiplin H&S, dan akan memulai lebih memahami peran penting yang dapat dilayaninya dalam pencegahan penyakit.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, karena digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi (Anggito, 2018).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sebuah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti ini atau data yang diperoleh (Arikunto, 2013). Data primer adalah data yang wawancara langsung dengan pegawai Puskesmas Sei Lekop.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada dan merupakan data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan dalam suatu penelitian, yang berupa laporan-laporan atau file dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh

perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti (Supriadi, 2014).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknis dalam pengumpulan data, maka teknik pengumpulan dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, kepustakaan, dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan sebuah proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang dan tersamar, yaitu penelitian dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian (Sugiyono, 2016).

3.3.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Jenis wawancara yang digunakan berupa wawancara semi struktur yaitu dimana pewawancara memberikan pertanyaan yang tidak sesuai dengan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan dilakukan untuk melengkapi pengumpulan datanya (Sugiyono, 2018).

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya biografi, sejarah, peraturan, dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain, sedangkan dokumen yang berbentuk karya misalnya patung, film, dan lain-lain (Sugiyono, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain yang dipakai dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Puskesmas Sei Lekop dengan jumlah pegawai sebanyak 52 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak akan mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2015).

Ada pun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data

dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa atau pemimpin sehingga memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi yang diteliti (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 6 (Enam) orang pegawai Puskesmas Sei Lekop yang terdiri dari 1 (satu) orang kepala puskesmas, 1 (satu) orang penanggung jawab K3, 1 (satu) orang dokter umum, 1 (satu) orang perawat, 1 (satu) orang bidan, 1 (satu) orang penanggung jawab laboratorium. Alasan memilih 6 (Enam) orang ini karena mereka yang menguasai dan memahami manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan yang melaksanakannya pada Puskesmas Sei Lekop serta yang memiliki waktu memadai untuk diminta informasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Dimensi/Indikator | Pertanyaan |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) | Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengoperasian fungsi- fungsi manajemen kedalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja untuk terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Aldini, 2019) | 1.Komitmen dan kebijakan K3 2. Perencanaan K3 3.Penerapan dan pelaksanaan K3 4.Pengukuran dan evaluasi K3 (Aldini, 2019) | No.1,2,3 No.4 No.5,6 No.7,8 |

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2017) aktifitas dalam analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi kalimat data kasar yang muncul

darai catatan-catatan tertulis dilapangan sehingga menjadikan suatu data dan kalimat yang baik.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu penyusunan berbagai informasi yang diperoleh yang dapat memberikan kemungkinan akan penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat hasil reduksi data dan penyajian data yang berorientasi pada rumusan masalah serta tujuan yang ingin dicapai. Data yang telah disusun kemudian dibandingkan dengan data yang lainnya agar mempermudah untuk penarikan kesimpulan.

3.7 Analisis Data

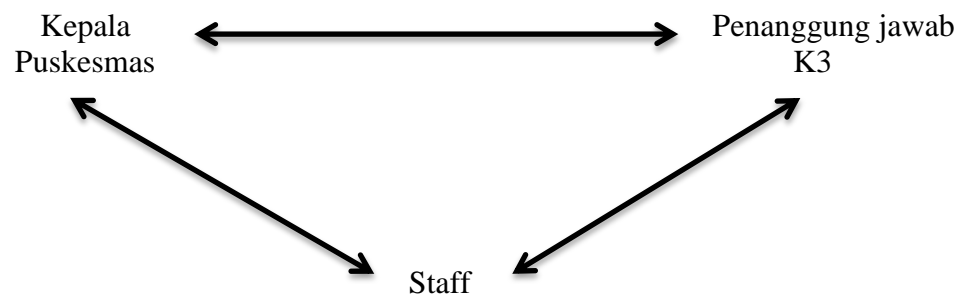
Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis (Sugiyono, 2015).

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Wijaya, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan teknik yang sama.

Gambar 3.1

Triangulasi Sumber



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq, (2020). *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Sumatra Utara Yayasan Kita Menulis.
- Aini, N., Rahmawati, F., Setyono, K. J., Teknik, J., Politeknik, S., Semarang, N., & Inspection, S. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Penerapan Program K3 Di Lingkungan Konstruksi. *Bangun Rekaprima*, di akses 20 Desember 2020.
- Anggito, A. dan J. S. (2018). Metodologi penelitian kualitatif - Albi Anggito, Johan Setiawan - Google Buku. In *CV Jejak*.
- Arikumto, (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diakses 07 Desember 2020.
- Bayu Dharma, A. A., Adnyana Putera, I. G. A., & Parami Dewi, A. A. D. (2017). Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Jambuluwuk Hotel & Resort Petitenget. *Jurnal Spektran*, diakses 06 Januari 2021.
- Herlina, (2016). Analisis penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Di PT Semen Padang. *Universidade Federal Do Triângulo Mineiro*, diakses 07 Maret 2021
- Khan, W. A., Mustaq, T., & Tabassum, A. (2014). *Occupational Health , Safety And Risk Analysis*, diakses 25 Februari 2005.
- Kurniasih, E. P. R. (2020). *Teaching Factory*. andi, diakses 20 Desember 2020.
- Lailan, S., Saragih, N., & Sakit, R. (2020). Pentingnya kebijakan k3 dalam ruang lingkup keperawatan. *Osfpreprints*, diakses 02 Maret 2020.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublish.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. (2019). 2, 952–962, diakses 08 desember 2020
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Indu dan Kompensasi*. Yogyakarta. CV Budi Utama.

- Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Kelematan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, diakses 07 Januari 2021.
- Priyono, A. F., & Harianto, F. (2019). Analisis Penerapan Sistem Manajemen K3 dan Kelengkapan Fasilitas K3 Pada Proyek Kontruksi Gedung Di Surabaya. *Jurnal Rekayasa Tenik Sipil Universitas Madura*, diakses 28 Desember 2020
- Rahmah Lia Aldini, T. W. A. (2019). Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . INDOLAKTO Purwosari). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Administrasi Bisnis*, diakses 24 Januari 2021
- Ramli Soehatman. (2013). *Panduan Penerapan SMK 3 Yang Efektif*. Jakarta. PT Dian Rakyat.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, diakses 30 Desember 2020.
- Setiawan, H., Raharjo, F., & Siswadi. (2016). Konferensi Nasional Teknik Sipil 10 Menuju Masyarakat Industri Konstruksi. *Prosiding Konteks 10*, diakses 04 Maret 2021.
- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, diakses 25 Januari 2021
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuntitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Supriadi. (2014). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta Selatan. Change Publication.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Tjakra, J., Langi, J. E. C., Walangitan, D. R. O., Teknik, F., Sipil, J., & Ratulangi, U. S. (2013). *Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado*, diakses 04 Desember 2020.

Untung, H. (2018). *Promosi Kesehatan Ditempat Kerja*. Malang. Wineka Medai.

Wijaya hengki. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Makasar. Sekolah tinggi theologia jaffray.

Yorio, P. L., Willmer, D. R., & Moore, S. M. (2015). Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective : Theoretical and empirical considerations. *Safety Science*, diakses 25 Februari 2021.

CURRICULUM VITAE



Nama : Yulikasari
Tempat Tanggal Lahir: Kijang 01 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Usia : 25 Tahun
Alamat : Jl Nusantara Km 20 Rt 001 Rw 004
Email : yulikasari1996@gmail.com
PENDIDIKAN : - SD Negeri 018 Bintan Timur
- SMP Negeri 3 Bintan
- SMK Negeri 2 Bintan