

**ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**DINDA OKTAVIANTI
NIM : 18612062**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

OLEH

**DINDA OKTAVIANI
NIM : 18612062**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

NAMA : DINDA OKTAVIANTI
NIM : 18612062

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



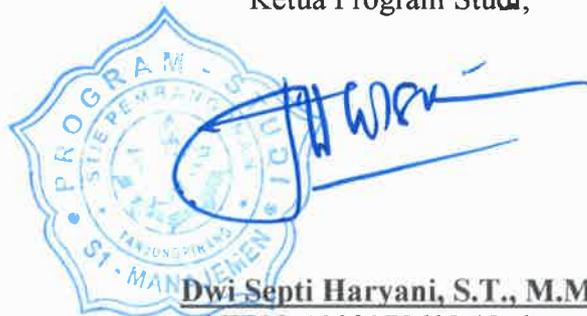
Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : DINDA OKTAVIANI
NIM : 18612062

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Sekretaris,



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

Anggota,



Muhammad Rizki, M.Hsc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang, 09 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dinda Oktavianti
NIM : 18612062
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Perstasi Kumulatif : 3,31
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Tanjungpinang

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

Tanjungpinang, 09 Januari 2023

Penyusun,



DINDA OKTAVIANTI
NIM : 18612062

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya telah memberi kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Keluarga

Kupersembahkan Skripsi ini Spesial Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta Almh.Ibu Nirwana dan Ayah Darmilie serta Kakak dan Adikku tercinta. Terima kasih yang tak terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Ibu (ALmh) dan,ayah saya serta Kakak-kakak terutama untuk kak Mala dan Fani dan adik saya yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, serta ridho yang tak terhingga yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Almh.Ibu dan Bapak bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih.

HALAMAN MOTTO

“ Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah.”

(Q.S Al Insyurah :68)

“The Possibility of all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen.”

- Mark Lee

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

- Fardiyandi

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kami ucapkan rasa syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG”** guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak, 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., Ak., 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 Armansyah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan, saran dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan nasehat dalam bimbingannya dan tak pernah lelah dalam memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kepada Bapak Derry Ambari yang telah memberikan izin untuk meneliti di DAMKAR Kota Tanjungpinang beserta jajarannya yang telah membantu memberikan jawaban yang sesuai dengan apa yang diteliti.
10. Yang tercinta dan Teristimewa kepada kedua orang tua ku Almh.Nirwana (Ibu) yang ingin anaknya menduduki pendidikan setinggi-tingginya dan Darmilie (Ayah) yang selalu mendoakan memberikan semangat pantang menyerah dalam mengerjakan skripsi ini dan kakak serta adik saya yang memberikan semangat tiada hentinya tidak pantang menyerah, dan tidak putus asa serta doanya.
11. Terima kasih kepada orang terdekatku Fikri Pebriansyah yang sudah memberi dukungan dan untuk Dian Awalia, Resky Melani Prayoga, Arfandy dan Siska

Riski Caturwulandari yang memberikan semangat dan membantu dalam penulisan skripsi ini, dan teman terdekatku yang tidak bisa disebut satu persatu yang selalu memberikan semangat, bantuan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 09 Januari 2023

Penulis

DINDA OKTAVIANTI
NIM 18612062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAM PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Kegunaan Penelitian	10
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	10
1.5.2. Kegunaan Praktir.....	11
1.6. Sistematika Penulisan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2. Fungsi Manajemen	14
2.1.1.3. Sumber Daya Manusia	16

2.1.1.4.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ...	18
2.1.1.5.	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.1.6.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.1.2.1.	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
2.1.2.2.	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
2.1.2.3.	Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja.....	33
2.1.2.4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	35
2.1.2.5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja	39
2.1.2.6.	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja	41
2.1.2.7.	Sistem Manajemen K3	44
2.1.2.8.	Pendekatan Sistem pada Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	44
2.1.2.9.	Manfaat Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	46
2.1.2.10.	Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	47
2.1.2.11.	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	47
2.1.2.12.	Langkah-langkah Penerapan Sistem Manajemen K3	50
2.1.2.12.1.	Membangun Komitmen dan Memuat Kebijakan	50
2.1.2.12.2.	Membuat Perencanaan	51
2.1.2.12.3.	Menerapkan Kebijakan K3.....	53
2.1.2.12.4.	Melakukan Pengukuran dan Evaluasi	55
2.1.2.12.5.	Melakukan Tinjauan Ulang dan Peningkatan	57

2.1.3 Pengertian Damkar.....	58
2.2. Kerangka Pemikiran	59
2.3. Penelitian Terdahulu.....	60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	66
3.2. Jenis Data.....	66
3.3. Teknik Pengumpulan Data	67
3.4. Populasi dan Sampel.....	69
3.4.1. Populasi.....	69
3.4.2. Sampel.....	70
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	71
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	72
3.7. Teknik Analisis Data	73
3.7.1. Uji Keabsahan Data	74
3.7.2. Triangulasi Data	74
3.8. Jadwal Penelitian	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	76
4.1.1 Gambaran Umum Damkar Kota Tanjungpinang.....	76
4.1.1.1 Sejarah Singkat Damkar Kota Tanjungpinang	76
4.1.1.2 Visi Damkar Kota Tanjungpinang	78
4.1.1.3 Misi Damkar Kota Tanjungpinang	78
4.1.1.4 Struktur Organisasi Damkar Kota Tanjungpinang	80
4.1.1.5 Tugas dan Tanggungjawab Damkar Kota Tanjungpinang	81
4.1.1.6 Karakteristik Informan	82
4.1.2 Reduksi Data	83
4.1.2.1 Hasil Wawancara Indikator K3	83
4.1.3 Penyajian Data.....	101

4.1.4 Penarikan Kesimpulan.....	105
4.2. Pembahasan	108

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Jumlah Populasi	69
Tabel 3.2	Data Sampel	71
Tabel 3.3	Definisi Operational Variabel	71
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian	75
Tabel 4.1	Daftar Informan	82
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Atasan	83
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	85
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	86
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	88
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	89
Tabel 4.7	Rakapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	91
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	93
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	94
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	96
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	97
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	98
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber.....	100
Tabel 4.14	Hasil Penyajian Data.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Damkar Kota Tanjungpinang	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Wawancara Penelitian
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	Surat Pernyataan
Lampiran 5	Presentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG

Dinda Oktavianti. 18612062. S1 Manajemen . STIE Pembangunan Tanjungpinang
dindaoktavianti114@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tanjungpinang sudah berjalan dengan efektif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis dari responden. Jenis data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara, dokumentasi dan Penelitian kepustakaan. Teknik pengolahan data pada penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data untuk menguji keabsahan data yang menggunakan metode triangulasi dat.

Berdasarkan dari pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan pada setiap indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) penerapan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sudah cukup baik namun belum optimal hanya saja ada beberapa Alat pelindung diri yang masih kurang.

Kata kunci: Penerapan, Kesehatan, Keselamatan Kerja

Dosen Pembimbing 1: Armansyah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2: Alfi Hendri, S.E., M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) IN TANJUNGPINANG CITY FIRE FIGHTING AND SAFETY DEPARTMENT

Dinda Oktavianti. 18612062. S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
dindaoktavianti114@gmail.com

The purpose of this study is to determine that the application of Occupational Health and Safety in the Tanjungpinang City Fire and Rescue Service has been running effectively. The type of research used in this study is descriptive qualitative research in the form of written words from respondents. The data types used are primary data and secondary data. The data collection techniques used are interviews, documentation and literature research. Data processing techniques in this study include data reduction, data presentation and drawing conclusions. In this study, it used data analysis techniques to determine the validity of data using the data triangulation method.

Based on the discussion of the research results, conclusions were obtained on each indicator of occupational health and safety (K3) the application to the Fire and Rescue Service was quite good but not optimal, it was just that there were some personal protective equipment that was still lacking.

Keywords: Application, health, work safety

Advisor 1: Armansyah, S.E., M.M.

Advisor 2: Alfi Hendri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manajemen sangat berarti karena manajemen merupakan suatu metode yang wajib dilakukan agar suatu organisasi tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, seluruh kegiatan dan efektifitas kerja yang terjadi didalamnya jadi tidak tertib dan kegiatan organisasi juga tidak akan efektif dan efisien. Dampaknya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil sangat memerlukan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia sangat penting dan menentukan dalam kegiatan produksi sebuah perusahaan, sebab tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk keberhasilan sesuatu organisasi ataupun perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dicermati secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai asset utama dalam organisasi ataupun perusahaan, wajib memperoleh perhatian serius dan sebaik mungkin. Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun organisasi dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan 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. Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. (Usman, 2016).

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 adil 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. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap kemasyarakatan dan organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah membawa perubahan dunia secara mendasar dan menyeluruh. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru dalam bidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan serta

keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menciptakan produk yang berkualitas tinggi. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, tetapi dapat memunculkan tingkat resiko kecelakaan pada kerja. Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat dapat memunculkan hal-hal negative yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat Kesehatan karyawan. Hal ini untuk tingkatan produktivitas baik dari segi sumber daya manusia, waktu maupun dari segi produksinya. Salah satu aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja yaitu penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu hal yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pekerja, namun juga perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hal ini keselamatan kerja butuh di perhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun permasalahan Kesehatan karyawan tidaklah kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melakukan tugasnya. Jika perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan sesuatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Pada sebuah organisasi tepatnya pada bidang pemadam kebakaran, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk karyawan (K3) sangatlah penting agar karyawan percaya diri dengan pekerjaannya yang mempunyai efek

besar maupun kecil. Secara umum, keselamatan akan kerja bisa diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan.

Sebelum organisasi turun tangan untuk memberikan keselamatan atau pertolongan pada masyarakat, maka penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja di organisasi harus berjalan sesuai dengan tujuan, maka itu akan menjamin keselamatan masyarakat. Namun, perlu dipahami keselamatan dan Kesehatan kerja pada karyawan sangatlah penting pada setiap pekerjaan yang memiliki resiko, oleh karena itu pihak organisasi atau perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu permasalahan utama dalam setiap proses operasional, terutama pada Dinas Pemadam Kebakaran. Keselamatan kerja adalah instrument yang memproteksi pekerja dari bahaya terjadinya kecelakaan kerja (Hongadi & Praptiningsih, 2013). Serta masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bertujuan menghindari, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak pengeluaran (*cost*) perusahaan, melainkan wajib dianggap sebagai wujud investasi jangka Panjang yang berikan keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Secara umum, keselamatan kerja bisa diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja

adalah suatu faktor yang harus dilakukan pada saat melaksanakan selama bekerja. Dimana tidak ada seseorang didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

Sementara itu Kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi supaya pekerja tetap sehat selama bekerja yang bertujuan agar pekerja mendapatkan derajat Kesehatan setinggi tingginya, baik jasmanai, rohani, maupun sosial dengan pencegahan terhadap gangguan Kesehatan yang diakibatkan oleh pekerja ataupun lingkungan kerja (Kasmir, 2016).

Menurut Wirawan dalam (Qurbani & Selviyana, 2018) Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara (Qurbani & Selviyana, 2018) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Pekerjaan bisa pengaruhi Kesehatan, begitu pula sebaliknya. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pekerja pemadam kebakaran dalam penejelasan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada paragraph lima pasal 86 ayat 1 dan 2 dimana pada ayat 1 mengendalikan bahwa tiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat

serta martabat manusia dan nilai-nilai agama. Tidak hanya itu, pada ayat 2 mengatur untuk perlindungan keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja. Pengertian Kesehatan kerja juga tercantum dalam penjelasan undang-undang RI No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal (pasal 9 dan 10) ialah “Kesehatan kerja merupakan laporan Kesehatan yang ditunjukkan pada pemeliharaan dan mempertinggi derajat Kesehatan tenaga kerja yang ditunjukkan pada pemeliharaan dan mempertinggi derajat Kesehatan tenaga kerja dilakukan dengan mengendalikan pemberian pengobatan perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, dan Kesehatan kerja untuk mencegah penyakit umum”.

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 hampir semua pekerjaan dari aspek sektor industrial 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 Damkar.

Damkar merupakan orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadam juga dilatih untuk menyelamatkan korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, Gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan

lain-lain. Kebakaran merupakan salah satu bencana yang sering terjadi di Indonesia. Ada banyak hal yang menjadi penyebab dari kebakaran, salah satunya yaitu ruangan pemantik api atau gas di ruangan yang sama yang menjalar kemudian mengenai semua seluruh benda yang ada.

Dalam perihal ini Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang sangat diutamakan karena resiko pekerja yang diambil sangat berat, mengingat kecelakaan kerja sering terjadi jika minimnya keselamatan kerja.

Objek penelitian ini adalah DAMKAR Kota Tanjungpinang. DAMKAR Kota Tanjungpinang adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu yang bekerja memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian di lingkungan masyarakat. DAMKAR Kota Tanjungpinang berdiri pada tahun 1919. Petugas pada Damkar ini memiliki jumlah populasi sebanyak 90 orang. Objek yang diteliti terletak di Jalan IR Sutami No.65. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak akan efisien bila pimpinan dalam organisasi tidak menetapkan kebijakan yang konsisten pada Damkar. Masalah Keselamatan dan Kecelakaan kerja sangatlah penting bagi para manajer. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dilakukan di perusahaan bisa dilihat dari ketentuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, memakai Alat Pelindung Diri (APD), perlengkapan kerja, lingkungan kerja, dll. Dalam penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran kota Tanjungpinang belum sepenuhnya diterapkan hingga dari itu penerapan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada karyawan ataupun pegawainya belum dijalankan seutuhnya.

Sebagaimana dalam UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Keselamatan kerja sangat penting dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga keselamatan kerja penting untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Pentingnya petugas Damkar menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), seperti Fire jaket untuk pemadam kebakaran, sepatu Harpiks, baju lebah/tawon, snake hoog, snake grabe, helm safety scurbt, dan helm safety PAB bertujuan untuk keselamatan pada petugas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu anggota yang terdapat pada bidang rescuer di DAMKAR Tanjungpinang diketahui bahwa fenomena yang terjadi yang terdapat bahwa masih ada kendala selama mengatasi insiden kebakaran yaitu seperti jalan yang sempit, kendala teknis seperti menggunakan armada yang muatan 6 ton terlalu tinggi jadi bisa mengganggu perjalanan saat mendapat laporan karna adanya pohon , kabel listrik yang menghadang, dan minimnya alat lainnya seperti pakaian alat pelindung diri untuk evakuasi tawon itu masih ada yang kurang, beberapa alat ada yang rusak, peralatan penakap ular seperti snake grabe dan snake hook membuat keselamatan kerja kurang terjamin untuk anggota yang turun ke lapangan karan setiap anggota turun kelapangan keselamatan kerja mereka itu dilindungi alat pelindung diri

yang mereka gunakan , dan juga ruang istirahat di beberapa pos masih kurang standrt.

Tabel 1.1
Alat Pelindung Diri

Jenis Apd	Jumlah Apd	Kebutuhan	Kekurangan
Fire Jaket	75	125	50
Sepatu Harpiks	55	105	50
Baju lebah/tawon	12	22	10
Snake hoog	6	12	6
Sanke grabe	6	12	6
Helm Safety Scubrt	30	30	-
Helm safety PAB	40	90	50

Sumber: Dinas Pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Tanjungpinang(2022)

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lagi tentang fenomena yang terjadi dilapangan dalam suatu uulan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menguraikan perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Manajemen penerapan Kesehatan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana Manajemen penerapan Keselamatan kerja di Dinas Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti dalam perihal ini membatasi masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Damkar. Disini peneliti memfokuskan untuk meneliti masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawai di Damkar yang di tinjau dari penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada bagian rescuer dimana rescuer yang turun dalam proses melakukan tugas serta kewajibannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan bagi si penulis tentang penerapan Kesehatan dan Keselamatan kerja yang diterapkan pada Damkar. Hasil penelitian ini diterapkan untuk menjadi referensi dan informasi bagi pembaca.

1.5.2 Keguaan Praktis

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dan mendalami teori-teori mengenai sumber daya manusia, penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan juga menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan Langkah yang diambil dalam penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, dan juga untuk mengetahui bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan pada penelitian ini di bagi menjadi 5 bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada pemahaman bab ini bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat dan sistematik penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijabarkan tinjauan Pustaka ialah bagian yang menjelaskan landsan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini metodologi penelitian yaitu bagian dari metode, yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, sumber data, dan informan penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, teknik pengolahan data, teknik Analisa data, dan lokasi penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan saran yang terhubung dengan hasil penelitian dan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* dimana Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016).

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting dalam perusahaan. 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 di dalamnya menjadi tidak teratur. Pada prinsipnya manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan (Hartatik, 2014).

Menurut Stoner dalam Parera (2020) Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mary Parker Manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti, para manajer mencapai tujuan-tujuan

organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas sehingga diperlukan yang berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Lima fungsi manajemen yang penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi manajerial yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2016) :

1. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tuju.

2. Organizing

Organizing atau pengorganisasian meliputi:

- a. Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

3. Staffing

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

5. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi –fungsi manajemen, yang diterangkan oleh Nikels, McHugh and McHugh (1997) terdiri empat fungsi yaitu :

1. Perencanaan atau *planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh.
3. Pengimplementasian atau *directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian dan pengawasan atau *controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen (Parera, 2020) yaitu :

1. *Planning* yaitu menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang.
2. *Orgaanizing* yaitu mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut.
3. *Staffing* dimana menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating* yaitu mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia menuju tujuan-tujuan.
5. *Controlling* dimana suatu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan, dan mengambil tindakan-tindakan korektif jika diperlukan.

2.1.1.3 Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan,

keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Werther dan Davis menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2020).

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya tujuan pencapaian organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja (Qurbani & Selviyana, 2018).

Sumber daya manusia diartikan sebagai faktor yang sangat berperan dalam organisasi dalam memberikan pelayanan publik. Dan sesungguhnya keberadaan sumber daya manusia itu sendiri adalah merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih ada dalam diri, hal tersebutlah yang perlu digali, dibina, dikembangkan agar nantinya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam tiap kegiatan organisasi, karena manusia dapat berperan sebagai perencana, pelaku, penemu terwujudnya tujuan

organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Secara umum, sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk kedalam sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain (Parawu et al., 2021).

2.1.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016).

Menurut Dessler dalam Kasmir (2016) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja Kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Neo (Kasmir, 2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan system yang dimiliki oleh perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi Irham, 2017). Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan karyawan yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan termasuk MSDM yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif. MSDM 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 (Sutrisno, 2020).

MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolala unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan bisa bekerja secara produktif (Hamali, 2016).

Sebuah definisi dari beberapa ahli tersebut, maka pemahaman baru tentang MSDM yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi dalam sebuah desain tertentu yang

sistematis, sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.1.5 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni: perencanaan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. Fungsi opsional yang dimaksud adalah sebagai berikut (Marwansyah, 2014):

1. Perencanaan Sumber daya manusia

Perencanaan SDM merupakan proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan merupakan proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpul pelamar.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan upaya rencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa salah satu atau kombinasi dari bentuk-bentuk yaitu gaji atau upah, insentif atau bagi hasil, tunjangan atau pelayanan, imbalan atau nonfinansial.

5. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan kerja adalah upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan Kesehatan kerja yaitu terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja merupakan sebuah system hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah.

7. Penelitian sumber daya manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan atau organisasi dengan maksud pencapain tujuan individu atau tujuan organisasi.

2.1.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Samsudin, 2019) :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara yaitu :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

- e. Mensisoalisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah yang tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Dimana karyawan akan memilih keluar dari perusahaan jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif jika tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Akitivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian harmonis antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka Panjang akibat pekerjaan mereka (Fahmi irham, 2017).

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam dunia pekerjaan segala kendala kerja harus dihindari, sementara produk-tivitas yang optimal merupakan keinginan setiap pengusaha konstruksi, dengan demikian sasaran keuntungan akan dapat dicapai. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar agar karyawan tetap sehat dalam bekerja. Resiko Kesehatan yang terjadi dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress dan gangguan fisik (Alfons Willyam Sepang Tjakra et al., 2013).

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan adalah “keadaan sejahteraan dari badan, jiwa, dan sosial

yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Kesehatan kerja (*occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional. Pasal 23 UU Nomor 23/1992 menyebutkan bahwa Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan Kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat Kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga mengaskan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan Kesehatan kerja (Marwansyah, 2014). Menurut Rantanen, tujuan pelayanan Kesehatan kerja adalah untuk melindungi Kesehatan para pekerja, dan untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman dan komunitas kerja yang baik (Marwansyah, 2014).

Menurut Mungkunegara dalam Qurbani & Selviyana (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Menurut Wirawan (Qurbani & Selviyana, 2018) Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (Qurbani & Selviyana, 2018) Keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan,

apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang (Qurbani & Selviyana, 2018).

Secara umum, keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindarnya dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat perlu untuk melindungi pekerja. Ada beberapa komponen yang perlu dilakukan antara lain (Kasmir, 2016):

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
2. Perawatan peralatan secara terus menerus
3. Adanya kepatuhan karyawan
4. Melaksanakan prosedur kerja yang telah diterapkan.
5. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja yang strategis, serta mudah dilihat.

Sementara Kesehatan kerja (*occupational health*) adalah kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya. Baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan

terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja dari penyakit fisik atau emosional. Kesehatan Kerja biasa pula disebut dengan Perlindungan Sosial. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khusus sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan social ini biasa disebut juga dengan kesehatan kerja.(Firman, 2014).

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniyah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan Makmur. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian (Firman, 2014).

Dalam perlindungan atas keselamatan kerja karyawan ataupun buruh haruslah diutamakan oleh setiap perusahaan untuk melindungi seluruuh karyawan yang bekerja. Begitu juga dengan kesehatan perlu dilakukan dan dijaga, sehingga seluruh karyawan yang bekerja tetap sehat baik fisik maupun mentalnya. Hal ini sesuai dengan bunyi undang-undang yang mengatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan

Bahkan menurut undang-undang bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan dapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya (Kasmir, 2016). Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016).

Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu penelitian dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah atau rohaniah tenaga kerja khususnya, dengan manusia pada umumnya, hasil karyawan atau budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Hartatik, 2014).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 mengatur tentang tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna

mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja (Firman, 2014).

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) termasuk dalam suatu wadah hygiene perusahaan dan kesehatan kerja hiperkes yang terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya menunjukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja.

Banyak manfaat yang di petik jika perusahaan benar-benar memerhatikan program Keselamatan dan Kesehatan kerja, dengan program keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan untuk keselamatan dan Kesehatan kerja cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkat citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja.

Banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja. Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu (Kasmir, 2016) :

1. Membuat Karyawan Merasa Aman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas

pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Memperlancar Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan Kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, akan menjadi lebih baik.

3. Agar Karyawan Berhati-hati Dalam Bekerja

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadi karyawan lebih waspada beraktivitas.

4. Mematuhi Aturan Dan Rambu-Rambu Kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5. Tidak Mengganggu Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja, diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun itu ribet namun tidak akan mengganggu proses aktivitas kerja. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan.

6. Menekan Biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekankan biaya dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relative kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari Kecelakaan Kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman dalam bekerja.

8. Menghindari Tuntutan Pihak-Pihak Tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan Kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu resiko yang akan dihadapinya.

Berdasarkan definisi kecelakaan kerja, lahirilah keselamatan dan Kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. Keselamatan dan Kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat di lakukan dengan dua cara yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan menelit apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Mangkunegara (Hartatik, 2014) mengemukakan tentang tujuan keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar dapat jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan Kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerj, dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi adalah kewajiban setiap karyawan untuk mematuhi apa yang telah dibuat perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menggunakan semua peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, bukan hanya menguntungkan karyawan semata, akan tetapi juga terhadap aktivitas kerja. Sebaliknya bagi perusahaan merupakan kewajiban untuk membuat program keselamatan dan Kesehatan kerja sebaik-baiknya termasuk terus melakukan proses pengawasan. Hal ini penting dilakukan agar masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan.

2.1.2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan kerja

Pada umumnya kita berpendapat bahwa suatu kecelakaan adalah satu peristiwa yang menyebabkan seseorang mendapat luka. Kecelakaan kerja adalah sebuah kejadian atau peristiwa yang berasal dari, atau terjadi dalam, rangkaian pekerjaan yang berakibat cedera fatal atau cedera tidak fatal. Menurut undang-undang Nomor 3 adalah “kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalanyang biasa atau wajar dilalui. Kecelakaan terjadi di luar kendali seseorang yang tidak sengaja (Marwansyah, 2014).

Menurut Joiny Industrial Safety Council-ILO, ada tiga faktor utama terhadap kecelakaan kerja, yaitu :

1. Peralatan Teknis

Dimana peralatan tidak memadai atau salah rancangannya, yang dapat menimbulkan kejadian yang tidak diharapkan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kecelakaan.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dapat mempengaruhi pekerja secara tidak langsung, dan oleh karena itu dapat juga menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Faktor-faktor kondisi kerja antara lain :

- a. Kesemrawutan tempat kerja
- b. Kebisingan
- c. Temperatur
- d. Ventilasi
- e. Pencahayaan

3. Manusia

Kinerja para karyawan dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan. Konsekuensinya, semua pekerjaan harus direncanakan dengan memperhatikan sudut pandang pekerja. Pengusaha atau pemimpin unit kerja adalah penanggung jawab utama dalam perencanaan dan penataan tempat kerja.

Dalam penyebab terjadinya kecelakaan berkaitan dengan faktor manusia dalam kecelakaan kerja, terdapat faktor-faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen antara lain :

- a. Pengalam kerja. Kondisi yang sama terjadi bila seorang pekerja berganti pekerjaan.
- b. Informasi dan instruksi tentang metode kerj dan resiko yang mungkin terjadi.
- c. Usia Pekerja yang berusia tua lebih mudah terluka, misalnya bila terjatuh.

Sedangkan menurut Mondy dan Noe membagi penyebab kecelakaan ke dalam tiga jenis yaitu penyebab langsung, penyebab tidak langsung, dan penyebab pokok. Manajemen yang keliru, kebijakan keselamatan dan keputusan yang terkait dengannya, faktor-faktor personal dan faktor-faktor lingkungan, merupakan penyebab pokok atau sumber terjadinya kecelakaan. Faktor-faktor ini dapat memunculkan tindakan dan kondisi tidak aman, yang terjadi penyebab tidak langsung kecelakaan kerja (Marwansyah, 2014).

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan pada perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan resiko yang dihadapi. Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan sangat dipengaruhi oleh variable lain. Demikian pula sebaliknya bahwa program keselamatan juga dapat mempengaruhi variable lainnya.

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu (Kasmir, 2016) :

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja akan mempengaruhi dalam keselamatan kerja itu sendiri. Makin, tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tidak terjamin, demikian pula sebaliknya jika kualitas perlengkapan lengkap maka kerja karyawan terjamin.

3. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tak terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan

digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pemimpin nya tidak tegas dalam sebuah organisasi , maka karyawan akan bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerja karyawan terganggu. Dalam hal ini ketegasan pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya. Terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Kemudian di samping dipengaruhi variabel-variabel lainnya, keselamatan kerja juga mempengaruhi variabel lain pula. Artinya ada pengaruh timbal balik dengan adanya program keselamatan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi program keselamatan kerja adalah (Kasmir, 2016) :

1. Keamanan kerja

Artinya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, maka akan mempengaruhi keamanan kerja, sehingga resiko kecelakaan dapat diminimalkan. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap akan dapat menimbulkan resiko kecelakaan yang lebih besar.

2. Motivasi kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Kinerja

Artinya keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Maka dengan

adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

4. Semangat kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik, akan ikut mendongkrak semangat kerja karyawan.

5. Faktor lainnya

Dari penjelasan diatas makin penting bagi perusahaan untuk menjalankan program keselamatan kerja secara baik, mengingat banyak manfaat yang dapat dipetik. Kemudian untuk menjaga agar program keselamatan kerja terus berjalan dengan baik, maka perusahaan juga harus memelihara faktor-faktor baik yang mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh keselamatan kerja.

2.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Kesehatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga Kesehatan karyawan tetap terjaga. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan kerja karyawan yaitu (Kasmir, 2016) :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat kerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan sehat selalu, demikian sebaliknya jika kualitas udara kurang baik akan mengakibatkan Kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi Kesehatan kerja karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahyanya kurang tentu akan merusak Kesehatan karyawan, terutama Kesehatan mata. Oleh karena itu faktor pencahaya perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka Kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu membahayakan, misalnya zat kimia, akan memengaruhi Kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap.

5. Loyout ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi Kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan.

Sebaliknya Kesehatan karyawan memengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Berikut ini pengaruh dari Kesehatan karyawan terhadap :

a. Kemampuan kerja

Artinya karyawan yang sehat tentu akan sanggup dan mampu untuk bekerja.

Karyawan yang seha secara fisik dan jiwanya.

b. Semangat kerja

Artinya karyawan yang sehat akan bersemangat untuk bekerja, baik berangkat kerja maupun melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Motivasi kerja

Artinya karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Jadi motivasi kerja karyawan perlu terus ditumbuhkan melalui peningkatan Kesehatan secara terus-menerus.

d. Kinerja

Artinya Kesehatan kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya.

2.1.2.6 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 (Hartatik, 2014).

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. Menurut Danggur Konradus dalam (Hartatik, 2014) mendefinisikan bahwa program keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan tidak terjadi gangguan Kesehatan para pekerja, keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitar.

2. Pengertian program keselamatan dan Kesehatan kerja

Pengertian program keselamatan dan Kesehatan kerja yang dikutip dari pelaksanaan kegiatan penerapan 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 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 jawab pelaksanaan tugas. Daftar alat keselamatan dan Kesehatan kerja, laporan pemeriksaan tata ruang, data pemeriksa Kesehatan pekerja, data kecelakaan akibat kerja, izin kerja didaerah berbahaya.

3. Tanggung jawab keselamatan dan Kesehatan kerja

Program keselamatan dan Kesehatan kerja secara efektif untuk dilaksanakan jika pimpinan perusahaan tidak menetapkan kebijakan yang konsisten. Pedoman dan pegangan Keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik masih membutuhkan kebijakan manajerial agar terlaksana secara efektif dalam pencegahan kecelakaan. Kerja sama antara manajemen perusahaan dengan para karyawan untuk melaksanakan program K3 sangatlah perlu. Seperti yang diungkapkan oleh Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala bahwa setiap program K3 bagi karyawan perlu dikoordinasikan dengan baik.

Praktik dari program keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu (Marwansyah, 2014):

1. Membuat karyawan/pekerja merasa aman, artinya dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai 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 maupu mental dan dapat beraktivitas secara normal,

3. Agar berhati-hati dalam bekerja, maksudnya adalah dalam hal ini setiap melakukan pekrjaannya 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 keselamatan dan Kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan Kesehatan kerja maka kecelakaan dapat diminimalkan.

2.1.2.7 Sistem Manajemen K3

Dalam pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak dalam memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan sistem manajemen K3 adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Marwansyah, 2014).

Menurut Ramli (Qurbani & Selviana, 2018) Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur

organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3. SMK3 dilaksanakan dalam rangka guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi.

2.1.2.8 Pendekatan Sistem pada Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja yang pada dasarnya membangun dan memelihara budaya K3 yang bersifat mencegah sebagai berikut :

1. Penetapan Indikator Sistem

Tahap dasar implementasi sistem keselamatan kerja adalah menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja, Kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Efektivitas dari sistem dapat diukur dan kecenderungan-kecenderungannya dapat diidentifikasi. Indikator tersebut merupakan kriteria untuk tujuan keselamatan kerja.

2. Melibatkan para Pengawasan dalam Sistem Pelapor

Dimana terjadi kecelakaan harus dilaporkan kepada pengawasan langsung dari bagian kerusakan, dan laporan harus pula mengidentifikasi kemungkinan penyebab terjadinya kecelakaan. Kecelakaan dapat dikurangi bila pekerja, baik secara sadar maupun bawah sadar, berpikir tentang keselamatan.

3. Mengembangkan Prosedur Manajemen Keselamatan kerja

Manajemen perusahaan juga mengadakan penelitian terhadap penyebab terjadinya kecelakaan dan mempertimbangkan kebijakan yang telah ditetapkan

untuk di adakan perubahan seperlunya sesuai dengan keperluan pada saat itu. Prosedur ini suatu proses kegiatan untuk menyelesaikan kegiatan atau motode langkah demi langkah secara pasti dalam pekerjaan dengan memperhatikan keselamatan kerja.

4. Menjadikan Keselamatan kerja sebagai Bagian dari Tujuan Kerja

Manajemen perusahaan membuat kartu penilaian keselamatan kerja. Setiap kesalahan dilakukan karyawan dicatat oleh pengawas dan dipertanggung jawabkan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian presentasi kerja, karyawan yang bersangkutan.

5. Melatih para Karyawan dan Pengawasan dalam Manajemen Keselamatan kerja.

Karyawan dilatih untuk dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik, dan para karyawan juga dilatih untuk dapat menggunakan alat pengaman jika terjadi kecelakaan di tempat kerja.

2.1.2.9 Manfaat Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Manfaat dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut (M.H.Yani, 2012) :

1. Memberikan perlindungan pada karyawan.
2. Memperllihatkan kepatuhan pada peraturan dan perundang-undngan.
3. Mengurangi biaya.
4. Membuat sistem manajemen yang efektif.
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pada pelanggan.

2.1.2.10 Usaha- Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerapan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.1.2.11 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Ada beberapa indikator dalam keselamatan dan Kesehatan kerja yang meliputi yaitu (Puspasari & Rindi, 2020) :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dapat mempertinggi efisiensi dan efektifitas kerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperhatikan antarlain:Penerangan yang

baik, Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, Kebisingan, Ketentuan-ketentuan kerja yang sering dilanggar.

2. Peralatan kerja

Peralatan kerja merupakan suatu yang sangat dibutuhkan dalam melakukan aktifitas kerja, karena dalam melakukan aktifitas kerja jika tidak adanya peralatan kerja tentu akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Faktor yang mempengaruhi peralatan kerja yang penting untuk diperhatikan antara lain yaitu alat-alat kerja yang telah rusak/tua, tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri atau rusak, dan peralatan mesin yang tidak ergonomis.

3. Cara melakukan pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan memiliki cara pekerjaan yang berbeda-beda. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan aktifitas kerja, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan alat kerja.

Menurut Darvis (Parashakti & Putriawati, 2020) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi

menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja

Anoraga mengemukakan indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi (Gayatri, 2015) :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2. Peralatan kerja

Peralatan Kerja merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang..

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri

secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

2.1.2.12 Langkah-Langkah Penerapan Sistem Manajemen K3

Untuk lebih memudahkan penerapan system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, berikut ini dijelaskan mengenai Langkah-langkah dalam penerapan system manajemen K3 (Marwansyah, 2014) :

2.1.2.12.1 Membangun Komitmen dan Memuat Kebijakan

Pihak yang bertugas memimpin langsung tempat kerja harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja dengan menyediakan sumber daya yang memadai. Menurut Permennaker Nomor Per.05/MEN/ 1996 tentang sisten manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, pengusaha dan pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan dalam :

1. Menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.
2. Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan saran -sarana lain yang diperlukan di bidang K3.
3. Menetapkan personal yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penangan K3.
4. Perencanaan K3 yang terkoordinasi.
5. Melakukan penilaian kerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

Komitmen dan kebijakan tersebut harus ditinjau ulang secara berkala. Pemimpin perusahaan pada setiap jenjang harus menunjukkan komitmen terhadap

K3 sehingga implementasi dan pengembangan system manajemen K3 dapat terjamin. Demikian pula, setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan serta dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3.

Kebijakan K3 adalah suatu pernyataan tertulis yang ditanda tangani oleh perusahaan dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan. Kebijakan K3 harus memuat sekurang-kurangnya, prinsip-prinsip pokok dan tujuan-tujuan yang menjadi komitmen organisasi berikut :

1. Melindungi keselamatan dan Kesehatan semua anggota organisasi dengan mencegah kecelakaan, kondisi Kesehatan yang buruk, penyakit dan insiden yang terkait dengan pekerjaan.
2. Mematuhi peraturan perundangan K3 yang relavan, kesepakatan bersama tentang K3 serta persyaratan lain yang diikuti oleh organisasi.
3. Menjamin bahwa para pekerja dan perwakilan mereka diajak bermusyawarah dan didorong berperan serta secara aktif dalam semua unsur sistem manajemen K3.
4. Secara berkelanjutan meningkatkan kinerja sistem manajemen K3.

Kebijakan K3 tertulis diperlukan untuk menunjukkan bahwa manajemen puncak sungguh-sungguh memperhatikan perlindungan atas pekerja organisasi dari bahaya di tempat kerja dan untuk mengindikasikan bagaimana perlindungan ini dilakukan.

2.1.2.12.2 Membuat Perencanaan

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mewujudkan keberhasilan penerapan dan kegiatan sistem manajemen K3 dengan sasaran yang

jelas dan terstruktur, Perencanaan memuat tujuan, sasaran dan indikator kerja. Tujuan, sasaran dan indikator kinerja ini dirumuskan dengan mempertimbangkan indentifikasi sumber bahaya, penilaian dan pengendalian resiko sesuai persyaratan perundangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap K3. Untuk melakukan perencanaan K3 secara tepat dan memadai, harus dilakukan penataan yang didasarkan atas hasil peninjauan ulang, penunjauan ulang berikutnya, atau data lain yang tersedia. Penataan perencanaan ini harus berkontribusi terhadap perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja, dan harus memasukkan :

1. Definisi yang jelas tentang tujuan-tujuan K3, disertai dengan penetapan prioritas dan kuantifikasi tujuan, bilamana perlu.
2. Penyiapan rencana untuk mencapai tujuan, disertai dengan penetapan tanggung jawab dan kriteria kinerja yang jelas, yang menunjukkan apa yang harus dilakukan, kapan, dan oleh siapa.
3. Pemilihan kriteria pengukuran untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan telah tercapai.
4. Penyediaan sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia dan finansial serta dukungan teknis.

Konsisten dengan kebijakan K3 dan didasarkan atas tinjauan awal dan lanjutan, perusahaan harus menetapkan tujuan-tujuan K3 yang terukur, dengan ciri-ciri :

1. Spesifik bagi organisasi, dan sesuai dengan ukuran dan sifat dasar kegiatan-kegiatan organisasi.

2. Konsisten dengan peraturan perundangan nasional yang relevan, dengan kewajiban teknis dan bisnis organisasi dalam kaitannya dengan K3.
3. Meletakkan fokus pada peningkatan perlindungan K3 bagi pekerja secara berkelanjutan untuk mewujudkan kinerja K3 terbaik.
4. Realistis dan bisa dicapai
5. Terdokumentasi, dan dikomunikasikan kepada semua fungsi dan jenjang organisasi yang relevan.

Kemudian, terkait dengan penetapan tujuan dan sasaran kebijakan K3, perusahaan harus menentukan dan menggunakan indikator kinerja terukur. Indikator kerja ini digunakan sebagai dasar penilaian kinerja K3 dan sekaligus merupakan informasi tentang keberhasilan pencapaian sistem manajemen K3.

2.1.2.12.3 Menerapkan Kebijakan K3

Agar dapat mengimplementasikan kebijakan K3 secara efektif, perusahaan harus menetapkan persyaratan kompetensi K3, dan membuat dan memelihara tatanan untuk menjamin bahwa semua orang yang terlibat memiliki kompetensi untuk menjalankan aspek aspek keselamatan dan Kesehatan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

Peningkatan K3 akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan dalam penerapan serta dalam penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3. Selain itu, diperlukan pula budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi sistem manajemen K3. Penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap pekerja di perusahaan.

Penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap pekerja di perusahaan. Pelatihan K3 merupakan faktor kunci dalam program pencegahan. Pelatihan K3 juga harus diberikan saat kepindahan pekerja ke pekerjaan yang baru atau ketika ada perubahan metode kerja. Pelatihan keselamatan dan Kesehatan kerja mengajarkan aturan keselamatan kerja dan memberikan informasi tentang potensi bahaya dan bagaimana caramenghindarinya. Pelatihan-pelatihan penyegaran juga harus disediakan dan kursus khusus diselenggarakan untuk memahami aspek aspek K3 terkini atau bidang-bidang baru yang memunculkan masalah keselamatan.

Dalam mendukung penerapan sistem manajemen, komunikasi mempunyai peran yang sangat penting, terutama komunikasi dua arah yang efektif dan pelaporan rutin. Penyediaan informasi yang sesuai bagi pekerja dan semua pihak yang terkait, dapat digunakan untuk memotivasi dan mendorong penerimaan dan pemahaman umum dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3.

Pengaturan pencegahan, kesiapan dan tanggap keadaan darurat, harus dibuat melalui kerja sama dengan lembaga-lembaga layanan keadaan darurat, diluar organisasi dan badan-badan lain yang dipandang perlu. Disamping penanganan keadaan darurat, untuk mengurangi pengaruh yang mungkin timbul akibat insiden, perusahaan harus memiliki prosedur yang meliputi :

1. Penyediaan fasilitas P3K dengan jumlah yang cukup dan sesuai sampai mendapatkan pertolongan medis.
2. Serta proses perawatan lanjutan.

2.1.2.12.4 Melakukan Pengukuran Dan Evaluasi

Perusahaan harus memiliki sistem untuk mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja sistem manajemen K3 dan hasilnya harus dianalisis guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan perbaikan. Audit sistem manajemen K3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem manajemen K3. Menurut Armstrong (Marwansyah, 2014), audit K3 dilakukan untuk memberikan tinjauan yang lebih komprehensif atas semua aspek kebijakan keselamatan dan Kesehatan, dan prosedur serta program-program yang telah dijalankan. Para manajer juga bisa bertanggung jawab melakukan audit di dalam departemennya dan lebih baik lagi jika anggota departemen bisa dilatih untuk melakukan audit pada bidang-bidang tertentu.

Menurut pedoman data *Internasional Labor Organization* atau ILO audit sistem manajemen K3 harus mencakup bidang-bidang berikut (Marwansyah, 2014) :

1. Kebijakan K3 dan peran serta pekerja.
2. Tanggung jawab dan akuntabilitas.
3. Kompetensi dan pelatihan.
4. Dokumentasi sistem manajemen K3.
5. Komunikasi.
6. Perencanaan, pengembangan, dan implementasi sistem.
7. Tindakan pencegahan dan pengendalian.
8. Manajemen perubahan.

9. Pengadaan.
10. Kontrak.
11. Pemantauan dan pengukuran kinerja.
12. Investigasi cedera, keadaan kurang sehat, penyakit dan insiden yang terkait dengan pekerjaan serta dampaknya pada kinerja K3.
13. Audit.
14. Tinjauan manajemen.
15. Tindakan preventif dan korektif.
16. Perbaikan berkelanjutan.
17. Kriteria unsur audit lain yang dipandang perlu.

Kesimpulan audit harus menentukan apakah unsur-unsur sistem manajemen K3 yang di terapkan oleh :

1. Efektif dalam mencapai tujuan dan kebijakan K3
2. Efektif dalam mendorong peran serta penuh dari pekerja.
3. Tanggap terhadap hasil evaluasi kinerja K3 dan hasil audit sebelumnya.
4. Memungkinkan organisasi untuk berjalan atau mematuhi semua peraturan dalam perundangan K3 yang relavan.
5. Mewujudkan tujuan perbaikan berkelanjutan dari praktik-praktik K3 terbaik.

Sesudah audit selesai, harus dilanjutkan dengan tindakan-tindakan yang dipandang perlu. Semua hasil temuan dari pelaksanaan pemntauan, audit dan tinjauan ulang sistem manajemen K3, harus didokumentasikan dan digunakan untuk identifikasi tindakan perbaikan dan pencegahan serta pihak manajemen mejamin pelaksanaanya secara sistematis dan efektif.

2.1.2.12.5 Melakukan Tinjauan Ulang Dan Peningkatan

Pemimpin unit kerja yang ditinjau harus melaksanakan tinjauan ulang sistem manajemen K3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan efektifitas berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan K3.

Menurut *Permennaker* Nomor Per.05/ MEN/ 1996 tinjauan ulang sistem manajemen K3 meliputi (Marwansyah, 2014) :

1. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3
2. Tujuan, sasaran dan kinerja K3
3. Hasil temuan audit sistem manajemen K3
4. Evaluasi efektivitas penerapan sistem manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah sistem manajemen K3 sesuai dengan :
 - a. Perubahan peraturan perundangan.
 - b. Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
 - c. Perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
 - d. Perubahan struktur organisasi perusahaan.
 - e. Pengalaman yang didapat dari insiden K3
 - f. Umpan balik khususnya dari pekerja.

Tinjauan manajemen harus mempertimbangkan :

1. Hasil investigasi atas cedera, Kesehatan yang buruk, penyakit dan insiden, hasil pemantauan dari pengukuran kinerja, hasil kegiatan audit.
2. Masukkan tambahan dari dalam dan luar organisasi, seperti perubahan organisasi, yang dapat mempengaruhi sistem manajemen K3.

Temuan- temuan yang berasal dari tinjauan manajemen harus dicatat dan dikomunikasikan secara formal kepada pihak yang bertanggung jawab atau setiap unsur sistem manajemen K3 agar mereka bisa mengambil Langkah-langkah yang cepat, dan juga komite keselamatan dan Kesehatan, pekerja dan wakil pekerja.

2.1.3 Pengertian Damkar

Dinas pemadam kebakaran dan/atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugastugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau Rescue/(Penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Pemadam Kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas. Pemadam kebakaran disingkat Damkar atau PMK adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kabakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya.

Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melaksanakan pemadam, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, Gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dll. Tugas pokok dan fungsi pemadam kebakaran adalah melaksanakan Sebagian kewenangan Daerah dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Tugas pokok pemadam kebakaran adalah melaksanakan sebagian kewenangan Daerah dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang meliputi : pencegahan, pembinaan dan penyuluhan, pengendalian operasional. Fungsi pemadam kebakaran yaitu :

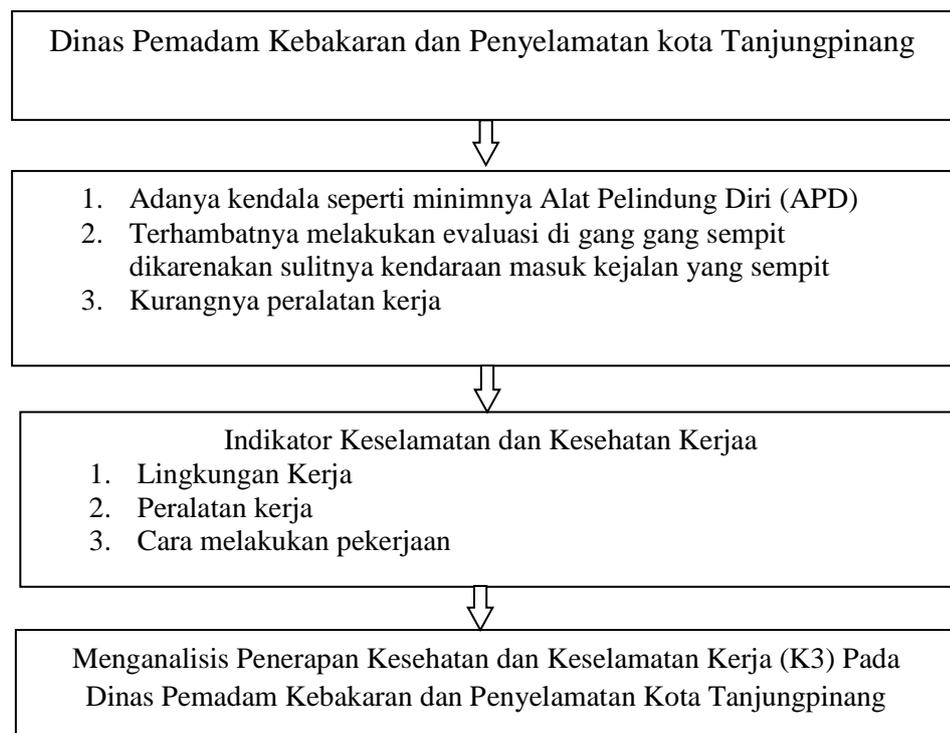
1. Merumuskan kebijakan teknis bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
2. Melaksanakan tugas teknis operasional dibidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
3. Melaksanakan pelayanan teknis administratif meliputi: administarasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pengembangan serta administrasi keuangan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta produksi, dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja. Sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktu organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tagging jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Marwansyah, 2014).

Tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja adalah menciptakan sistmen keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah danmengurangi kecelakaan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Hasil olahan peneliti (2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hongadi & Praptiningsih (2013) dengan judul penelitian “Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang selama ini diterapkan oleh PT. Rhodia Manyar Gresik, serta mendeskripsikan dan menganalisis penerapan kebijakan reward dan punishment yang selama ini diterapkan oleh PT. Rhodia Manyar Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis data kualitatif. Pelaksanaan K3 pada PT. Rhodia Manyar dapat terlihat dari adanya aturan Kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan. Perusahaan mempunyai kebijakan reward dan punishment terkait dengan K3 ini melibatkan dua divisi, yaitu divisi HSE dan divisi SDM. Divisi HSE bertugas untuk memberikan penilaian terhadap praktek K3 yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan, kemudian hasil penilaian ini yang akan diserahkan kepada divisi SDM. Divisi SDM nantinya yang akan menentukan jenis reward dan punishment yang akan diberikan kepada karyawan.
2. Firman (2014) dengan judul penelitian “Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Pemadam Kebakaran Di Kota

Makassar” Penelitian ini bertujuan mengetahui : 1). Faktor-faktor yang menghambat perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi pekerja Pemadam Kebakaran di Kota Makassar. 2). Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Pemadam Kebakaran untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja bagi pekerja pemadam kebakaran untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja bagi pekerja pemadam kebakaran di Kota Makassar dalam upaya perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif, populasinya adalah semua pekerja lapangan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar berjumlah 261orang. Teknik pengumpulan data: Teknik angket, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul diolah dan disajikan dalam bentuk table frekuensi kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja bagi pekerja Pemadam Kebakaran Kota Makassar adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja terhadap hak dan kewajibannya, serta tidak mengetahui syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Keselamatan kerja. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pemadam kebakaran untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja bagi pekerja Pemadam Kebakaran di Kota Makassar.

3. Puspasari & Rindi (2020) dengan judul penelitian “Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bidang Penanggulangan Kebakaran Pada Dinas Pemadam Kebakaran Sumedang”. Kesehatan dan keselamatan kerja diartikan sebagai

pemikiran dan upaya untuk menajamin keutuhan dan kesempurnaan : tenaga kerja dan orang pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), pekerjaan dan budaya menuju masyarakat yang adil, sejahtera dan sejahtera merupakan unit yang bertugas menanggulangi bencana kebakaran dan menjalankan tugas dan fungsinya di wilayah Kabupaten Sumedang. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, petugas pemadam kebakaran seringkali mengalami beberapa kendala, hal ini disebabkan oleh tindakan dan tindakan yang tidak aman oleh petugas pemadam kebakaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Sumedang dan kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, penelitian dilakukan dengan wawancara, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan data yang diperoleh dari informan, dapat dijelaskan bahwa implementasi K3 belum terealisasi dengan baik. Saran dan prasarana dapat lebih aktif menarik perhatian pemerintah akan pentingnya K3.

4. Zubar et al., (2014) dengan judul penelitian “ Occupational Health and safety Managemen in Manufacturing Industries”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis kesehatan dan keselamatan kerja Industri Manufaktur di India Selatan dengan mengumpulkan informasi tentang manajemen kesehatan, manajemen keselamatan, motivasi, kepemimpinan dan pelatihan, fasilitas kesejahteraan, statistik kecelakaan, kebijakan, organisasi dan administrasi, pengendalian bahaya dan analisis risiko, pemantauan, statistik dan pelaporan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan pada

sistem manajemen kesehatan dan keselamatan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode grafis dan D&S. Status keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja perlu ditingkatkan untuk memastikan kondisi kerja yang lebih baik bagi para pekerja.

5. Marzuki et al (2021) dengan judul penelitian “Analysis of the Implementation of the Occupational Safety and Health (K3) Program at the Madani Regional Hospital of Pekanbaru City in 2021”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar selalu dalam keadaan sehat dan memberikan rasa aman dalam melakukan aktivitas kerja serta memberikan rasa nyaman kepada setiap orang yang memasuki tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi pelaksanaan program K3 di RSUD Madani kota Pekanbaru Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen dengan 8 informan penelitian, yang mana ditentukan secara purposive sampling. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan K3 di RSUD Madani Kota Pekanbaru belum berjalan dengan baik. Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk meningkatkan SDM K3 Rumah Sakit sesuai dengan latar belakang Pendidikan K3, melengkapi sarana dan prasarana K3, mengalokasikan anggaran khusus untuk program K3, melaksanakan manajemen risiko, memberikan pelayanan Kesehatan kerja yang komprehensif, melaksanakan pengelolaan sesuai standar, serta melaksanakan

pencegahan dan pengendalian kebakaran dan keadaan darurat secara menyeluruh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian ilmiah, metode penelitian merupakan suatu sistem yang harus dicantumkan dan dilaksanakan selama proses penelitian tersebut dilaksanakan, hal ini sangat penting karena menentukan suatu proses sebuah penelitian untuk mencapai tujuan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang mengemukakan ciri-ciri dari sesuatu. Dalam prosedur penelitian ini, akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata kata tertulis dari responden. Bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya.

Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, metode kualitatif digunakan untuk menjelaskan tentang penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja pada Damkar.

3.2 Jenis Data

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

data yang terkumpul relevan dengan masalah yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber yang dipercaya dan memberikan informasi yang valid tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan data sekunder yaitu data yang didapatkan dari mengumpulkan hasil studi Pustaka dan sumber referensi yang dirujuk oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Data sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung penelitian.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber utama berupa wawancara 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 diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Supardi, 2014). Data sekunder ini berupa dokumen tertulis, laporan laporan, dan artikel-artikel yang kaitannya dengan masalah yang diteliti dan masalah penelitian yang dianggap perlu. Data sekunder dapat berupa dokumentasi perusahaan sehubungan dengan perusahaan melakukan penerapan K3 dalam perusahaannya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Teknik pengumpulan data merupakan Langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang

memenuhi standar yang diterapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan penelitian kepustakaan.

1. Interview (Wawancara)

Interview atau wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan (Sugiyono, 2015).

Ada tiga jenis wawancara yaitu :

- a. Wawancara terstruktur teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara semiterstruktur dimana pelaksanaan wawancara lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara ini untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.
- c. Wawancara tak berstruktur 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 dan data yang lain.

3. Penelitian Kepustakaan

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Jadi populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut. Dengan demikian dapat ditentukan bahwa objek penelitian adalah penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja, dan narasumbernya adalah karyawan di Damkar Tanjungpinang. Disini peneliti memiliki Batasan masalah, pada Batasan masalah yang diambil hanya pada bidang Rescuer Damkar Tanjungpinang, populasi pada bidang Rescuer Damkar Tanjungpinang berjumlah 54 orang.

Tabel 3.1
Data jumlah populasi

No	Sektor / pos	Jumlah (orang)
1	Suka berenang	15 orang
2	Dompok	12 orang
3	Bintan center	15 orang
4	Senggarang	12 orang
	Jumlah	54 orang

Sumber : data primer (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik penetapan narasumber yang peneliti gunakan adalah teknik nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *sampel nonprobability sampling* yang di pakai oleh peneliti adalah purposive sampling, dimana purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud, misalnya orang tersebut yang dianggap yang paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun Sampel yang diambil pada DAMKAR adalah berjumlah 9 orang dimana 1 orang kepala seksi pemadam kebakaran dan penyelamatan dan 4 orang menjadi informasi kunci yaitu kepala bidang rescuer (penyelamat) dimana 1 orang ketua di setiap sektor/pos dan 4 orang anggota pada bidang rescuer setiap sektor/pos 1 orang anggota. Peneliti mengambil sampel di bagian rescuer karena rescuer lebih banyak melakukan aktifitas diluar kantor seperti dilapangan itu menandakan keselamatan dan Kesehatan kerja perlu diperhatikan.

Tabel 3.2
Data sampel

No	Sektor/pos	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Suka berenang	Kepala seksi pemadam dan penyelamat Danru Anggota	1 orang 1 orang 1 orang
2	Dompok	Danru Anggota	1 orang 1 orang
3	Bintan center	Danru Anggota	1 orang 1 orang
4	Senggarang	Danru Anggota	1 orang 1 orang
Jumlah			9 orang

Sumber : data primer (2022)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel secara operasional dan secara nyata dalam objek penelitian yang diteliti. Definisi operasional variabel digunakan oleh peneliti sebagai indikator atau acuan dalam menggali informasi tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti, sehingga yang diharapkan dengan adanya definisi konsep atau operasional variabel ini penelitian lebih fokus. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan Kesehatan kerja.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
Keselamatan dan Kesehatan kerja	Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu penelitian dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah atau rohaniah tenaga kerja khususnya, dengan manusia pada umumnya, hasil karyawan atau budaya untuk	1. Lingkungan kerja 2. Perlatan kerja 3. Cara melakukan pekerjaan Sumber :(Gayatri, 2015)

	menuju masyarakat yang adil dan Makmur. Sumber (Hartatik, 2014)	
--	--	--

Sumber : Yang di olah penulis

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dimana hal ini, data sementara yang sudah terkumpul dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Terdapat tiga tahap pengolahan data menurut Miles and Huberman (Sugiyono, 2017) yaitu meliputi reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun Langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara yaitu :

1. Reduksi Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi gambaran umum tentang kondisi lingkungan kantor. Reduksi data yaitu sebagai merangkup, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini dilakukan pertama dalam menganalisis data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja pada Damkar di jalan Ir Sutami Tanjungpinang.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai data dalam penelitian. Penyajian

data yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan Simpulan

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam ataupun (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus hingga datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut menyebabkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data dapat diartikan sebagai proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan juga dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah (Sugiyono, 2017) :

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif datanya diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Uji Keabsahan dilakukan sebagai membuktikan apakah penelitian dilakukan dengan benar untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility, transferability, dependability, dan confirmability (Sugiyono, 2016).

3.7.2 Triangulasi Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi data digunakan sebagai proses pemantapan derajat kepercayaan kredibilitas atau validitas dan juga konsistensi atau reabilitas data, dan bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data lapangan. Triangulasi data ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimiliki. Triangulasi data terbagi menjadi dua yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Karena triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber untuk memperoleh data (Moleong J Lexy, 2017).

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan										
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul											
2	Penyusunan Proposal dan Bimbingan											
3	Seminar Usulan Poroposal											
4	Penyusunan Skripsi											
5	Sidang Skripsi											

Sumber : Penulis 2022

DAFTAR PUSTAKA

- Alfons Willyam Sepang Tjakra, B. J., Ch Langi, J. E., & O Walangitan, D. R. (2013). Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado. *Jurnal Sipil Statik*, 1(4), 282–288.
- Fahmi irham. (2017). Manahemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Alvabeta.
- Firman, M. (2014). Analisis Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Pemadam Kebakaran Di Kota Makassar. *Online Journal System Universitas Negeri Makassar*, 9(2), 47–58.
- Gayatri. (2015). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Uob Indonesia Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–196. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.145>
- Hamali, arif yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2016). Manajemen dasar,pengertian,dan masalah. Bumi Aksara.
- Hongadi, E., & Praptiningsih, M. (2013). Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Pt. Rhodia Manyar Di Gresik. *Agora*, 1(3), 1624–1630.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia(teori dan praktik). rajawali pers.
- M.H.Yani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra wacana media.
- Mangkunegara, anwar parabu. (2017). Manajemen Sumber Daya MANusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Marzuki, N., Afandi, D., & Endang, P. R. (2021). Analysis of the Implementation of the Occupational Safety and Health (K3) Program at the Madani Regional Hospital of Pekanbaru City in 2021. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(November), 9174–9180.
- Moleong J Lexy. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT.Remaja Rosdakarya.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 2.
- Parera, A. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Puspasari, D., & Rindi, S. M. (2020). Analisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bidang Penanggulangan Kebakaran Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sumedang. *Sintesa Stie Sebelas April Sumedang*, 10(2), 145–155.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Samsudin, sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statiska Dalam penelitian (Edisi Revisi)*. Konsep Statiska Yang Lebih Komprehensif.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Kencana.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Zubar, H. A., Visagavel, K., Raja, V. D., & Mohan, A. (2014). Occupational Health and Safety Management in Manufacturing Industries. 73(June), 381–386.

CURRICULUM VITAE



Nama : Dinda Oktavianti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Tarempa, 28 Oktober 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : dindaoktavianti114@gmail.com
Alamat : Jl.Bakar Batu
Pekerjaan : Mahasiswa
Nama Orang Tua
Ayah : Darmilie
Ibu : Almh.Nirwaana

Riwayat Pendidikan

SD NEGERI 002 TAREMPA

SMP NEGERI 1 SIATAN

SMA NEGERI 1 SIATAN

STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG