

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PADA BADAN  
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN  
NASIONAL (BASARNAS) KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**PUTRI ASSA'ADAH**

**NIM : 14612210**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PADA BADAN  
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN  
NASIONAL (BASARNAS) KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

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

**OLEH**

**PUTRI ASSA'ADAH**

**NIM : 14612210**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PADA BADAN  
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN  
NASIONAL (BASARNAS) KOTA  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

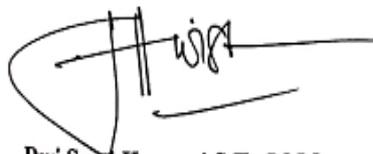
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : PUTRI ASSA'ADAH  
NIM : 14612210

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Dwi Septi Harvani S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



**Satriadi S.A.P., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



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

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PADA BADAN  
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN  
NASIONAL (BASARNAS) KOTA  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : PUTRI ASSA'ADAH  
NIM : 14612210

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Dwi Septi Harvani S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



**Satriadi S.A.P., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



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

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PUTRI ASSA'ADAH  
NIM : 14612210  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.14  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Badan Pencarian Dan Pertolongan Nasional (BASARNAS) Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

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

Tanjungpinang, 14 Mei 2019

Penyusun,

**PUTRI ASSA'ADAH**  
**NIM: 14612210**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

*Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS : Ar Ra'd : 11).*

*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39).*

*Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat (QS : Al-Mujadilah 11)*

Ya Allah,

*Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Aku bersujud dihadapan Mu,  
Engaku berikan aku kesempatan untuk bisa sampai  
Di penghujung awal perjuanganku  
Segala Puji bagi Mu ya Allah,*

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT. Karena kepadanya lah kami menyembah dan kepadanya lah kami memohon pertolongan.

Segenap Kasih Dan Cintaku,

Kupersembahkan Skripsi Ini Special Untuk Kedua Orang Tuaku Alm. Bapak Azwirman, Dan Ibu ku tercinta Yusnani Beserta Kedua Adikku Aulia Shaumayya Dan Fatimah Azzaharah Yang Selalu Mendoakanku Dan Memberikanku Semangat Hingga Sampai Dititik Ini

## HALAMAN MOTO

“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat

(HR. Abu Hurairah Radhiallahu anhu)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalumu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan lah buat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya

Putri Assa'adah

Pendidikan merupakan perlengkapan yang paling baik untuk di hari tua

(aristoteles)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat dan karunianya yang telah di berikan kepada penulis, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul : **“Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) pada Badan Pencarian Dan Pertolongan Nasional (BASARNAS) Kota Tanjungpinang”**. Disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Manajemen Strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak.Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, M.M Selaku Ketua Program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M Selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang sekaligus dosen pembimbing I yang telah membantu dan membimbing saya selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Satriadi S.A.P, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
6. Kepada Bapak Nofriandi yang telah memberikan izin untuk meneliti di BASARNAS kota Tanjungpinang Beserta jajarannya yang telah membantu memberikan jawaban yang sesuai dengan apa yang diteliti.
7. Yang Tercinta dan Teristimewa kepada kedua orang tua ku Alm. Azwirman (Ayah) yang ingin anaknya menduduki pendidikan setinggi-tingginya dan Yusnani (ibu) yang selalu mendoakan memberikan semangat pantang menyerah dalam mengerjakan skripsi ini, dan untuk kekasih ku Aldi Rahman yang selalu memberikan semangat tiada hentinya serta dukungan pantang menyerah dan jangan pernah putus asa.
8. Terima kasih kepada Sahabatku Safran, Ridha, Kartika dan teman-teman seperjuanganku lainnya teman-teman kelas P2 Manajemen yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Tanjungpinang, 14 April 2019

Penulis

**PUTRI ASSA'ADAH**

**NIM : 14612210**

## DAFTAR ISI

## HAL

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	9
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	18
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	18
2.1.2.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	21
2.1.2.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja .....	25
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja .....	28
2.1.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja .....	31
2.1.2.6 Menetapkan Program Pelatihan Keselamatan Kerja .....	32
2.1.2.7 Pendekatan dalam Program K3 .....	33
2.1.2.8 Manfaat Penerapan Dalam Program K3 .....	35
2.1.2.9 Undang-Undang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	35
2.1.2.10 Aspek-Aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	38
2.1.2.11 Langkah-langkah Penerapan Sistem Manajemen K3 .....	38
2.2 Kerangka Pemikiran .....	46
2.3 Penelitian Terdahulu .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1 Metode Penelitian.....	54
3.2 Jenis Penelitian .....	54
3.3 Jenis Data .....	55
3.3.1 Data Primer .....	55
3.3.2 Data Sekunder .....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1 Observasi .....	56
3.4.2 Wawancara .....	57
3.4.3 Dokumentasi.....	57
3.5 Populasi dan Sampel .....	57
3.5.1 Populasi .....	57
3.5.2 Sampel.....	58
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	58

3.7	Teknik Pengolahan Data .....	59
3.7.1	Reduksi Data .....	60
3.7.2	Penyajian Data.....	60
3.7.3	Penarikan Kesimpulan .....	61
3.8	Teknik Analisis Data.....	61
3.8.1	Uji Keabsahan Data.....	61
3.8.2	Triangulasi Data .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	63
4.1.1	Gambaran Umum Basarnas Kota Tanjungpinang.....	63
4.1.1.1	Sejarah Singkat Basarnas Kota Tanjungpinang .....	63
4.1.1.2	Visi Basarnas Kota Tanjungpinang.....	65
4.1.1.3	Misi Basarnas Kota Tanjungpinang .....	65
4.1.1.4	Struktur Organisasi Basarnas Kota Tanjungpinang .....	66
4.1.1.5	Tugas dan Tanggungjawab Basarnas Kota Tanjungpinang ...	66
4.1.1.6	Karakteristik Informan .....	69
4.1.2	Reduksi Data.....	70
4.1.2.1	Hasil Wawancara Indikator K3 .....	70
4.1.3	Penyajian Data.....	84
4.1.4	Penarikan Simpulan.....	87
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	90
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>94</b>
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran.....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 4.1	Daftar Informan.....	69
Tabel 4.2	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan lingkungan kerja..	70
Tabel 4.3	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan lingkungan kerja..	72
Tabel 4.4	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan lingkungan kerja..	73
Tabel 4.5	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan lingkungan kerja..	74
Tabel 4.6	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan peralatan kerja .....	75
Tabel 4.7	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan Peralatan kerja.....	76
Tabel 4.8	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan peralatan kerja ....	77
Tabel 4.9	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan peralatan kerja .....	78
Tabel 4.10	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan cara melakukan pekerjaan .....	80
Tabel 4.11	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan cara melakukan pekerjaan .....	81
Tabel 4.12	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan cara melakukan pekerjaan .....	82
Tabel 4.13	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan cara melakukan pekerjaan .....	83
Tabel 4.14	Hasil Penyajian Data.....	84

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran .....	48
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Basarnas Kota Tanjungpinang .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Transkrip wawancara
Lampiran 3	: Lembar Observasi
Lampiran 4	: Surat Pernyataan
Lampiran 5	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 6	: Peraturan Dan Hukum Basarnas KotaTanjungpinang
Lampiran 7	: <i>Plagiarism Checker</i>

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA BADAN PENCARIAN DAN PERTOLONGAN NASIONAL (BASARNAS) KOTA TANJUNGPINANG**

Putri Assa'adah. 14612210. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[Putriassaadah96@gmail.com](mailto:Putriassaadah96@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada Basarnas kota tanjungpinang sudah berjalan dengan efektif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jadi, prosedur penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif, yaitu berupa kata-kata tertulis dari responden. Jenis data yang digunakan berupa data primer dimana menghasilkan jawaban dari wawancara kepada 6 orang informan, dan juga mendapatkan hasil observasi. Kemudian data selanjutnya yaitu data sekunder dimana menghasilkan beberapa dokumen dari objek penelitian. Teknik pengolahan data pada penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data untuk menguji keabsahan data yang menggunakan metode triangulasi data.

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada Basarnas Kota Tanjungpinang sudah diterapkan dengan baik mulai dari alat keselamatannya yang sesuai dengan standar internasional dan mengikuti prosedur yang di tentukan

Berdasarkan dari pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan pada setiap indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penerapan pada Basarnas sudah diterapkan dengan cukup baik hanya saja rescuer belum memiliki ruang kerja tersendiri seperti mendapatkan meja dan kursi, jadi rescuer selain di lapangan mereka beraktifitas di mess, tempat fitnas dan gudang, untuk gudang sedikit mengganggu kesehatan rescuer sebab di gudang ventilasi yang kurang membuat udara terasa pengap dan sesak jadi tidak baik jika setiap hari berada diruang yang kurang udara.

Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Kata Kunci : Penerapan, Kesehatan, Keselamatan Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Dwi Septi Haryani S.T., M.M.  
2. Satriadi S.A.P, M.Sc.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF WORK AND SAFETY PROGRAMS (K3) IN THE NATIONAL ASSISTANCE AND ASSISTANCE AGENCY (BASARNAS) IN TANJUNGPINANG CITY**

Putri Assa'adah. 14612210. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[Putriassaadah96@gmail.com](mailto:Putriassaadah96@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine whether the application of occupational health and safety at the Basarnas Tanjungpinang city has been running effectively. The type of research used in this study is descriptive qualitative research. So, the procedure of this study will produce descriptive data, namely in the form of written words from the respondent. The type of data used is in the form of primary data which produces answers from interviews to 6 informants, and also obtains observations. Then the next data is secondary data which produces several documents from the object of research. Data processing techniques in this study include data reduction, data presentation, and conclusion. In this study using data analysis techniques to test the validity of data using the data triangulation method.*

*The results of the data analysis show that the application of occupational health and safety to the Basarnas of Tanjungpinang City has been implemented well starting from the safety equipment that is in accordance with international standards and follows the procedures specified*

*Based on the discussion of the research results, the conclusions on each indicator of occupational safety and health (K3) implementation in the Basarnas have been implemented quite well, but the rescuer does not have its own work space such as getting tables and chairs, being rescuers other than in the field fitnas and warehouses, for warehouses that disturbs rescuer health a little because in the warehouse ventilation that makes the air feel stuffy and tight makes it bad if every day is in an airless room.*

*Keywords: Application, health, work safety.*

*Supervisor : 1. Dwi Septi Haryani S.T., M.M.  
2. Satriadi S.A.P, M.Sc.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

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

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

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru dalam bidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, namun dapat menimbulkan tingkat resiko kecelakaan pada kerja. Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat dapat menimbulkan hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan apat pula mengakibatkan menurunnya tingkat kesehatan karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu di perhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidaklah kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jika perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Pada sebuah organisasi terpatnya pada bidang jasa pencarian dan pertolongan masyarakat, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan (K3) sangatlah penting agar karyawan percaya diri dengan pekerjaannya yang memiliki resiko besar maupun kecil. Secara umum, keselamatan akan kerja dapat 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 melaksanakan pekerjaannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup. Dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan

mencegah, 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 biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Secara umum, keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerjamerupakan salah satu faktor yang harus dilaukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

Sementara itu kesehatan kerja adalah suatu 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 pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan, begitu pula sebaliknya. 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) yaitu, “ Kesehatan kerja adalah laporan kesehatan yang ditunjukkan pada pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan perawatan tenaga kerja yang

sakit, mengatur persediaan tempat, cara-cara dan syarat-syarat yang memenuhi norma-norma hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit umum “. Adapun ruang lingkup dari keselamatan ini seperti yang tercantum dalam UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada Bab II pasal 2 ayat 1, yaitu “ yang diatur oleh undang undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat, baik di darat, dalam tanah, permukaan air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum RI.

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. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber sumber bahaya dalam pekerjaan.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja di BASARNAS Kota Tanjungpinang sangatlah diutamakan karena resiko pekerjaan yang diambil sangatlah berat, Mengingat kecelakaan kerja sering terjadi jika kurangnya keselamatan kerja.

Objek penelitian ini adalah BASARNAS Kota Tanjungpinang. BASARNAS Kota Tanjungpinang adalah Badan Pencarian Dan Pertolongan Nasional yaitu yang bekerja pada bidang jasa pencarian dan pertolongan masyarakat mulai dari penyelamatan, evakuasi dari bencana yang terjadi di lingkungan masyarakat. BASARNAS Kota tanjungpinang berdiri pada tahun 1983. Pada Basarnas memiliki jumlah populasi sebanyak 90 orang termasuk 12 orang CPNS, 78 orang PNS, 39 orang Rescuer, 27 orang ABK.

Objek yang di teliti terletak di Jalan Raja Haji Fisabilillah km 8 atas no.2. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak akan efektif jika pimpinan dalam organisasi tidak menetapkan kebijakan yang konsisten pada Basarnas. Masalah keselamatan dan pencegahan kecelakaan kerja sangatlah penting bagi para manajer. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilakukan diperusahaan dapat dilihat dari aturan kesehatan dan keselamatan kerja, pakaian pelindung, perlengkapan kerja, lingkungan kerja, dll. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di BASARNAS kota tanjungpinang belum sepenuhnya di terapkan maka dari itu penerapannya keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan atau pegawainya belum dijalankan seutuhnya.

Maka dari itu disini mendorong peneliti untuk mengambil judul “**Analisis Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional (BASARNAS) KOTA TANJUNGPINANG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena ini langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakikatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian.

Maka berdasarkan latar belakang masalah penulis menguraikan perumusan masalah yaitu bagaimana aspek-aspek penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Basarnas ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti dalam hal ini membatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada Basarnas. Disini peneliti memfokuskan untuk meneliti masalah keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di Basarnas yang ditinjau dari Aspek-aspek penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja pada bagian rescuer dimana rescuer yang turun langsung dalam proses pencarian dan pertolongan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini dibuat dengan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di Basarnas Kota Tanjungpinang .
2. Untuk menganalisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di Basarnas.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan bagi sang penelitian tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang di terapkan pada Basarnas. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi, pengetahuan dan informasi bagi pembacanya.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu

pengetahuan yang diperoleh dan mendalami teori-teori mengenai sumber daya manusia, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan juga menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia yaitu pada bidang jasa.

#### **b. Bagi Organisasi**

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

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan pada penelitian ini terdapat 3 bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada uraian bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat dan sistematik penulisan.

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

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

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

Pada uraian bab ini terdiri dari metode yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, sumber data, dan informan penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data, lokasi penelitian.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisi hasil penelitian, pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang terhubung dengan hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Tinjauan Teori**

##### **1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016).

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

###### **2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh,

manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hartatik, 2014)

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut Hasibuan memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan msdm, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Kiggundu (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Definisi Kiggundu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “*development and utilization of personnel for the effective achievement*”. Secara garis besar kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar benar berkompotensi dalam bidangnya.

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.

### **2.1.1.3. 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. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Kegiatan sumber daya manusia merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Hamali, 2016):

#### **1. Fungsi Manajemen**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sukit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan slaah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan

tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## 2. Fungsi Operatif

Menurut Mangkunegara (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
  - a. Perencanaan sumber daya manusia.
  - b. Analisis jabatan.
  - c. Penarikan karyawan.
  - d. Penempatan kerja.
  - e. Orientasi kerja (*job orientation*).
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
  - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*).
  - b. Pengembangan (*carier*).
  - c. Penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa mencakup :
  - a. Balas jasa langsung terdiri dari gaji atau upah dan insentif.

- b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari tunjangan (*benefit*), pelayanan atau kesejahteraan (*service*).
4. Integrasi mencakup :
    - a. Kebutuhan karyawan.
    - b. Motivasi kerja.
    - c. Kepuasan kerja.
    - d. Disiplin kerja.
    - e. Partisipasi kerja.
  5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
    - a. Komunikasi kerja.
    - b. Kesehatan dan keselamatan kerja.
    - c. Pengendalian konflik kerja.
    - d. Konseling kerja.
  6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

#### **2.1.1.4. 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 strategis, etis, dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung (Hamali, 2016):

##### **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 organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut :

- 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 sam bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

## **3. Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya

manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. 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 tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pemcapaian harmonis antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

##### **2.1.1.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sukses perusahaan dalam menjalankan bisnis dan dalam bersaing salah satunya dilakukan dengan pengelolaan SDM potensial yang dimilikinya. Bentuk pengelolaan SDM yang baik antara lain dapat diterapkan yaitu, keselamatan kerja, selektifan dalam perekrutan, tingkat upah yang tinggi, pemberian insentif, hak kepemilikan karyawan, informan *sharing*, partisipasi dan pemberdayaan,

pengelolaan tim secara mandiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang tentang K3 di atas dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hak yang harus diterima oleh pegawai. Selain hak untuk karyawan, karyawan juga berkewajiban untuk mentaati segala peraturan ataupun kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi dalam rangka mewujudkan program K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tercantum dalam Bab VIII pasal 12 undang-undang K3 yang mengatur tentang kewajiban dan hak kerja.

## **2.1.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktifitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, landasan tempat kerja, lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, sarana transportasi, dan lain lain (Yani, 2012).

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan yang terjadi dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stres dan gangguan fisik. Sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa

penggunaan mesin, peralatan, lingkungan kerja, serta metode kerja. Resiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, tersengat aliran listrik, terpotong, terluka, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran (Yani, 2012).

Menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Menurut pendapat Sumakmur (Yani, 2012), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin peralatan alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara cara melakukan pekerjaan. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit penyakit atau gangguan gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh faktor faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum.

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 bergantung pada jenis, bentuk, dan

lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Unsur-unsur keselamatan kerja antara lain (Yani, 2012) :

1. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja yang telah dijelaskan.
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
3. Teliti dalam bekerja.
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Sementara, kesehatan kerja adalah suatu 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 pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam rusang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-undang pokok Kesehatan RI No. 9 tahun 1960, BAB I pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. 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).

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**

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 memajukan 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 cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja.

Sebenarnya banyak tujuan yang di harapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program 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**

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 di dapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang di jalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan 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. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

### **4. Mematuhi Aturan Dan Rambu-Rambu Kerja**

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai 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 kerja atau aktivitas kerja. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan.

### **6. Menekan Biaya**

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktifitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikat tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.

Maksudnya perusahaan berupaya menekan 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 relatif 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 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 Dari 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, lahirlah 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 dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) tujuan dari 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 ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, 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 oleh perusahaan. Keatuhan karyawan untuk menggunakan semua peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, bukan hanya menguntungkan karyawan semata, akan tetapi juga terhadap aktifitas kerja. sebaliknya bagi perusahaan merupakan kewajiban untuk membuat program keselamatan dan kesehatan kerja dengan 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 suatu peristiwa yang menyebabkan seseorang mendapat luka. Menurut Dale (Moekijat, 2010) sesungguhnya suatu kecelakaan adalah suatu kejadian atau suatu peristiwa

yang tidak diharapkan yang merintang atau mengganggu jalannya kegiatan biasa. Sebenarnya kecelakaan adalah apa saja yang tidak direncanakan atau yang tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan. Kecelakaan adalah suatu peristiwa atau kejadian yang negatif yang tidak menguntungkan.

Banyak kecelakaan terjadi tanpa mengakibatkan luka. Dalam prakteknya, khususnya dalam perusahaan, perhatian cenderung dicurahkan terutama kepada kecelakaan-kecelakaan yang menyebabkan luka. Akan tetapi pencegahan luka juga merupakan pencegahan kecelakaan. Adapun faktor-faktor penyebab kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan (Moekijat, 2010) :

### **1. Kondisi-Kondisi Yang Membahayakan**

Kondisi yang membahayakan merupakan sebab besar utama daripada kecelakaan. Kondisi demikian sebagai berikut :

- a. Perlengkapan yang penjagaannya kurang baik.
- b. Perlengkapan yang sudah rusak.
- c. Susunan atau prosedur yang berbahaya dalam mesin, pada mesin, atau sekitar mesin atau perlengkapan.
- d. Tempat penyimpanan yang membahayakan dan juga terlalu banyak muatan.
- e. Penerangan yang kurang memadai, cahaya kurang atau tidak cukup dan juga menyilaukan.
- f. Ventilasi yang kurang baik dan pergantian udara tidak cukup.

Macam macam kondisi yang membahayakan ini perlu dihapuskan atau dikurangi sebanyak-banyaknya. Lain dari pada kondisi yang membahayakan

yang baru saya dibicarakan, para ahli dalam bidang keselamatan kerja mengetahui bahwa ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan ikut menyebabkan kecelakaan kerja (Moekijat, 2010) yaitu pekerjaan itu sendiri, rencana kerja, dan juga suasana psikologis tempat kerja.

## **2. Tindakan Yang Membahayakan (Penyebab Utama Kecelakaan)**

Ada sedikit keragu-raguan bahwa tindakan-tindakan yang membahayakan merupakan penyebab kecelakaan yang utama dan orang-orang yang menyebabkan tindakan-tindakan yang membahayakan itu. Hal ini disebabkan karena orang-orang mengakibatkan kecelakaan-kecelakaan, dan hingga kini tidak ada seorang pun yang dapat menemukan cara yang pasti untuk menjadikan pekerjaan pegawai aman. Akibatnya adalah tindakan-tindakan yang membahayakan seperti :

- a. Menyelenggarakan pekerjaan tanpa wewenang.
- b. Lalai menjamin perlengkapan atau memperingatkan pegawai-pegawai lain mengenai bahaya yang mungkin menimpa.
- c. Lalai menggunakan pakaian atau alat pelindung pribadi yang aman.
- d. Bekerja dengan kecepatan membahayakan, terlalu cepat atau terlalu lamban.
- e. Menggunakan perlengkapan dengan tidak hati hati.

Tindakan-tindakan yang membahayakan seperti ini dapat merintangi usaha-usaha terbaik pada pihak anda untuk mengurangi sebanyak-banyaknya kondisi yang membahayakan. Oleh karena itu adalah penting bahwa kita membicarakan apa yang kita ketahui tentang apa yang menyebabkan

tindakan-tindakan yang membahayakan demikian.

#### **2.1.2.4 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 memengaruhi variable lainnya.

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

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 disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

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 pemimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

#### 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 pulak sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

Kemudian disamping dipengaruhi variable-variable lainnya, keselamatan kerja juga dipengaruhi variable lain pula. Artinya ada pengaruh timbale balik dengan adanya program keselamatan kerja. ada pun 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 memengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

### 4. Semangat kerja

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

### 5. Faktor lainnya

Dari penjelasan diatas main penting bagi perusahaan untuk menjalankan program keselamatan kerja 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 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 (Kasmir, 2016) yaitu :

#### 1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat kerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

## 2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

## 3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik 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 tertanggung. 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 atau membahayakan tersebut.

## 5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

### **2.1.2.6 Menetapkan Program Pelatihan Keselamatan Kerja**

Berikut ini ada beberapa tahap dasar bila menetapkan program pelatihan keselamatan (Heru, 2015) :

1. Melakukan penilaian atas kebutuhan-kebutuhan pelatihan dengan cara memeriksa catatan kecelakaan dan membicarakan kepada kepala department tentang kebutuhan-kebutuhan yang mereka persepsikan. Dengan menabaikan kegawatan, mencoba dan menemukan dimana problem ditempatkan, apa penyebab utamanya, dan apa yang telah dilakukan pada masa lalu untuk mengatasi hal itu.
2. Mengukur tingkat keterampilan keselamatan karyawan. Gunakan tes tertulis, wawancara, dan observasi umum untuk menentukan tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka.
3. Merancang suatu program untuk menyelesaikan maslaah. Sumber daya yang berada diluar organisasi seperti konsultan dan pemasok perlatan dapat dimintai bantuan. Untuk hasil terbaik, gunakan metode pengajaran yang bervariasi dan libatkan karyawan sebanyak mungkin.
4. Sekali manajemen puncak telah menerima filosofi keselamatan, para manajer lini diberitahukan tentang masalah-masalah keselamatan melalui organisasi.
5. Evaluasi keefektifan program.
6. Perlu meninjau kembali program pelatihan secara periodik dan membuat penyesuaian untuk dicocokkan dengan standar keselamatan yang baru

#### **2.1.2.7 Pendekatan Dalam Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pilar-pilar pokok strategi keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya adalah membangun dan memelihara budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat *preventif* dan menggunakan pendekatan sistem dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. dalam konteks ini, pemerintah, pengusaha dan

juga pekerja berperan serta aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui sebuah sistem yang secara jelas mendefinisikan hak, kewajiban dan tanggung jawab setiap pihak dan yang memberikan prioritas tinggi terhadap prinsip pencegahan, membangun dan memelihara budaya keselamatan dan kesehatan kerja preventif menuntut penggunaan semua perangkat yang tersedia untuk meningkatkan kesadaran umum, pengetahuan, dan pemahaman tentang konsep-konsep bahaya dan resiko kerja dan bagaimana keduanya dapat dicegah atau dikendalikan.

Kekeliruan yang sering dijumpai adalah adanya kepercayaan bahwa kecelakaan terjadi dalam kondisi luar biasa atau keadaan khusus, yang tak akan pernah terjadi di tempat kerja. Menerapkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja tidak harus mahal, menyita waktu dan rumit. Dalam kenyataannya praktik-praktik kerja yang lebih aman dan lebih efisien seringkali bisa menghemat biaya, tetapi yang lebih penting adalah praktik ini membantu menyelamatkan nyawa manusia.

Program-program keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk membantu melindungi dan memelihara kondisi fisik dan mental para pekerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja dirancang untuk mencapai tujuan di atas melalui 2 cara (Marwansyah, 2014) yaitu :

1. Pendekatan pertama adalah dengan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja. Kecelakaan dapat dikurangi apabila pekerja, baik secara sadar atau dbawah sasdar, berpikir tentang keselamatan. Sikap ini harus mewarnai kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, dan kebijakan perusahaan yang secara mantap menekankan

aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting.

2. Pendekatan kedua terhadap perancangan program keselamatan adalah dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Dalam hal ini, lingkungan fisik tempat kerja dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Program kesehatan dirancang untuk memelihara kesehatan fisik dan mental para pekerja. Melalui program ini, diharapkan agar masalah-masalah kesehatan dapat diatasi sehingga produktifitas pekerja secara individual tidak tertanggung. Pekerja dengan kondisi fisik dan mental yang prima akan sangat menentukan produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Program kesehatan yang lebih efektif juga semakin mendapat perhatian dari manajemen karena peningkatan dukungan dari serikat pekerja atau buruh. Serikat pekerja menempatkan isu kesehatan kerja pada urutan yang tinggi dalam daftar tuntutan mereka dalam perjanjian kerja bersama.

#### **2.1.2.8 Manfaat Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Manfaat dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Yani, 2012) adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan perlindungan pada karyawan.
- b. Memperlhatikan kepatuhan pada peraturan dan perundang-undangan.
- c. Mengurangi biaya.
- d. Membuat sistem manajemen yang efektif.
- e. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pada pelanggan.

#### **2.1.2.9 Undang-Undang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun

Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan menurut Ranupandojo dan Husnan (Marwansyah, 2014).

Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang no.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu,

kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.

- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik phisic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

#### **2.1.2.10 Aspek-Aspek Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Adapun beberapa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi (Ayu, 2015) :

##### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang 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 yang sangat dibutuhkan dalam melakukan aktifitas kerja, karena dalam melakukan aktifitas kerja jika tidak adanya peralatan kerja tentu akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan.

##### 3. Cara melakukan pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan memiliki cara 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.

#### **2.1.2.11 Langkah-Langkah Penerapan Sistem Manajemen K3**

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

## 1. Membangun Komitmen Dan Membuat 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 *sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*, pengusaha atau pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan dalam :

- a. Menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.
- b. Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3.
- c. Menetapkan personal yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3.
- d. Perencanaan K3 yang terkoordinasi.
- e. 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 sistem 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, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan

kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau perusahaan. Kebijakan K3 harus memuat sekurang-kurangnya, prinsip-prinsip pokok dan tujuan-tujuan yang menjadi komitmen organisasi berikut :

- a. Melindungi keselamatan dan kesehatan semua anggota organisasi dengan mencegah kecelakaan, kondisi kesehatan yang buruk, penyakit dan insiden yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Mematuhi peraturan perundangan K3 yang relevan, kesepakatan bersama tentang K3 serta persyaratan lain yang diikuti oleh organisasi.
- c. Menjamin bahwa para pekerja dan perwakilan mereka diajak bermusyawarah dan didorong berperan serta secara aktif dalam semua unsur sistem manajemen K3.
- d. 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. 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 kerja ini, dirumuskan dengan mempertimbangkan identifikasi 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, peninjauan ulang berikutnya, atau data lain yang tersedia. Penataan perencanaan ini harus berkontribusi terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, dan harus memasukkan :

- a. Definisi yang jelas tentang tujuan K3, disertai dengan penetapan prioritas dan kuantifikasi tujuan, bilamana perlu.
- b. 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.
- c. Pemilihan kriteria pengukuran untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan telah tercapai.
- d. 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 :

- a. Spesifik bagi organisasi, dan sesuai dengan ukuran dan sifat dasar kegiatan-kegiatan organisasi.
- b. Konsisten dengan peraturan perundangan nasional yang relevan, dengan kewajiban teknis dan bisnis organisasi dalam kaitannya dengan K3.
- c. Meletakkan fokus pada peningkatan perlindungan K3 bagi pekerja secara berkelanjutan untuk mewujudkan kinerja K3 terbaik.

- d. Realistis dan bisa dicapai, 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.

### **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 serta dalam penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3. Selain itu, diperlukan pula budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi sistem manajemen K3. Pemimpin unit kerja harus menunjukkan komitmennya terhadap K3. Penerapan dan pengembangan sistem manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap pekerja di perusahaan.

Pelatihan K3 merupakan 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 cara menghindarinya. Pelatihan-pelatihan penyegaran juga harus disediakan dan kursus-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 :

- a. Penyediaan fasilitas P3K dengan jumlah yang cukup dan sesuai sampai mendapatkan pertolongan medis.
- b. Serta proses perawatan lanjutan.

#### **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 perbaikan. Audit sistem manajemen K3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem manajemen K3. Para manajer juga harus bertanggung

jawab melakukan audit didalam 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* (Marwansyah, 2014) audit sistem manajemen K3 harus mencakup bidang-bidang berikut :

- a. Kebijakan K3 dan peran serta pekerja.
- b. Tanggung jawab dan akuntabilitas.
- c. Kompetensi dan pelatihan.
- d. Dokumentasi sistem manajemen K3.
- e. Komunikasi.
- f. Perencanaan, pengembangan, dan implementasi sistem.
- g. Tindakan pencegahan dan pengendalian.
- h. Manajemen perubahan.
- i. Pengadaan.
- j. Kontrak.
- k. Pemantauan dan pengukuran kinerja.
- l. Investigasi cedera, keadaan kurang sehat, penyakit dan insiden yang terkait dengan pekerjaan serta dampaknya pada kinerja K3.
- m. Audit.
- n. Tinjauan manajemen.
- o. Tindakan preventif dan korektif.
- p. Perbaikan berkelanjutan.
- q. Kriteria unsur audit lain yang dipandang perlu.

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

- a. Efektif dalam mencapai tujuan dan kebijakan K3.
- b. Efektif dalam mendorong peran serta penuh dari pekerja.
- c. Tanggap terhadap hasil evaluasi kinerja K3 dan hasil audit sebelumnya.
- d. Memungkinkan organisasi untuk menjalan atau mematuhi semua peraturan dalam perundangan K3 yang relevan.
- e. Mewujudkan tujuan perbaikan berkelanjutan dari praktik-praktik K3 terbaik.
- f. Sesudah audit selesai, harus dilanjutkan dengan tindakan-tindakan yang dipandang perlu. Semua hasil temuan dari pelaksanaan pemantauan, audit dan tinjauan ulang sistem manajemen K3, harus didokumentasikan dan digunakan untuk identifikasi tindakan perbaikan dan pencegahan serta pihak manajemen menjamin pelaksanaannya secara sistematis dan efektif.

#### **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. Ruang lingkup tinjauan ulang sistem manajemen K3 harus dapat mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk, barang, dan juga jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

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

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan K3.
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja K3.

- c. Hasil temuan audit sistem manajemen K3.
- d. Evaluasi efektivitas penerapan sistem manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah sistem manajemen K3 sesuai dengan :
  1. Perubahan peraturan perundangan.
  2. Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
  3. Perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
  4. Perubahan struktur organisasi perusahaan
  5. Pengalaman yang di dapat dari insiden K3
  6. Umpan balik khususnya dari pekerja.

Tinjauan manajemen harus mempertimbangkan :

- a. Hasil investigasi atas cedera, kesehatan yang buruk, penyakit dan insiden, hasil pemantauan dari pengukuran kinerja, hasil kegiatan audit
- b. 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 atas setiap unsur sistem manajemen K3 agar mereka bisa mengambil langkah-langkah yang tepat, dan juga komite keselamatan dan kesehatan, pekerja dan wakil pekerja.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

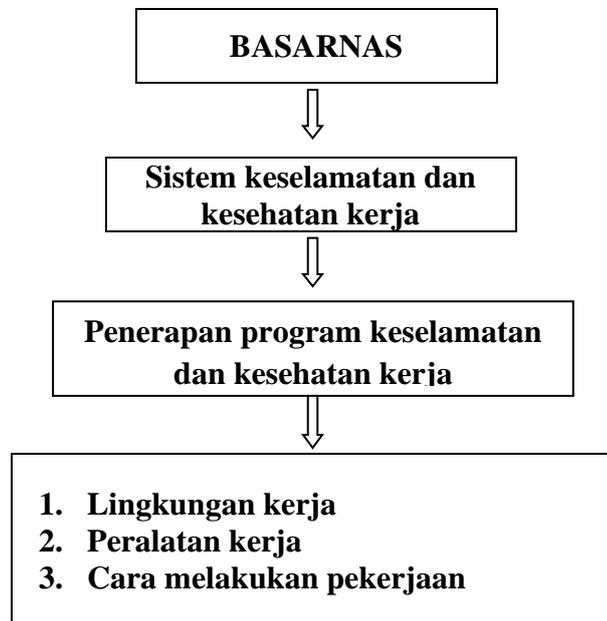
Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta produksi, dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara

keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung 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 sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaanyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisisen, dan produktif.

Pada organisasi Basarnas yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 90 orang atau lebih dan mempunyai potensi bahaya atau dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti, peledakan, longSORAN, penyakit akibat kerja, wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam menangani K3 diperlukan dukungan pimpinan yang menjadi kunci sukses keberhasilan program K3. Tanpa dukungan pimpinan maka segala usaha akan sia-sia. Dukungan pimpinan harus jelas tegas tertuang dalam kebijakan K3 perusahaan atau organisasi, yang disebarluaskan keseluruh jajaran dan secara konsekuen dilaksanakan. Berikut adalah kerangka pemikiran :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2018)

### 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. Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsih (2014) 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 penerapan K3 di perusahaan. Penentuan 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. Ade Sri Mariawati, Ani Umyati dan Febi Andiyani (2017) dengan judul penelitian "Analisis Penerapan Keselamatan Kerja Menggunakan Metode Hazard Identification Risk Assessment (HIRA) Dengan Pendekatan Fault Tree Analysis (FTA)". PT. Barata Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha alat berat, konstruksi baja, pengecoran dan pengerjaan sipil. Dimana setiap proses produksi PT. Barata Indonesia menggunakan mesin-mesin dan alat yang penggunaan dari mesin-mesin tersebut mengandung bahaya dan resiko yang sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Hazard Identification

and Risk Assessment (HIRA) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengendalikan risiko kecelakaan kerja dan dilakukan penilaian risiko, yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja yang dapat terjadi. Penelitian ini dilakukan untuk mengurangi kecelakaan yang dapat terjadi di PT Barata Indonesia dan mencegah kecelakaan kerja yang akan terjadi. Hasil dari penelitian Setelah melakukan penerapan menggunakan metode HIRA terdapat enam temuan potensi bahaya yang terdapat pada workshop PT Barata Indonesia skor tertinggi terdapat pada potensi bahaya yaitu tangga yang tidak berdiri tegak yang sering digunakan operator bekerja dengan nilai resiko sebesar 3A yang dapat dikategorikan skor bobot konsekuensi 3 yang artinya kriteria keparahan moderate (sedang) dan nilai bobot kemungkinan atau peluang yaitu termasuk tingkatan A atau almost certain (hampir pasti akan terjadi). Kemudian di analisa akar penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi menggunakan fault tree analysis (FTA).

3. Ryane Toding, Jootje M.L. Umboh dan Johan Josephus (2016) dengan judul penelitian “Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di Rsia Kasih Ibu Manado”. Rumah sakit sebagai industri jasa merupakan sebuah industri yang mempunyai beragam persoalan tenaga kerja yang rumit dengan berbagai risiko terkena penyakit akibat kerja bahkan kecelakaan akibat kerja sesuai jenis pekerjaannya, sehingga berkewajiban menerapkan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja beserta memperoleh derajat kesehatan yang

setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan in-depth interview (wawancara mendalam). Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yaitu direktur Rumah Sakit, HRD Rumah Sakit, perawat, penanggung jawab laboratorium Rumah Sakit, serta pengawas Kesehatan dan Keselamatan Kerja dinas Tenaga kerja kota manado. Hasil penelitian dari penelitian ini adalah adanya komitmen dan kebijakan manajemen dalam pelaksanaan SMK3, perencanaan disusun oleh pimpinan RS secara lisan, dan pelaksanaan kegiatan K3 sudah terprogram tetapi belum mempunyai organisasi khusus dan ahli K3 antara lain penyediaan APD dan pelatihan K3 bagi pegawai RS serta pengukuran dan evaluasi belum maksimal dilaksanakan.

4. Waqas Ahmed Khan, Talha Mustaq dan Anmol Tabassum (2014) dengan judul penelitian “Analisis Kesehatan, Keselamatan Dan Risiko Kerja”. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah area yang terkait dengan perlindungan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan atau pekerjaan. Tujuan pekerjaan program keselamatan dan kesehatan termasuk mendorong lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pelajaran ini adalah untuk menilai situasi yang ada dari kesehatan dan keselamatan kerja di industri tekstil dari Lahore. Penelitian ini juga fokus untuk menganalisis masalah kesehatan dan keselamatan terkait di industri bersama dengan penilaian risiko mereka dan untuk

mengevaluasi penyakit terkait pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Analisis kesehatan, keamanan dan risiko dilakukan dalam skala besar industri tekstil di Lahore. Untuk melaksanakan survei penilaian ini dilakukan dari pekerja di kedua industri. Kuesioner didasarkan pada waktu kerja, jumlah kecelakaan, penyebab kecelakaan, bagian tubuh yang terkena, sifat cedera, penggunaan perlindungan pribadi peralatan (PPE), kebijakan keselamatan kesehatan, fasilitas pertolongan pertama dan analisis risiko didasarkan pada keparahan dan kemungkinan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat kebisingan, pencahayaan level, tingkat kelembaban, dan nilai emisi tumpukan berada dalam nilai NEQS dan OSHA. Pearson's chi-square menunjukkan signifikansi ( $p = 0,05$ ) hubungan antara bagian yang terkena dampak responden dan bagian kerja, sifat cedera dan bagian kerja. Kesehatan keseluruhan Kebijakan keselamatan tidak diterapkan dengan baik dan kebanyakan pekerja tidak menyadari tentang APD.

5. H Abdul Zubar, K Visagavel, V Deepak Raja and Arun Mohan (2014) dengan judul penelitian “Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Industri Manufaktur”. Penelitian 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 pada sistem manajemen kesehatan dan keselamatan perlu ditingkatkan untuk memastikan kondisi kerja yang lebih baik bagi para pekerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode 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. Selain itu metode penelitian merupakan sebuah cara melakukan penyelidikan dengan menggunakan cara-cara tertentu yang telah ditentukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah, sehingga nantinya penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Menurut (Sugiyono, 2015) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

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 menurut (Sugiyono, 2015) adalah metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut sebagai metode *ethnographi*, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut

sebagai metode kualitatif, karena adanya data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian ini, metode kualitatif digunakan untuk menjelaskan tentang penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Basarnas.

### **3.3 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber yang dipercaya dapat memberikan informasi yang valid tentang fokus penelitian atau permasalahan yang sedang diteliti. Sementara data sekunder adalah data yang di dapatkan dari mengumpulkan hasil studi pustaka dan sumber referensi yang dirujuk oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. Data sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung penelitian.

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer berupa wawancara. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Supardi, 2014). Data primer disebut juga dengan data asli atau data baru. Kesimpulannya ialah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber. Dalam penelitian ini yang berlaku sebagai narasumber

ialah pegawai dan kepala Badan Pencarian dan Pertolongan nasional (BASARNAS).

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Supardi, 2014). Data data itu biasanya dikumpulkan dari perpustakaan atau dari laporan-laporan dokumen peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga dengan data tersedia. Data sekunder dapat berupa dokumentasi perusahaan sehubungan dengan perusahaan melakukan penerapan K3 dalam perusahaannya.

## **3.4 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 maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

### **3.4.1 Observasi**

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono, 2015). Adapun yang diamati oleh penulis adalah penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh Basarnas, yang terletak di jalan Raja Haji Fisabilillah km 8 no.2 Tanjungpinang. Observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dilokasi penelitian dengan

menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Agar mengingat apa yang di teliti, peneliti menggunakan instrumen rekaman dan foto.

### **3.4.2 Interview (Wawancara)**

Interview atau wawancara yang dikemukakan oleh (Rumengan, 2010) yang menerangkan bahwa wawancara adalah percakapan yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Adapun pada proses wawancara ini peneliti ditujukan kepada pemimpin dan karyawan pada Basarnas di jalan Raja Haji Fisabilillah km 8 no 2 Tanjungpinang.

### **3.4.3 Dokumentasi**

Menurut (Sugiyono, 2015) Data yang dikumpulkan dengan melalui berbagai sumber data yang tertulis baik yang berhubungan dengan masalah kondisi objektif, juga sisilah dan pendukung data lainnya. Adapun data dokumentasi yang digunakan oleh peneliti ialah laporan jumlah karyawan pada Basarnas .

## **3.5 Populasi Dan Sampel**

### **3.5.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian dapat di tentukan bahwa objek penelitian adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, dan narasumbernya adalah karyawan di Basarnas Tanjungpinang. Disini peneliti memiliki batasan masalah, pada batasan

masalah yang diambil hanya pada bidang Rescuer Basarnas Tanjungpinang, populasi pada bidang Rescuer Basarnas Tanjungpinang berjumlah 39 orang.

### **3.5.2 Sampel**

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 sampel. Teknik sampel *nonprobability sampling* yang di pakai oleh peneliti adalah jenis *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) dikemukakan bahwa, *purposive sampling* teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap yang paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.

Adapun sampel yang diambil pada Basarnas adalah berjumlah 4 orang dimana 1 orang menjadi informan kunci yaitu kepala bidang yaitu pada bidang rescuer di Basarnas dan 3 orang adalah pegawai pada bidang rescuer dan seksi sumber daya pencarian dan petolongan. Peneliti mengambil sampel di bagian rescuer karena rescuer lebih banyak melakukan aktifitas diluar kantor seperti dilapangan itu menandakan keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan.

## **3.6 Definisi Operasional Variable**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang ditangkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Definisi operasional

variabel ini 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.

Selain itu, definisi operasional variabel juga digunakan sebagai definisi konsep dalam melakukan analisis. Sehingga, rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk menganalisis berdasarkan teori para ahli motivasi terjawab.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
K3	keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karyawan dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. <i>Sumber : (Hartatik, 2014)</i>	1. lingkungan kerja 2. peralatan kerja 3. cara melakukan pekerjaan  sumber: Anoraga dalam (Ayu, 2015)

**Sumber : Yang di olah penulis**

### **3.7 Teknik Pengolahan Data**

Menurut Susan Stainback (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis

digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan (Sugiyono, 2016) analisis data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016) terdiri dari tiga analisis data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

### **3.7.1 Reduksi Data**

Reduksi data yaitu sebagai merangkul, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam menganalisis data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Basarnar di jalan Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang.

### **3.7.2 Penyajian data**

Penyajian data yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitian selanjutnya adalah penyajian data, dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

### **3.7.3 Penarikan Simpulan**

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, 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.

## **3.8 Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam atau (triangulasi), dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali.

Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan juga dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### **3.8.1 Uji Keabsahan Data**

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif datanya diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dalam penelitian ini saya menggunakan triangulasi.

### **3.8.2 Triangulasi data**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dari berbagai macam triangulasi, pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber memperoleh data.

Trisngulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam triangulasi sumber yang terpenting adalah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut. Sebuah strategi kunci kunci harus menggolongkan masing-masing kelompok, bahwa penelitian sedang dievaluasi. Dan kemudian yakin pada sejumlah orang untuk membandingkan diri masing-masing kelompok dalam evaluasi tersebut.

Dengan demikian, triangulasi sumber yaitu membandingkan atau mengecek ulang informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang di katakan secara pribadi, dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Zubar, H., Visagavel, K., Deepak Raja, V., & Mohan, A. (2014). Occupational Health and Safety Management in Manufacturing Industries. *Journal of Scientific & Industrial Research*, 73(June), 381–386. Retrieved from <http://nopr.niscair.res.in/handle/123456789/28878>
- Ade Sri Mariawati, Ani Umyati, F. A. (2017). Analisis Penerapan Keselamatan Kerja Menggunakan Metode Hazard Identification Risk Assessment (HIRA) Dengan Pendekatan Fault Tree Anlysis (FTA). *Journal Industrial Servicess*, 3(1).
- Ayu, I. (2015). hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT UOB indonesia cabang bengkulu. *Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt UOB Indonesia Cabang Bengkulu*, 185–196.
- Elvira, K., Pt, P., Manyar, R., Gresik, D. I., Hongadi, E., Bisnis, P., ... Petra, U. K. (2013). Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar di Gresik. *Agora*, 1(3), 1–7.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: pt buku seru.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. jogjakarta: laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen dasar pengertian dan masalah* (bumi aksar). jakarta.
- Heru, S. al fajar dan T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: unit penerbit dan percetakan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)*. Depok: rajawali pers.
- Khan, W. A., Mustaq, T., & Tabassum, A. (2014). Occupational Health, Safety and Risk Analysis. *International Journal of Science Technology*, 3(4), 2278–3687. Retrieved from [www.ijset.net](http://www.ijset.net)
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Bandung: alfabeta.
- Supardi. (2014). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian (Edisi Revisi). *Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*.
- Toding, R., Umboh, J. M. L., & Josephus, J. (2016). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( Smk3 ) Di Rsia Kasih Ibu Manado. *Jurnal Ilmiah Farmasi*, 5(1), 284–289.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. jakarta: Mitra wacana media.

## RIWAYAT HIDUP

*Curriculum vitae*

Nama : Putri Assa'adah  
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 22 Januari 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jalan Pramuka Lr Buntu No 2

## Nama Orang Tua

- a. Ayah : Alm. Azwirman
- b. Ibu : Yusnani

## Riwayat Pendidikan

- a. SDN 007 Tanjungpinang (2002-2008)
- b. SMPN 6 Tanjungpinang (2008-2011)
- c. SMKN 1 Tanjungpinang (2011-2014)
- d. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang (2014-2019)