

**ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DI PT. HENG GUAN BATAM IDUSTRIES**

SKRIPSI

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

Oleh

**ANDI ISMAIL
NIM : 15612339**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

2019

**ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DI PT. HENG GUAN BATAM INDUSTRIES**

SKRIPSI

**ANDI ISMAIL
NIM : 15612339**



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

2019

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. HENG GUAN BATAM INDUSTRIES**

Yang Dipersembahkan Dan Disusun Oleh:

Nama: Andi Ismail
NIM: 15612339

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Enam Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris

Eka Kurnia Saputra, ST., MM
S.Psi, M.HSc
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli
Asisten Ahli

Muhammad Rizki,
NIDN. 1021029102 /

Anggota,

MM

Octojaya Abrivoso,
NIDN. 1005108903 /
Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua

CharlyMarlinda,SE.M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDI ISMAIL
NIM : 15612339
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,11
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan
Kerja di PT. Heng Guan Batam Industries

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, 1 Agustus 2019

Penyusun

ANDI ISMAIL
NIM :15612339

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya dedikasikan untuk Indok dan

Alm. Etta tercinta.

Terima kasih atas dukungan, cinta, perhatian dan materil yang telah kalian berikan pada ananda. Tidak akan cukup berapa banyak pun kertas untuk menuliskan ucapan terima kasih pada Indok dan Etta. Betapa bersyukur memiliki orang tua seperti kalian berdua. Semoga ilmu yang ananda dapatkan menjadi berkah untuk kita semua. Amiin.

Motto

“Selagi kita masih bisa berjuang sendiri maka jangan pernah menyusahkan orang lain”

“Belajar dari pengalaman agar hidup penuh wawasan”

“Tak peduli segala aral melintang, kemudahan akan selalu datang untuk orang yang mau berusaha”

“Ketekunan akan selalu membuahkan hasil yang memuaskan”

“Sejenuh apapun kamu dengan apa yang saat ini kamu perjuangkan, ingatlah bahwa banyak orang yang ingin melihatmu sukses”

“Jangan bermalas-malasan karena sesungguhnya kesuksesan ada ditangan orang yang rajin berusaha”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. HENG GUAN BATAM INDUSTRIES” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

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

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., AK., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani Selaku Sekretaris Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Dosen beserta seluruh staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta membantu selama perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Melita Indrayani, S.E., M.M selaku Direktur PT. Heng Guan Batam Industries yang sudah memberikan izin penelitian skripsi.
10. Kepada orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dorongan yang tidak putus-putusnya serta abang dan kakak tersayang, Andi Ratna,

Andi Azhar, Andi Nur Cahaya, Andi Syarifuddin, dan Andi Ridwan yang turut memberikan dorongan dan semangat.

11. Pamela Gloriez selaku pacar yang setia menemani dan banyak membantu dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi

12. Para sahabat dan teman tercinta, Tenteng, Michael, Kelewang, Bayun, Yogi, Iyan, Riko, Angga, Wahyu, Fajar, Vicky, Keluarga Obul dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, telah membantu dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi.

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

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

Andi Ismail
NIM. 15612339

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian I.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.1.3 Pengertian Keselamatan Kerja.....	16
2.1.4 Pengertian Kesehatan Kerja.....	18

2.1.5 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	19
2.1.6 Faktor Penyebab Kecelakaan Dalam Kerja	22
2.1.7 Dasar Yuridis Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	23
2.2. Kerangka Pemikiran	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Jenis Data.....	29
3.2.1. Data Primer.....	29
3.2.2. Data Sekunder.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Observasi	30
3.3.2 Wawancara	30
3.3.3 Dokumentasi.....	31
3.4. Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1. Populasi	32
3.4.2. Sampel	32
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	35
3.6.1 Reduksi Data.....	36
3.6.2 Penyajian Data.....	36
3.6.3 Triangulasi Sumber Data	36
3.6.4 Penarikan Kesimpulan.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan	38
4.1.1 Gambar Umum dan Sejarah Singkat Perusahaan/Instansi	38
4.1.2 Visi, Misi Perusahaan/Instansi	38
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi	39
4.1.4 Ruang Lingkup Usaha Perusahaan/Instansi	40
4.2 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	41
4.2.1 Reduksi Data.....	41

4.2.3 Reduksi Data.....	43
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Penyajian Data.....	58
4.3.2 Triangulasi Sumber Data.....	63
4.4 Penarikan Kesimpulan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 KESIMPULAN	81
5.2 SARAN.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Daftar Jumlah Sampel.....	32
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	33
4.1	Barang yang Dihasilkan.....	38
4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	41
4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	43
4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	44
4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	45
4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	46
4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	47
4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	48
4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	49
4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	51
4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	52
4.12	Penyajian Data.....	56
4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	62

4.14 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	63
4.15 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	64
4.16 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	65
4.17 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	66
4.18 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	67
4.19 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	68
4.20 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	69
4.21 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	70
4.22 Rekapitulasi Hasil Wawancara.....	72
4.23 Penarikan Kesimpulan.....	76

DAFTAR GAMBAR

NO. GAMBAR	JUDUL GAMBAR	HALAMAN
1.1	Kegiatan Proses Produksi	7
2.1	Kerangka Pemikiran	26
4.1	Struktur Organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

No. LAMPIRAN	Judul Lampiran
1	Pedoman wawancara
2	Hasil Wawancara
3	Dokumentasi
4	Data Kecelakaan Kerja
5	Surat Objek Penelitian
6	<i>Plagiarism</i>

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. HENG GUAN BATAM INDUSTRIES

Andi Ismail, 15612339. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. Andiismail4497@gmail.com

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal penting yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan. Ada banyak perusahaan yang tidak menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik di perusahaannya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Heng Guan Batam Industries.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 9. Setelah wawancara kemudian peneliti melakukan reduksi data dan penyajian data untuk hasil wawancara, berdasar hasil wawancara penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries adalah baik. karena tidak menemukan kecocokan hasil wawancara dengan hasil observasi maka peneliti melakukan triangulasi sumber data dengan wawancara 2 karyawan lain.

Dari hasil penelitian, dilihat dari variabel keselamatan kerja indikator faktor lingkungan kerja dapat dikatakan buruk, untuk indikator faktor manusia adalah buruk. Untuk indikator faktor alat dan mesin kerja adalah buruk. Untuk variabel kesehatan kerja dilihat dari indikator faktor lingkungan secara medis adalah buruk. Untuk indikator lingkungan kesehatan tenaga kerja adalah buruk Untuk indikator Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja adalah cukup. Dapat disimpulkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries adalah buruk.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Eka Kurnia Saputra S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AT PT. HENG GUAN BATAM INDUSTRIES

Andi Ismail, 15612339. Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. Andiismail4497@gmail.com

Occupational safety and health is an important thing that must be implemented by every company. There are many companies that do not implement the occupational safety and health system well in their company. This research is aimed to know the implementation of occupational safety and health at PT. Heng Guan Batam Industries.

The method used in this research is a qualitative method which involved 9 samples. After the researcher carried out interview, Then the researcher performed the data presentation by doing data editing, data presentation. Based on the result of the interview the occupational safety and health at PT. Heng Guan Batam Industries was good.

Then researchers didn't find the match the data of interviews with observation results because of that the researcher did triangulation From the results of the research it can be seen that the variable occupational Safety in the indicator work environment can be said bad, then for indicator of human factors is bad. For indicators of the tool factor and the work engine is bad. For variable occupational health seen from the indicator of factors medical environment is bad. For the indicator environmental of labor health is bad, for the indicator of labor health maintenance is sufficient. It can be concluded that the implementation of occupational safety and Health in PT. Heng Guan Batam Industries is bad.

Keyword: Occupational Safety, health

Advisor : Eka Kurnia Saputra S.T., M.M.

Co-advisor : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia perindustrian telah mengalami perkembangannya yang sangat pesat di Indonesia. Dunia perindustrian sudah banyak berkontribusi terhadap Negara dan masyarakat. Dunia industri menyediakan banyak lapangan kerja dan menambah pendapatan Negara.

Dalam dunia industri karyawan merupakan aset penting yang harus diperhatikan, meski tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan manusia telah banyak digantikan dengan mesin, namun manusia tetaplah mesin penggerak utamanya. Sehingga perlindungan tenaga kerja menjadi penting untuk diperhatikan, salah satu aspek perlindungan tenaga kerja adalah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut (Mangkunegara, 2009) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan *Operation and Maintenance* Indonesia.

Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik

jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Widodo, 2015).

Di dalam dunia industri sangat penting untuk menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di beberapa perusahaan-perusahaan di Indonesia masih sangat buruk.

Mengutip pernyataan direktur pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, (Krishna Syarif, 2019). "Setiap tahunnya, rata-rata BPJS Ketenagakerjaan melayani 130 ribu kasus kecelakaan kerja, dari kasus-kasus ringan sampai dengan kasus-kasus yang berdampak fatal. Di antara semua kasus yang ditangani, masih didominasi oleh kasus-kasus kecelakaan kerja ringan di lingkungan pekerjaan yang berkarakter pabrik, dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwasanya masih banyak kasus-kasus kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja di Indonesia yang didominasi oleh pekerja pabrik.

Sebuah organisasi buruh internasional yang dikenal dengan *International Labour Organization (ILO)* yang telah berdiri pada tahun 1919, merupakan salah satu organisasi di bawah naungan Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bertujuan memberikan pedoman dalam menciptakan undang-undang perburuhan. *International Labour Organization (ILO)* menilai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia kurang memuaskan. Indonesia merupakan negara

yang masih buruk dalam menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja, banyak perusahaan terutama perusahaan industri yang masih awam terhadap sistem penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, buruknya penerapan keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan mengakibatkan risiko kecelakaan kerja semakin meningkat, banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti standar operasional prosedur keselamatan atau kurangnya pengawasan yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Penerapan keselamatan dan kesehatan masih sangat buruk di Indonesia. Pada beberapa kasus perusahaan di mana perusahaan tidak menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan seperti *helm*, sarung tangan, kacamata pelindung, masker. Selain itu tidak banyak perusahaan industri yang mempekerjakan pengawas keselamatan dan kesehatan kerja dan juga masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan.

Buruknya penerapan keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan mengakibatkan risiko kecelakaan kerja semakin meningkat, banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti standar operasional prosedur keselamatan atau kurangnya pengawasan yang terjadi di lingkungan kerjanya padahal setiap kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja akan merugikan banyak pihak baik merugikan perusahaan di mana perusahaan pasti akan menanggung biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja, pemerintah pun juga dirugikan karena harus mengalokasikan dana untuk asuransi pengobatan jangka panjang, selain itu kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja akan menghambat proses produksi.

Kecelakaan kerja tidak bisa dianggap sebagai takdir belaka karena pada hakikatnya risiko kecelakaan kerja dapat diturunkan dengan sistem penerapan keselamatan kerja yang memadai. Memahami prosedur yang berkaitan dengan keamanan prosedur yang berkaitan dengan keamanan *Standards Operation Procedure* (SOP) wajib dilakukan. Prosedur itu antara lain adalah penggunaan peralatan keselamatan kerja. Fungsi utama dari peralatan keselamatan kerja adalah melindungi dari bahaya kecelakaan kerja dan mencegah akibat lebih lanjut dari kecelakaan kerja. Pedoman dari *International Labour Organization* (ILO) menerangkan bahwa kesehatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain:

1. Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja.
2. Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya
3. Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja. Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah *helm*, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

Selain kecelakaan kerja angka penyakit di lingkungan kerja juga meningkat serta menurunnya kesehatan pekerja hal ini juga disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Pembangunan kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Hal ini dituangkan dalam visi pembangunan kesehatan

dengan motto “Indonesia Sehat 2010” yang mempunyai misi yaitu ; menggerakkan pembangunan nasional berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat (DepkesRI,2003).

Perwujudan kualitas lingkungan yang sehat merupakan bagian pokok dalam usaha di bidang kesehatan seperti dijelaskan dalam UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan pasal 22 ayat 1 yang berbunyi :

“Bahwasanya kesehatan lingkungan diselenggarakan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal, dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan sanitasi lingkungan baik pada lingkungan tempatnya maupun bentuk atau wujud substansinya yang berupa fisik, kimia, atau biologi termasuk perubahan perilaku, sedangkan kualitas lingkungan yang sehat adalah keadaan lingkungan yang bebas dari segala risiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatan hidup manusia”.

Namun amat di sayangkan masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak peduli dengan kesehatan karyawannya, banyak perusahaan yang bahkan tidak memperhatikan standar kesehatan kerja di lingkungan kerjanya, seperti tidak menyediakan masker, tidak menyediakan sirkulasi udara yang baik dan mengabaikan pemeriksaan rutin kesehatan untuk karyawannya. Kedua permasalahan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibahas di atas memang masih menjadi permasalahan di Indonesia, padahal meningkatnya angka kecelakaan dan menurunnya kesehatan karyawan akan merugikan perusahaan

sendiri, pada dasarnya ada banyak faktor yang melatar belakangi kecelakaan dan menurunnya kesehatan di lingkungan kerja itu sendiri, bisa perusahaan yang tidak menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja sama sekali atau perusahaan melakukan pembiaran terhadap karyawan yang tidak menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja namun juga karyawan tidak mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini dibuat untuk melihat penerapan pada sebuah perusahaan yang bernama PT. Heng Guan Batam Industries, PT. Heng Guan Batam industries yang berlokasi di JL. RE Mardinata, Kawasan Industri Sekupang, Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan perusahaan industri yang memproduksi kelapa setengah jadi yang kemudian di impor keluar negeri. PT. Heng Guan Batam Industries merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kelapa. Produk yang dihasilkan yaitu Daging Kelapa Putih (*Coconut Meats*), Ampas Wangi Kelapa (*Cocor/Cocofat*) dan Ampas Wangi Kulit Ari Kelapa (*Cocop*). Perusahaan industri seperti PT. Heng Guan Batam Industries pastinya merupakan perusahaan industri besar yang memanfaatkan mesin dan juga alat-alat seperti pisau, parang dan juga industri besar yang pasti identik dengan debu-debu dan sisa-sisa ampas bahan perusahaan. Tentu saja dengan kejadian seperti di atas penting untuk perusahaan itu untuk menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Heng Guan Batam Industries ditemukan banyaknya kelalaian dalam penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti karyawan tidak menggunakan sarung tangan, karyawan

tidak mengenakan masker dan *helm*, selain itu lingkungan kerja kotor, kurangnya air bersih, ventilasi dan suhu udara yang kurang memadai serta tidak dilakukan pemeriksaan rutin terhadap kesehatan karyawan di PT. Heng Guan Batam Industries.

Gambar 1.1 Kegiatan Proses Produksi



Sumber: PT. Heng Guan Batam Industries (2019)

Gambar di atas merupakan suasana kerja pada PT Heng Guan Batam Industries, terlihat hampir seluruh karyawannya tidak menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal seharusnya industri-industri besar seperti PT. Heng Guan Industries sangat perlu untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja

karyawannya, karna pada PT. Heng Guan Batam Industries masih sangat bergantung dengan tenaga manusia dibanding mesin.

Atas pemaparan di atas maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan dengan judul penelitian yang berjudul “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan di PT Heng Guan Batam Industries”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan keselamatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries?
2. Bagaimana penerapan kesehatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah yang diberikan, yaitu untuk mengetahui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries.

1. Untuk mengetahui penerapan keselamatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries.
2. Untuk mengetahui penerapan kesehatan kerja di PT. Heng Guan Batam Industries.

1.4 Kegunaan Penelitian1.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini memberikan informasi tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja bidang industri serta dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya dalam konsentrasi keilmuan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menimbulkan kesadaran perusahaan untuk berusaha meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kesadaran pemerintah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan informasi pada masyarakat terkait keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu juga memudahkan peneliti lain untuk mencari data-data yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

1.5 Sistematika penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, peneliti menguraikan secara singkat mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang berasal dari penelitian terdahulu, konstruksi model teoritis, model analisis, hipotesis yang merupakan dengan sementara dari hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari objek penelitian, jenis data, metode pengumpulan data metode analisa data, dan diakhiri

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang hasil penelitian se jelas mungkin, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan serta saran dan hasil penelitian yang didapat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian).

Menurut (Manullang, 2012) bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Daft, 2010) "*management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.* (Manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi)."

Menurut (Hasibuan, 2011) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam (Gaol, 2014) Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2009) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Samsudin, 2010) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Subekhi dan Jaohar, 2012) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Subekhi dan Jaohar, 2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam manajemen SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dilihat dari sisi definisi bahasa keselamatan adalah terbebas dari bahaya, bencana, dan malapetaka. Kesehatan adalah baik seluruh badan serta bagian-bagiannya bebas dari penyakit (Kamus besar bahasa Indonesia, 2011).

Secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur (Depnaker RI, 1993)

Dalam pembahasan SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Sedarmayanti, 2011) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga

kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

3. Memberi Perlindungan bagi masyarakat sekitar agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

2.1.3 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Bennet N.B. Silalahi dan Rumondang dalam (Widodo, 2015), “keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”.

Menurut (Widodo, 2015) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan.

Menurut (Tarwaka, 2012), keselamatan merupakan sarana utama untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian yang berupa luka/cidera, cacat atau kematian, kerugian harta benda dan kerusakan perawatan/mesin, dan lingkungan secara luas.

2.1.3.1 Indikator Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di

perusahaan tersebut, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja. Indikator keselamatan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah:

1. Faktor lingkungan kerja

Keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:

a. Faktor fisik dan mental

b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

c. Sikap: Kurang minat/perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.

3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:

a. Penerangan yang kurang.

b. Mesin yang tidak terjaga

c. Kerusakan teknis

2.1.4 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut White dalam (Widodo, 2015) “ Sehat adalah suatu keadaan di mana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apa pun atau tidak ada tanda-tanda suatu penyakit dan kelainan.

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

2.1.4.1 Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat. Indikator kesehatan kerja menurut Manullang dalam (Sedarmayanti, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. kebersihan lingkungan kerja
- b. suhu udara dan ventilasi tempat kerja
- c. sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

2.1.5 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- a. Kebersihan. Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.
- b. Air minum dan kesehatan Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
- c. Urusan rumah tangga kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit

dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke 11 dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

- d. Ventilasi, Pemanas dan pendingin ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.
- e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terusmenerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.
- f. Pencegahan kecelakaan pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam

untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

- g. Pencegahan kebakaran kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.
- h. Gizi Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit 12 melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

- i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.6 Faktor Penyebab Kecelakaan Dalam Kerja

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang selalu mempunyai sebab dan selalu berakibat kerugian. Menurut (Wirawan, 2015) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Faktor Individual
 - a. Pekerja tidak kompeten dan tidak berpengalaman
 - b. Gerakan rutin berulang dari pekerjaan yang membosankan
 - c. Stress kerja
 - d. Kelelahan kerja
 - e. Kealpaan pekerja
 - f. Menggunakan teknik tidak tepat
 - g. Meremehkan risiko
 - h. Mempergunakan alat kerja yang tidak tepat
 - i. Mengabaikan Peraturan Keselamatan Kerja

- j. Minuman keras dan narkoba
2. Faktor terkait dengan tugas
 - a. Shift kerja malam
 - b. Tugas yang berisiko tinggi
 - c. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian tinggi
 3. Faktor Organisasi
 - a. Industri yang berbahaya dan berisiko
 - b. Perusahaan dengan budaya ke selatan dan kesehatan kerja rendah

Lingkungan kesehatan tempat kerja yang buruk dapat menurunkan kesehatan dan daya kerja karyawan. Dengan demikian, perlu adanya upaya pengendalian untuk mencegah, mengurangi bahkan menekan agar hal demikian tidak terjadi. Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Kesegaran jasmani dan rohani bukan saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran adanya keserasian penyesuaian seseorang dengan pekerjaannya.

2.1.7 Dasar Yuridis Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengingat pentingnya masalah keselamatan dan kesehatan kerja, maka pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan hukuman pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Undang- undang ini dibentuk pada 19

november 1969. Undang-undang ini berisi peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja. Pada beberapa pasal disebutkan mengenai aturan-aturan dan hak tenaga kerja sbb:

Pasal 9. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pasal 10. Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan.
- c. Norma-kerja.
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

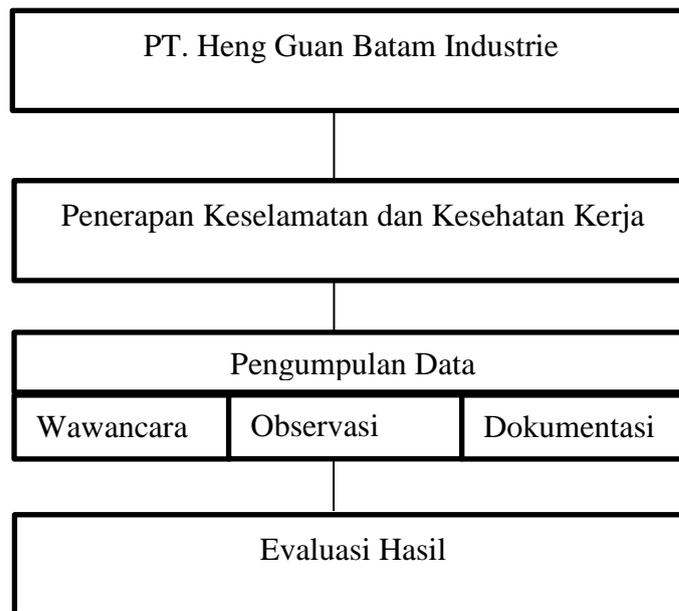
2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiono, 2012) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi independen variable yaitu keselamatan kerja, Kesehatan Kerja di PT. Heng Guan Batam Industrie, Kerangka pemikiran yang digunakan dalam peneliti ini yang berjudul Analisis Penerapan Keselamatan dan kesehatan Kerja di PT. Heng Guan Batam Industries yang digambarkan sebagai berikut:

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. (Hongadi, Praptiningsih, 2013), dengan judul: Analisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Rhindia Manyar Gresik. Berdasarkan hasil 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.

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. (Sanjaya, I Putu Indra; Widhiawati, Ida Ayu Rai; Frederika, Ariany, 2012) Dengan judul: Analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi gedung di kabupaten klungkung dan karangasem. Dalam pelaksanaan pembangunan konstruksi gedung banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan suatu upaya dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi. Sering terjadinya kecelakaan kerja pada proyek konstruksi diakibatkan kurang diperhatikannya K3, sehingga perlu diadakan analisis mengenai K3 pada proyek konstruksi untuk mengetahui bagaimana penerapan K3 pada proyek konstruksi gedung, Dari hasil analisis regresi dan korelasi ganda diperoleh hubungan yang terjadi antara faktor-faktor yang mempengaruhi K3 terhadap K3 pada proyek konstruksi adalah kuat sebesar 0,614,

koefisien determinasi sebesar 0,377 menunjukkan nilai rata-rata K3 pada proyek konstruksi sebesar 37,7% ditentukan oleh 3 faktor yang mempengaruhi K3, sedangkan 62,3% ditentukan oleh faktor lain.

3. (Hamdan, 2014) dengan judul “Questionnaires Results For Data Consolidation On Occupational Safety And Health Management System Among Gas Contractor In Penisular Malaysia “ merupakan jurnal internasional yang diterbitkan di Negara Malaysia yang berisikan pembahasan hasil kuisioner tentang bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan perusahaan gas kontraktor yang berdomisili di Penisular, Malaysia. Dalam jurnal ini terdapat 80 perusahaan gas kontraktor yang terkait di penelitian ini. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di Penisular Malaysia masih sangat rendah.
4. (Octopan, Carlo, Khaidir, 2014) dengan judul “Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada proyek pembangunan pasar inpres blok iii Padang” penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek pembangunan pasar di Padang, Sumatera Barat oleh PT Nindya Karya (persero). Dari hasil penelitian PT Nindya Karya telah melakukan identifikasi, dokumentasi bahaya kesemua aktifitas di area kerja dan sudah mempunyai pedoman keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan, dari hasil pengolahan data disimpulkan bahwa

PT Nindya telah melaksanakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik.

5. (Khan, Mustaq Tabassum, 2014) dengan judul “*Occupational and health, safety and risk analysis*” Jurnal ini diterbitkan di Institute of Environmental Sciences and Engineering (IESE), University Lahore, Islamabad. Jurnal ini meneliti tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam skala besar di perusahaan tekstil dengan analisis resiko. Hasilnya ditemukan bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terlalu tinggi dan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja juga masih rendah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Sugiono, 2009) metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif. Sesuai dengan pemaparan di atas maka peneliti ingin menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini. Karena pada penelitian ini, peneliti ingin melihat sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu perusahaan.

3.2 Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut (Wijaya, 2013) Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat siap pakai (Wijaya, 2013) Data sekunder ini digunakan untuk

melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dengan cara, studi keputusan, jurnal-jurnal ilmiah dan internet, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara untuk mengumpulkan data, adapun tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mencari informasi terkait penelitian yang dibuat, ada beberapa teknik pengumpulan data seperti angket, wawancara, tes, dokumentasi dan sebagainya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012).

3.3.2 Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2011) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila

studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka ataupun telepon. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, ini merupakan teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam teknik ini peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah dipersiapkan. Dalam wawancara ini setiap responden diberikan pertanyaan yang sama. Alat bantu yang dapat digunakan antara lain, *tape recorder*, gambar, brosur dan sebagainya. Pada penelitian ini peneliti akan mewawancarai beberapa narasumber, kemudian peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja pada narasumber. Setiap jawaban narasumber akan direkam menggunakan *tape recorder* dan beberapa poin penting akan dicatat, hal ini agar nanti saat menganalisis data peneliti tidak mengalami kekeliruan.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut (Sugiono, 2012) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Untuk menunjang pengumpulan data dokumentasi, subjek

menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan beberapa dokumentasi.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Heng Guan Batam Industries. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan 205 orang.

3.4.2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil adalah karyawan di PT. Heng Guan Batam Industrie berjumlah sembilan orang karyawan. Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yaitu pertimbangan yang dipilih sebagai informan adalah orang yang paham dengan variabel yang diteliti dan minimal telah bekerja selama 2 tahun.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Organisasi

No	Struktur Organisasi	Sampel
1	Kepala Bagian Produksi	1
2	Kepala Bagian Purchasing	1
3	Kepala Bagian Supervisor	1
4	Kepala Bagian Engineering	1
5	Karyawan Gudang	5
	Jumlah	9

Sumber : PT. Heng Guan Batam Industries (2019)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2014) definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

1. Keselamatan kerja

Adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai/ bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

2. Kesehatan kerja

Adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan Seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Varibel	Definisi	Indikator
Keselamatan Kerja	<p>keselamatan merupakan sarana utama untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian yang berupa luka/cidera, cacat atau kematian, kerugian harta benda dan kerusakan perawatan/mesin, dan lingkungan secara luas. (Tarwaka, 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan kerja. <p>Keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> 2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, reaksi mental lambat, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan. b. Pengetahuan dan keterampilan Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman. c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik. 3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan yang kurang b. Mesin yang tidak terjaga c. Kerusakan teknis

		(Sedarmayanti, 2009)
Kesehatan Kerja	<p>Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.</p> <p>(Widodo, 2015)</p>	<p>1. Lingkungan secara medis</p> <p>Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kebersihan lingkungan kerja b. Suhu udara dan ventilasi tempat kerja c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri <p>2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja</p> <p>Upaya-upaya dari perusahaan meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi</p> <p>3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.</p> <p>(Sedarmayanti, 2009)</p>

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data mempunyai prinsip yaitu untuk mengolah data dan menganalisis data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur, dan mempunyai makna. Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara

interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu :

3.6.1 Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, meneliti hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting , dicari tema dan polanya.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk teks, untuk memperjelas hasil penelitian maka dapat dibantu dengan mencantumkan tabel atau gambar.

3.6.3 Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant obervation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu

akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal (Indrawati, 2018).

3.6.4 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang dapat berupa hubungan kausal atau interaktif hipotesis atau teori.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2010) *Era Baru Manajemen (New Era Of Management)*.
Jakarta: Penerbit Salemba, Penerjemah Tita Maria Lestari
- Hasibuan, M. S. P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
Akasara
- Gaol, L. Jimmy (2014) *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan
Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo
- Indrawati (2018) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara A.A.Prabu Anwar (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manulang, M. (2012) *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*.
Jakarta: Gajah Mana press
- Samsudin, S. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetak Kelima)*. Bandung: PT.
Rafika Aditama

Subekhi, A. and Jaohar, M. (2012) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prestasi pustaka.

Sugiono (2009) *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2012) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: kencana Prenada Media Group.

Tarwaka (2012) *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Widodo, S. E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wijaya, T. (2013) *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*.

CURRICULUM VITAE



I. DATA DIRI

Nama : Andi Ismail
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Enok, 04 April 1997
Status Perkawinan : Belum Kawin
Agama : Islam
Nama Orang Tua : Ayah Alm. Andi Alwi
Ibu Hasmah
Alamat : Jl. Pantai Impian, Gang Ketam 2 No. 57
Email : andiismail4497@gmail.com

II. PENDIDIKAN FORMAL

- ❖ 2003 – 2009 SDN 006 TAGARAJA
- ❖ 2015 - 2019 SMPN 01 KATEMAN
- ❖ 2009 – 2012 SMAN 04 TANJUNGPINANG
- ❖ 2012 – 2015 SEKOLAH TINNGI ILMU EKONOMI
(STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG