

**ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA  
KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING  
MALANG RAPAT**

**SKRIPSI**

**M. IHSAN RIDHO**

**NIM : 14612217**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA  
KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING  
MALANG RAPAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**NAMA : M. IHSAN RIDHO**

**NIM : 14612217**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA  
KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING  
MALANG RAPAT**

Diajukan Kepada :


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

Oleh

NAMA : M. IHSAN RIDHO  
NIM : 14612217

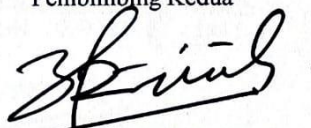
Menyetujui

Pembimbing Pertama



Satriadi, S.AP., M.Sc.  
NIDN. 1011108901 / Lektor

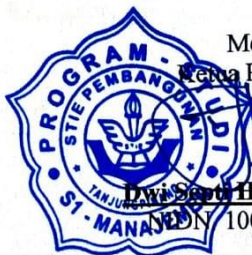
Pembimbing Kedua



Armansyah, SE., M.M  
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Menyetujui

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
NIDN. 1002078602/Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA  
KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING  
MALANG RAPAT**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

NAMA : M. IHSAN RIDHO  
NIM : 14612217

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian  
Pada Tanggal Dua Puluh Delapan Bulan September Tahun Dua Ribu Dua Puluh  
Satu Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**Panitia Komisi Ujian**

Ketua



**Satriadi, S.AP., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris



**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.**  
NIDN. 1029127202 / Lektor

Anggota



**Imran Ilyas, MM**  
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 28 September 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Ketua,

**Charlyderinda, SE., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. IHSAN RIDHO  
NIM : 14612217  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)  
Judul Skripsi : ANALISIS KESEHATAN DAN  
KESALAMATAN KERJA PADA KELOMPOK  
NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING  
MALANG RAPAT

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 9 Agustus 2021  
Penyusun,



M. IHSAN RIDHO  
NIM : 14612217

## **MOTTO**

Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu  
pengetahuan.  
Ali bin Abi Thalib

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

**Almh UMMI yang selalu menjadi alasan untuk skripsi ini dapat kuselesaikan, meskipun raga tak dapat kupeluk tapi semangatmu mengalir di dalam darah menjadi cambuk ketika aku putus asa, Untuk Kakak dan Adik Tersayang atas segala doa dan dukungannya selama ini**

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kehadiran Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING MALANG RAPAT”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., 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 S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



6. Bapak Satriadi S.AP., M.Sc sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini, yang sudah memberikan waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran.
7. Bapak Armansyah, S.E., M.M sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitiannya serta bersedia meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 25 September 2021

Penulis

M. IHSAN RIDHO

NIM : 14612217

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	11
2.1.2.1 Keselamatan kerja.....	11
2.1.1.2 Kesehatan kerja .....	13
2.1.1.3 <b>Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....</b>	<b>14</b>
2.1.2.5 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja ..	15

2.1.2.5 Undang-undang tentang K3.....	16
2.1.2.6 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja .....	17
2.1.2.7 Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3 ....	19
2.1.2.8 Kecelakaan kerja .....	21
2.1.2.9 Penyebab terjadinya kecelakaan kerja	22
2.1.2.10 Program kesehatan dan keselamatan kerja .....	24
2.1.2.11 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	26
2.1.3 Nelayan .....	28
2.2. Kerangka Pemikiran .....	30
2.3. Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Jenis Data .....	35
3.2.1 Data Primer .....	35
3.2.2 Data Sekunder .....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4. Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel .....	38
3.5. Definisi Operasional .....	38
3.6. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	43
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Bintan.....	43
4.1.2 Gambaran Umum Malang Rapat.....	44
4.1.3 Kelompok Nelayan .....	49
4.2. Reduksi Data .....	50
4.2.1 Keselamatan Kerja.....	50
4.2.2 Kesehatan kerja.....	62

4.2.3 Penyajian data.....	68
4.3. Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
5.1. Kesimpulan .....	74
5.2. Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	39
Tabel 4.1 Mata Pencapaian .....	45
Tabel 4.2 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	50
Tabel 4.3 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	53
Tabel 4.4 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	55
Tabel 4.5 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	58
Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	61
Tabel 4.7 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	63
Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber.....	66
Tabel 4.9 Hasil Penyajian Data .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	30

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

## **A B S T R A K**

### **ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING MALANG RAPAT**

M. Ihsan Ridho. 14612217.

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.  
Email : mihsanr4@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Kelompok Nelayan Di Kampung Tanjung Keling Malang Rapat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, Didalam penelitian ini populasi sebanyak 15 orang kemudian sampel yang digunakan didalam penelitian adalah sebanyak 5 orang.

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibacadan diinterpretasikan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, kemudian dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dengan menggunakan triangulasi teknik.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada kelompok nelayan Di Kampung Tanjung Keling Malang Rapat belum berjalan baik, hal ini dapat dikarenakan tidak adanya penempatan benda atau barang yang dilakukan sebagai tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup selama nelayan melaut, seperti kedalaman laut karang dan lain sebagainya banyak yang tidak ada, nelayan mengakui bahwa selebihnya tanda bahaya, tanda karang dan lain sebagainya ini mereka sudah tahu secara alami, dulu ada, tapi sekarang tidak ada, dulu ada pasang lampu, tapi sekarang tidak ada lagi.

Kemudian pelayanan kesehatan sangat minim, sarana kesehatan tenaga kerja masih urang bahkan tidak ada, hanya insiatif ketua kelompok untuk memeriksakan anggotanya secara rutin ke puskesmas, tidak ada asuransi untuk nelayan. Pelayanan kesehatan juga hanya sebatas puskesmas pembantu saja.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Nelayan

Dosen Pembimbing I : Satriadi., S.AP., M.Sc

Dosen Pembimbing II : Armansyah, SE, M..M



## **A B S T R A C T**

### **HEALTH ANALYSIS AND WORK ERRORS IN FISHING GROUPS IN KAMPUNG TANJUNG KELING MALANG RAPAT**

M. Ihsan Ridho. 14612217.

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang  
Development.

Email : mihsanr4@gmail.com

*The purpose of this study is: To analyze Health and Work Errors in Fishermen's Groups in Kampung Tanjung Keling Malang Rapat. As for the method used in this study is a qualitative method, in this study the population of 15 people then the sample used in the study is as many as 5 people.*

*The method in this research is qualitative, where this research requires an emphasis on quality processes and meanings. Data analysis is the process of simplifying data into a form that is easier to read and interpret. The data analysis technique in this study uses qualitative descriptive analysis techniques, then in this study to test the credibility of the data is done by checking the data to the same source with different techniques using triangulation techniques.*

*Based on the results of the study, it is known that the application of health and work errors in the fishing group in Kampung Tanjung Keling Malang Rapat has not worked well, this can be due to the absence of placement of objects or goods that are done as signs, boundaries, and adequate warnings during fishermen's sea, such as the depth of coral sea and so many that do not exist, Fishermen admit that the rest are danger signs, coral signs and so on they already know naturally, there used to be, but now there are none, there used to be pairs of lights, but now there are no more.*

*Then health services are very minimal, labor health facilities still do not even exist, only the initiative of the group chairman to check his members regularly to the puskesmas, there is no insurance for fishermen. Health services are also only limited to health care helpers only.*

*Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Fishermen*

*Lecturer of Mentor I : Satriadi., S.AP., M.Sc*

*Lecturer II : Armansyah, SE., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi didalamnya menjadi tidak teratur. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau organisasi secara terpadu.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang

dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan juga sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan perubahan dalam kehidupan signifikan. Manusia adalah merupakan makhluk-makhluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-makhluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber daya manusia dalam hal ini dikatakan sebagai faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi.

Peran dan fungsi SDM tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang benar-benar menjaga kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, diantaranya

kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas sumber daya manusia.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya. Sumber daya manusia yang aabila dia yang mampu mengambil keputusan yang baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa.

Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Pada berbagai institusi kemasyarakatan, seperti institusi keluarga, institusi ekonomi, dan institusi keagamaan, sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pembinaan dan pengembangannya. Demikian pula dalam organisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangannya, terutama untuk mencapai tujuan yang optimal. Apabila tujuan akhir setiap kegiatan pembangunan, baik dalam konteks makro maupun mikro, adalah peningkatan taraf hidup, optimalisasi pencapaian tujuan itu adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara optimal.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja. Masalah kesehatan dan

keselamatan kerja bagi suatu organisasi perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh. Masalah ini terutama sangat diperlukan bagi organisasi yang mengandung bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja secara umum di Indonesia masih terabaikan, hal ini ditunjukkan dengan angka kecelakaan yang masih tinggi dan tingkat kepedulian dunia usaha terhadap keselamatan kerja yang masih rendah.

Kesehatan dan keselamatan kerja secara menyeluruh dapat dijelaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja terlepas dari status sektor ekonomi formal atau informal. Berdasarkan penjelasan tersebut kesehatan dan keselamatan kerja saat ini sangat dibutuhkan oleh hampir semua pekerjaan dari aspek sektor industri formal dan informal. Perkembangan dan pertumbuhan dua sektor tersebut selalu diiringi dengan masalah besar kecelakaan kerja. Salah satu aktivitas pekerjaan yang mempunyai bahaya kesehatan dan keselamatan kerja adalah nelayan.

Nelayan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan laut, awalnya pelaut adalah nelayan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan cara peningkatan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja baik jasmani, rohani dan sosial. Keselamatan dan kesehatan kerja secara khusus bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan dan akibatnya, dan untuk mengamankan kapal, peralatan kerja, dan produk hasil tangkapan.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan melalui metode kualitatif dengan mengungkapkan fenomena. Fokus penelitian ini adalah kelompok

nelayan didesa malang rapat. Obyek penelitian yang dimaksud adalah nelayan sangat berisiko terkait kecelakaan akibat kerja (KAK), nelayan sangat berisiko terkait penyakit akibat kerja (PAK).

Kesehatan nelayan sebelum pergi melaut sebaiknya terlebih dahulu diperiksa dipuskesmas terdekat. Menyiapkan kotak P3K diperahu/kapal dapat digunakan untuk pengobatan sementara apabila nelayan mengalami kecelakaan. Nelayan sering mengalami sakit pada tangan, akibat tertusuk duri ikan dan menarik tali, jaring. Keluhan lain yang dialami nelayan keseleo, sakit kepala, sakit pinggang dan demam. Sangat penting bagi nelayan untuk menjaga kesehatannya. Persiapan keselamatan saat melaut nelayan perlu memiliki pengetahuan keselamatan, alat-alat keselamatan, penggunaan APD, dan nelayan tidak boleh takabur dan berkata kotor dilaut. Persiapan kesehatan saat melaut nelayan perlu menyiapkan alat keselamatan, kotak P3K dan melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum melaut.

Objek penelitian ini adalah kelompok nelayan dimalang rapat, berdiri pada tahun 1998. Pada kelompok nelayan dimalang rapat ini memiliki jumlah populasi sebanyak 78 orang. Program kesehatan dan keselamatan kerja tidak akan efektif jika pimpinan dalam organisasi tidak menerapkan kebijakan yang konsisten pada kelompok nelayan. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan pada kelompok nelayan dapat dilihat dari aturan kesehatan dan keselamatan kerja seperti, life jaket, pelampung dan keselamatan alat lainnya.

Nelayan dimalang rapat khususnya kampung keling masih minim pengetahuan keselamatan saat melaut terkait alat-alat keselamatan yang disediakan di perahu masih belum sesuai standar nasional yang mengacu internasional. Seperti yang terdapat dari salah satu nelayan: “*saya melaut 2-3 hari, pengetahuan keselamatan sesuai pngalaman saya, kejadian pernah saya alami terpeleset dan tangan merah-merah saat menarik jarring sudah biasa, kotak P3K belum ada*”(Samad, 6 Mei 2021).

Sebagaimana dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang keseamatan kerja, peraturan Menteri No. 4 tahun 1980 tentang syarat-syarat pemasangan dan pemeliharaan alat pemadam api ringan, SOLAS 1974 beserta amandemen-amandemennya tentang persyaratan keselamatan kapal/perahu. Pentingnya nelayan menggunakan APD (Alat pelindung diri), seperti sarung tangan, yang bertujuan melindungi tangan saat menarik jaring, tali, dll, kotak P3K sangat penting dibawa nelayan, bertujuan untuk pertolongan pertama, nelayan tidak takabur dan berbicara kotor yang bertujuan keselamatan nelayan.

Fenomena lainnya adalah berdasarkan observasi di temukan bahwa di perahu atau kapal milik nelayan tidak ditemukan alat-alat keselamatan yang yaitu jaket pelampung (*life jacket*), pelampung penolong (*life bouy*), dan alat isyarat visual seperti isyarat asap apung (*buoyant smoke signal*) yang digunakan pada siang hari dan pada malam hari dapat menggunakan obor tangan (*Red hand flare*) atau obor parasut.

Bedasarkan fenomena-fenomena atau gejala-gejala diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang fenomena-fenomena

yang terjadi dilapangan dalam suatu usulan penelitian dengan judul “**ANALISIS KESEHATAN DAN KESALAMATAN KERJA PADA KELOMPOK NELAYAN DI KAMPUNG TANJUNG KELING MALANG RAPAT**”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Kelompok Nelayan Di Kampung Tanjung Keling Malang Rapat?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Untuk menganalisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Kelompok Nelayan Di Kampung Tanjung Keling Malang Rapat.

## **1.4 Kegunaan penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan ilmiah**

Kegunaan ilmiah dalam penelitian ini adalah : sebagai bahan pemahaman untuk ilmu manajemen.

### **1.4.2 Kegunaan praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi peneliti, kelompok nelayan dan masyarakat dimalang rapat dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan untuk meningkatkan kinerja.



2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada para pembaca akan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

### **1.5 Sistematika penulisan**

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan tentang tinjauan teori yang berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan tentang bagaimana metode yang digunakan, jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional variable, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi Rivai (2015) hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu Sumber Daya Manusia. Dessler (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Gomes dalam (Hamali, 2016) menyatakan bahwa pengertian manajemen Sumber Daya Manusia dalam dua pengertian utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, melepaskannya kembali kepada masyarakat agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

## **2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.1.2 Keselamatan kerja**

Keselamatan kerja berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *safety* dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan dengan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka. Jadi pada hakikatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan (Suparno Eko Widodo, 2015).

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan (Buntarto, 2015).

Keselamatan kerja perlu ditingkatkan agar mampu meminimalkan kecelakaan kerja. Karyawan/pekerja perlu diberikan sosialisasi terlebih dulu tentang keselamatan kerja, sebelum karyawan/pekerja pergi bekerja. Hal ini penting agar dalam bekerja karyawan/pekerja dapat memahami, mematuhi dan melaksanakan keselamatan kerja dengan sebaik-baiknya (Kasmir, 2016).

Keselamatan kerja bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan, mengingat akibat yang disebabkan cukup besar tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban bahkan dapat menewaskan seseorang. Selain itu, tujuan keselamatan bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja, tetapi juga meliputi masalah, penyakit akibat kerja, keamanan dari proses, alat-alat, lingkungan dan pendekatan proses produksi (Nuridin, 2017).

Undang-undang yang telah mengatur tentang Keselamatan Kerja yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan

Keselamatan kerja menurut Malthis dan Jackson (2016) menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta caracara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang (Widodo, 2015), “keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”. Menurut Widodo (2015), “keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan

#### **2.1.2.2 Kesehatan kerja**

Hal penting yang juga harus diperhatikan oleh manusia pada umumnya adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa inggris health, yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera. Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis juga berupaya mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita sakit dan sekaligus berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau

pendekatan untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat.

Kesehatan adalah suatu keadaan seimbang yang dinamis antara bentuk dan fungsi tubuh dan berbagai faktor yang berusaha memengaruhinya. Sehat adalah suatu keadaan seimbang yang dinamis antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar. Sehat adalah suatu keadaan dimana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apa pun tidak ada tanda-tanda suatu penyakit dan kelainan (Widodo, 2015).

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Buntarto, 2015).

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stres atau gangguan fisik (Arif yusuf hamali, 2016)

### **2.1.2.3 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Farida (2016) tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yaitu: “Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya,

baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, maupun maupun pekerja-pekerja bebas dan sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit serta kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan serta peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.”

Mangkunegara (2017) mengemukakan tentang tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yaitu:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.1.2.4 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:



a. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

c. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan

### **2.1.2.5 Undang-undang tentang K3**

Undang - Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003, paragraf 5:

Keselamatan dan Keselamatan Kerja

#### **Pasal 86**

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan, dan
- c. Perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

#### **Pasal 87**

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di atur dalam peraturan pemerintah.

Undang-Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 1970, Bab IX kewajiban bila memasuki tempat kerja.

#### **Pasal 13**

Barangsiapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan.

#### **2.1.2.6 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Menurut Bangun (2016) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

### 1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

### 2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### 3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang

dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

#### **2.1.2.7 Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Miner dalam Sarinah (2017), adapun aspek-aspeknya sebagai berikut:

a. Pelatihan Keselamatan Kerja

Program pelatihan untuk karyawan baru dan karyawan yang tidak terbiasa melakukan hal-hal yang termasuk dalam isi program dan keselamatan yang dipertimbangkan. Teknik yang digunakan untuk pelatihan keselamatan, misalnya ceramah, peragaan, film dan simulasi kecelakaan.

b. Kontes dan Publisitas Keselamatan

Publisitas keselamatan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yakni poster, buklet, nota khusus, dan artike; terbitan perusahaan. Selain itu, melakukan kontes untuk membantu perkembangan keselamatan. Misalnya, dengan melakukan pertandingan antar departemen yang memiliki potensi kecelakaan yang sama.

c. Pengontrolan lingkungan kerja

Perancangan tempat kerja dan peralatan yang digunakan merupakan pendekatan utama, untuk mencegah kecelakaan yang paling efektif . peralatan/perlengkapan perlindungan diri atau *personal protective equipment* (*PPE*) yang wajib disediakan oleh perusahaan kontraktor untuk semua karyawan

seperti pakaian kerja, sepatu kerja, kacamata kerja, penutup telinga, sarung tangan, helm, masker, jas hujan, sabuk pengaman, tangga, dan p3k.

d. Pemeriksaan Disiplin

Beberapa bentuk pemeriksaan, misalnya dalam menyediakan peringatan awal terhadap kecelakaan dan menyediakan surat panggilan OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*). Pemeriksaan dilakukan oleh pengawas, anggota komite keselamatan, atau diwakilkan oleh pihak asuransi yang menangani kebijakan kompensasi pegawai perusahaan. Ramli (2015), Elemen implementasi SMK3, terdiri dari:

1. Kebijakan K3
2. Perencanaan (*Plan*), terdiri dari :
  - a. Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan pengendalian
  - b. Persyaratan legal dan lainnya
  - c. Objektif K3 dan program K3
3. Implementasi dan Pengoperasian (*Do*), terdiri dari :
  - a. Sumber daya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas, dan wewenang
  - b. Kompetensi, pelatihan dan kepedulian
  - c. Komunikasi, partisipasi dan konsultasi
  - d. Pendokumentasian
  - e. Pengendalian dokumen
  - f. Pengendalian operasi
  - g. Tanggap darurat
4. Tindakan Pemeriksaan (*Check*), terdiri dari :

- a. Pengukuran kinerja dan pemantauan
  - b. Evaluasi pemenuhan
  - c. Penyelidikan insiden, ketidaksesuaian, koreksi dan pencegahan
  - d. Pengendalian rekaman
  - e. Internal audit
5. Tinjauan Manajemen (*Action*)
  6. Peningkatan Berkesinambungan

#### **2.1.2.8 Kecelakaan kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu insiden yang tidak dapat diduga sebelumnya dan mengakibatkan kerusakan dan hingga cedera. Kecelakaan bisa timbul karena perusahaan, pekerja serta keduanya lalai atau ceroboh, alhasil resiko yang ada bisa memunculkan kerugian terhadap kedua pihak. Bagi pekerja, kerugian dari sebuah kecelakaan mampu mempengaruhi kehidupan pribadi, keluarga serta kualitas hidup pekerja. Kerugian yang dimiliki perusahaan berdampak pada jumlah produksi yang menurun akibat terbuangnya waktu atas penyelidikan kecelakaan dan biaya guna melakukan proses hukum dari kecelakaan kerja yang terjadi (Redjeki, 2016).

Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan mengadakan pengawasan yang ketat (widodo, 2015).

Foressman mendefinisikan bahwa kecelakaan kerja adalah terjadinya suatu kejadian akibat kontak antar energy yang berlebih secara akut dengan tubuh yang menyebabkan kerusakan jaringan, organ tubuh. Sedangkan menurut Frank E, kecelakaan adalah suatu yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energy yang melebihi ambang batas dan struktur (Widodo, 2015).

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi/operasi, merusak harta benda/aset, mencederai manusia dan lingkungan (Gunawan dan Waluyo, 2015).

#### **2.1.2.9 Penyebab terjadinya kecelakaan kerja**

Biasanya kecelakaan terjadi karena perilaku personel yang kurang hati-hati atau ceroboh atau juga bisa karena kondisi yang tidak aman, apakah itu berupa fisik, atau pengaruh lingkungan (Widodo, 2015).

Sjafrie Mangkuprawira dan Aida vitalya Hubes mengemukakan bahwa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dilihat dari berbagai sudut, diantaranya: (Arif yusuf Hamali, 2016).

1. Kebijakan pemerintah, berupa pengendalian dan tindakan hukum bagi organisasi yang mengabaikan undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang keselamatan dan kesehatan kerja belum ada, walaupun sudah ada, tetapi belum diterapkan secara tegas.

2. Kondisi pekerjaan, berupa standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaannya juga tidak tepat, jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya, namun disisi lain, fasilitas keselamatan kerja sangat kurang, kenyamanan kerja yang sangat kurang karena tidak tersedianya unsur pendukung keselamatan dan kenyamanan kerja, tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja, kurangnya control, evaluasi dan pemeliharaan tentang alat-alat kerja secara rutin.
3. Kondisi tenaga kerja, berupa keterampilan tenaga kerja dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah, kondisi kesehatan fisik tenaga kerja yang tidak prima, kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta tingginya derajat stress dan depresi.
4. Kondisi fasilitas organisasi atau perusahaan, berupa ketersediaan fasilitas yang kurang cukup, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tidak tersedianya fasilitas kesehatan, tidak tersedianya fasilitas asuransi kecelakaan, kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dikalangan tenaga kerja.

Penyebab kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh dua faktor, yaitu: (Suparyadi, 2015).

1. Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan,



ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu beran, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak bekerja sama, kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya.

2. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak dipakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Faktor mekanis dan lingkungan dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu. Misalnya diperusahaan atau organisasi dapat disusun menurut kelompok penggerak dan pengangkat, terjatuh dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual (tangan), terbentur barang, luka bakar oleh pijar dan transportasi. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja.

#### **2.1.2.10 Program kesehatan dan keselamatan kerja**

Dalam proses produksi, ada dua komponen yang berinteraksi, yaitu antara manusia dengan peralatan atau alat-alat produksi. Pada proses produksi ini, sering kali terjadi kecelakaan atau penyakit, baik yang ditimbulkan kondisi tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan kerja. Kejadian seperti itu dapat disebut sebagai kecelakaan akibat kerja. Dari banyaknya yang merugikan, para pemimpin

organisasi berusaha untuk menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam rangka menghindari hal-hal tersebut, mereka membuat suatu batasan-batasan definisi untuk mencegah kecelakaan akibat kerja.

1. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kerugian yang timbul akibat kecelakaan kerja dapat ditekan seminimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan keuntungan organisasi, sekaligus terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja.

2. Pengertian program keselamatan dan kesehatan kerja yang dikutip dari pelaksanaan kegiatan program keselamatan dan kesehatan kerja departemen tenaga kerja.

Berbagai macam dan bentuk sumber bahaya yang bertalian dengan lingkungan, cara kerja, proses produksi, dan sifat pekerjaan. Pembinaan dan pelaksanaan norma standar keselamatan dan kesehatan kerja, inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja secara teratur. Penyelidikan dan analisis kecelakaan untuk menentukan sebab musabab untuk menentukan langkah pengendalian. Pengendalian latihan, alat pelindung dan alat pengaman lainnya yang sesuai dengan sifat pekerja. Prosedur dan tata kerja penyelamatan diri, peralatan, dan bahan lainnya dalam keadaan darurat. Tata laksana dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas. Daftar alat keselamatan dan kesehatan kerja, laporan pemeriksaan tata ruang, data pemeriksaan kesehatan pekerja, data kecelakaan akibat kerja, izin kerja di daerah berbahaya.

### 3. Tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja akan efektif untuk dilaksanakan jika pimpinan perusahaan tidak menetapkan kebijakan yang konsisten. Pedoman dan pegangan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik masih membutuhkan kebijakan manajerial agar terlaksana secara efektif dalam rangka pencegahan kecelakaan.

Praktik dari program kesehatan dan keselamatan yaitu : (Mawansyah, 2016)

1. Membuat karyawan/pekerja merasa aman, artinya dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan/pekerja merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Memperlancar proses kerja, artinya dengan program kesehatan dan keselamatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan kemudian dengan kesehatan kerja karyawan/pekerja yang terjamin baik secara fisik maupun mental dan dapat beraktivitas secara normal.
3. Agar berhati-hati dalam bekerja, maksudnya adalah dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang akan ditetapkan.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda ada peringatan.
5. Menekan biaya, maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini disebabkan

dengan adanya proram kesehatan dan keselamatan kerja maka kecelakaan dapat diminimalkan.

#### **2.1.2.11 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Moenir (Afrizal, dkk, 2017), indikator keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja secara fisik
  - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
  - b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
2. Lingkungan Sosial Psikologis Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :
  - a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
  - b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan

terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Menurut Manullang (Afrizal, dkk, 2017) ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
  - a. Kebersihan lingkungan kerja
  - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
  - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upayaupaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

### **2.1.3 Pengertian nelayan**

Nelayan dinyatakan sebagai orang-orang yang secara aktif melakukan penangkapan ikan, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai mata pencaharian. Nelayan dalam artian yang lebih luas lagi yaitu masyarakat nelayan bukan berarti mereka yang dalam mengatur hidupnya hanya mencari ikan dilaut

untuk menghidupi keluarganya akan tetapi juga orang-orang yang interal dalam lingkungan itu.

Nelayan atau kelompok nelayan sesuai UU No 9 tahun 1985 adalah perorangan atau badan hukum yang melakukan usaha perikanan yang mencakup, menangkap, membudidayakan, mendinginkan, atau mengawetkan ikan dengan tujuan komersial.

Klasifikasi nelayan berdasarkan kelompok kerja yaitu (Mukhtar 2014) :

1. Nelayan perorangan

Nelayan perorangan merupakan nelayan yang memiliki peralatan lengkap ikan sendiri, dalam pengoperasiannya tidak melibatkan orang lain.

2. Nelayan kelompok usaha bersama (KUB)

Nelayan KUB merupakan gabungan dari minimal 10 orang nelayan yang kegiatan usahanya terorganisir dan tergabung dalam kelompok usaha bersama non-badan hukum.

3. Nelayan perusahaan

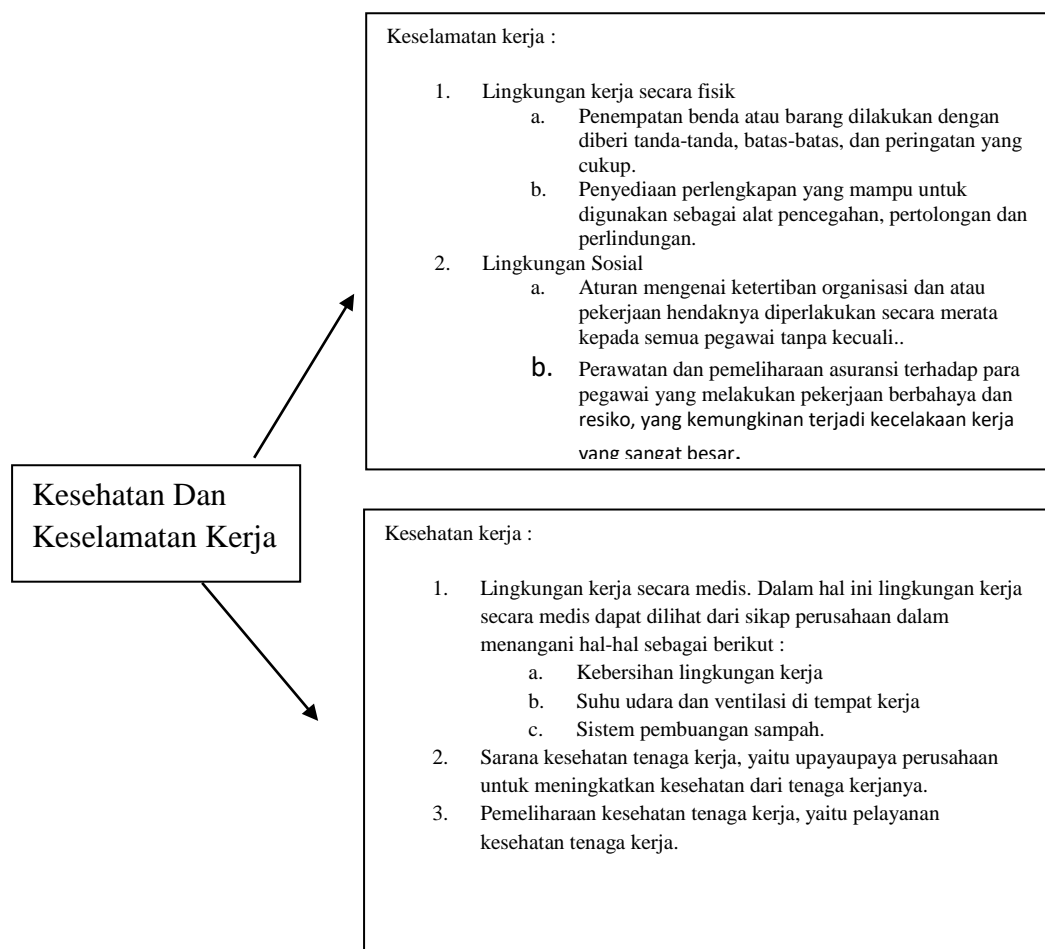
Nelayan perusahaan merupakan nelayan pekerja atau pelaut perikanan yang terkait dengan perjanjian kerja kelautan dengan badan usaha perikanan.

## 2.2 Kerangka pemikiran

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan agar pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan atau organisasi berjalan dengan efektif.

**Gambar 1**

### Kerangka pemikiran



### 2.3 Penelitian terdahulu

1. Andi Hendrawan (2017) dengan judul penelitian “Analisa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Nelayan”. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bagaimana meningkatkan tenaga kerja perawatan kesehatan dan fisik yang baik, spiritual dan sosial. Kesehatan dan keselamatan kerja secara khusus dimaksudkan untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan dan sebagai hasilnya, dan untuk mengamankan kapal, peralatan, dan produk dari tangkapan. Survei dengan pendekatan penampang dengan mengambil sampel 30 nelayan, alat yang digunakan kuesioner dan wawancara. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan tentang kesehatan kerja dan keselamatan diperoleh sebagai berpengatahuan besar kurang dari 23 orang atau 76,7%, dan bahwa pengetahuan cukup 6 orang atau 20% baik.
2. Irfandi Rahman, dkk (2019) dengan judul penelitian “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Saat Melaut Pada Penangkap Ikan Di Kelurahan Lappa Kecamatan Sinjai Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja saat melaut (memiliki pengalaman dan pengetahuan keselamatan, alat-alat keselamatan, penggunaan APD, tidak takabur dan berkata kotor dilaut). Sedangkan kesehatan kerja pada nelayan penangkap ikan saat melaut (memiliki kartu nelayan, kotak P3K, pemeriksaan kesehatan sebelum melaut). Kesimpulan nelayan penangkap ikan memiliki pengetahuan keselamatan, alat-alat keselamatan, penggunaan



APD (Alat Pelindung Diri), dan tidak boleh takabur dan berkata kotor dilaut, nelayan penangkap ikan perlu menyiapkan alat kesehatan seperti kotak P3K, kartu nelayan, program penyuluhan kesehatan, dan unit-unit kesehatan untuk nelayan penangkap ikan di Kelurahan Lappa Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

3. Shibaji Mandal (2017) dengan judul penelitian “ Penilaian bahaya kesehatan dan keselamatan komunitas nelayan di zona pesisir Bangladesh “. Penelitian ini dilakukan untuk mengamati bahaya kesehatan kerja dan keamanan komunitas nelayan boga di daerah Kachua Upazila dari Distrik Bagerhat. Semua jenis data dan informasi primer dikumpulkan melalui kuesioner household survey. Diskusi kelompok dan wawancara pemimpin lokal. Siklon tropis adalah yang paling berbahaya selama penangkapan ikan. Penelitian menemukan bahwa mereka menghadapi beberapa masalah fisik selama penangkapan ikan seperti pusing, muntah, demam, sakit perut, keasaman dan dehidrasi. Secara tradisional mereka mempraktikkan beberapa tindakan keselamatan seperti membawa obat untuk masalah kesehatan sementara dan membawa pelampung, jaket pelampung, jas hujan dan lain-lain untuk menjamin perlindungan dari bahaya alam yang tidak cukup sesuai dengan penduduk mereka. Sebagian besar dari total nelayan tidak mengambil program pelatihan yang pernah ada pada kegiatan kerja mereka dimana hanya minoritas nelayan telah diambil oleh kantor perikanan upazila. Pemerintah dan berbagai LSM Bangladesh mencoba membantu

komunitas nelayan untuk kesehatan keselamatan mereka, namun itu tidak cukup baik untuk meningkatkan keamanan kesehatan mereka.

4. David Slim(2015) yang berjudul “*The importance of occupational safety and health in management systems in the construction industry: case study of construction in Hermosillo*”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSH) adalah konsep yang tidak sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem manajemen dalam industri konstruksi. Artikel ini menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan di dua lokasi konstruksi di kota Hermosillo, Sonora, Meksiko. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko pekerjaan dalam kegiatan mereka. Sebagai hasilnya, hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan pentingnya memasukkan praktik kesehatan kerja ke dalam sistem manajemen dan berpotensi mencegah, mengurangi dan/atau menghilangkan risiko dan bahaya kerja dalam kegiatan konstruksi bangunan. Studi kasus digunakan sebagai desain metodologis. Mengintegrasikan praktik OSH dalam sistem manajemen akan memfasilitasi industri konstruksi bergerak menuju pola keberlanjutan dan akibatnya meningkatkan kualitas hidup para pekerjanya.
5. Guilherme Besse Garnica (2018) yang berjudul “*Barriers to occupational health and safety management in small Brazilian enterprises*”. Menentukan hambatan utama terhadap penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja OHSMS dalam konteks perusahaan kecil Brasil dari perspektif pemilik / manajer, auditor tenaga kerja, dan konsultan OHS. Orisinalitas: Survei dengan tiga perspektif berbeda pada perusahaan kecil

Brasil. Metode penelitian: Survei dilakukan dengan pemangku kepentingan yang mempengaruhi budaya keselamatan di perusahaan kecil untuk mengidentifikasi hambatan utama implementasi OHSMS. Temuan utama: Pemilik/manajer cenderung menyalahkan karyawan dan pemerintah atas kesulitan dalam menerapkan OHSMS, dan aktor eksternal cenderung menyalahkan manajemen dan alokasi sumber daya. Pendapat bertemu pada perilaku manajemen yang tidak pantas, informasi dan komunikasi yang tidak efektif dan prioritas produksi. Implikasi untuk teori dan praktik: Hambatan ini harus diatasi tidak hanya untuk memfasilitasi implementasi OHSMS tetapi juga untuk memperbaiki kondisi untuk manajemen semua operasi bisnis kecil.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Yaitu suatu metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Metode penelitian ialah bentuk kesuksesan sebuah penelitian, dimana metode yang digunakan baik maka hasil yang diperoleh juga memuaskan. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa metode yang diharapkan dapat menunjang pengumpulan data. Jika data mentah diibaratkan buah mangga, maka pisau untuk mengupas buah tersebut adalah analisa. Analisa data merupakan refleksi terus menerus terhadap apa yang peneliti peroleh dilapangan. (Creswell, 2016).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kampung Tanjung Keling Malang Rapat. Dikarenakan penulis bertujuan untuk mengetahui kesehatan dan keselamatan kelompok nelayan.

#### **3.3 Jenis dan sumber data**

Setiap penelitian memerlukan data dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Data harus diperoleh dari sumber data yang tepat, agar data yang

terkumpul relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga tidak menimbulkan kekeliruan dalam penyusunan interpretasi dan kesimpulan. Untuk memperoleh data yang akurat mula-mula yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati terhadap data skunder, yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer.

1. Data primer adalah data secara langsung dan segera diperoleh dari berbagai sumber oleh peneliti yang bersangkutan untuk tujuan penelitiannya, yang berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamatinya.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang dari peneliti meskipun yang dikumpulkan itu sepenuhnya data asli. Data sekunder ini berupa dokumen tertulis, laporan-laporan, dan artikel-artikel yang kaitannya dengan masalah yang diteliti dan masalah penelitian yang dianggap perlu.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.4.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, data tersebut dikumpulkan dan diperoleh dengan cara:

## 1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti (Tersiana, 2018).

Terdapat tiga jenis wawancara yaitu:

1. Wawancara terstruktur teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh.
2. Wawancara semi terstruktur pelaksanaan wawancara ini lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur.
3. Wawancara tak terstruktur wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara yang dapat dilakukan penulis untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, sehingga penulis memperoleh data yang relevan. Data yang diperoleh dari tempat penelitian dapat berupa peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto, film dokumenter, dan data yang lain (Sudaryono, 2017).

## 3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian dilaksanakan dengan menggunakan *literature* (kepustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.

### **3.5 Populasi dan sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh pebeliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karekteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok nelayan berjumlah 78 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat untuk diberlakukannya untuk populasi. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang diambil adalah 5 orang nelayan, dengan pertimbangan pengalaman kerja.

### 3.6 Defenisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel adalah pengertian variabel secara operasional dan secara nyata dalam objek penelitian yang diteliti.

**Tabel 3.1**

#### **Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<p>Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja</p> <p>Keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi yang tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan</p>	<p>Keselamatan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja secara fisik</li> <li>2. Lingkungan Sosial Psikologis</li> </ol> <p>Sumber : Moenir (Afrizal, dkk, 2017)</p> <p>Kesehatan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani</li> <li>2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upayaupaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya.</li> <li>3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.</li> </ol> <p>(Afrizal, dkk, 2017)</p>



### 3.7 Teknik analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015)

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) yaitu meliputi reduksi data , Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi gambaran umum tentang kondisi lingkungan kantor. Data yang diperoleh melalui pengamatan , wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan .

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai data dalam penelitian. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

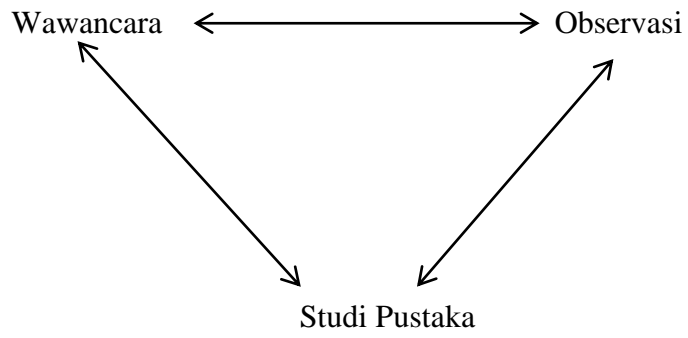
*c. Conclusion Drawing (Verification)*

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2015). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2015). Data yang diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Triangulasi teknik dapat digambarkan sebagaimana gambar 3.1 berikut ini

**Gambar 3.1**  
**Triangulasi teknik**



**Sumber: Sugiyono (2017)**

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Afrizal, dkk. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.2 Januari 2017|
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga
- Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik, S.S, M.M. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Ramli, S. (2015). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Robiana Modjo. (2013). *Identifikasi Bahaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Peenangkap Ikan Nelayan Muroami*. depok: Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*.Yogyakarta: CV Budi Utama.

Slim, David., Quintana, Z., Elba, N., Vega, M. Í. A., & Eduardo, L. (2015). The importance of occupational safety and health in management systems in the construction industry : case study of construction in Hermosillo, 18–24

Sunyoto, danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Dan Pengembangan* (S. Yustiyani Suryandari, Ed). Bandung: Alfabeta.

## **CURRICULUM VITAE**



Nama : M. Ihsan Ridho  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Tempat Tanggal Lahir : M. Jalai Kampar, 02-09-1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Email : mihsanr4@gmail.com  
Alamat : JL. Raden Saleh Barat  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Nama Orang tua  
Ayah : Sardian  
Ibu : Badariah

### **Pendidikan**

SD NEGERI 022 TAMPAN PEKANBARU  
SMP NEGERI 2 SIANTAN  
SMA NEGERI 1 SIANTAN