

**ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NAMA : ZYDYA ZAHARA MARSYA
NIM : 19612179**



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

**ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas
Dan Sebagai Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**NAMA : ZYDYA ZAHARA MARSYA
NIM : 19612179**



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

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

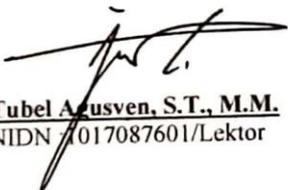
Panitia Komisi Ujian
STIE Pembangunan Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ZYDYA ZAHARA MARSYA
NIM : 19612179

Menyetujui,

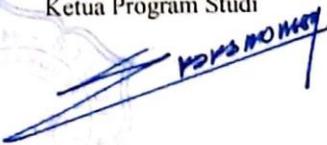
Pembimbing Pertama,


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN : 1017087601/Lektor

Pembimbing Kedua,


Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN : 1030089102/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN : 1011088902/Lektor

Skripsi yang berjudul :

**ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

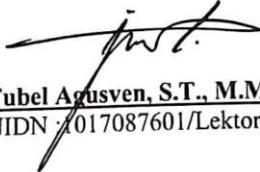
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

NAMA : ZYDYA ZAHARA MARSYA
NIM : 19612179

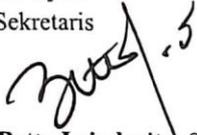
Telah dipertahankan di depan pada Panitia Komisi Ujian pada tanggal Tiga Belas
Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan dinyatakan telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN : 017087601/Lektor

Sekretaris


Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN : 1030087301/Lektor

Anggota


Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN : 1001109101/Lektor

Tanjungpinang, 13 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : Zydy Zahara Marsya
NIM : 19612179
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.68
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

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

Tanjungpinang, 13 Juli 2023

Penyusun



ZYDYA ZAHARA MARSYA
19612179

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan pertolongan hingga skripsi ini telah selesai sebagaimana mestinya.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Orangtua, nenek, adik-adik, paman, bibi, sepupu, dan keluarga saya yang tidak berhenti menyemangati dan membantu saya dalam melancarkan penyelesaian skripsi ini.
- Kepada teman dan sahabat saya yang selalu memberi inspirasi, dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa kalian, mungkin penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Terima kasih karena selalu ada dikala susah dan senang..

HALAMAN MOTTO

“Teruslah berusaha meskipun angan sudah di depan mata”

“Stop wishing, start doing”

-Health Tutorial-

“Fake it till you make it”

-Ananza Prili, S.Psi-

“Perjuanganmu terletak pada ambisi dan keinginanmu, sedang perilaku dan kesabaranmu ditentukan oleh imanmu”

-Drs. Malayu S.P. Hasibuan-

Jika kamu terburu-buru untuk sampai ke depan, kamu akan kehilangan banyak hal penting

-Do Kyung Soo-

Untuk menggapai apa yang kamu inginkan, kamu harus mengejar dan berjuang mewujudkannya, kemudian pada saat yang sama jaga dirimu dan kesehatanmu

-Park Chan Yeol-

Kamu tidak bisa bahagia setiap hari, tetapi ada hal yang bisa membuatmu bahagia setiap harinya

-Kim Min Seok-

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai mana mestinya. Judul yang diangkat pada skripsi ini yaitu : **“Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyusunan skripsi ini terdapat beberapa dukungan dan bimbingan dari beberapa pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak. CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Rizki, S.PSI., M.Hsc. selaku Wakil Ketua III Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Elmi Tanjung yang membantu mengurus surat izin penelitian.
10. Bapak Yusra Helmi selaku Manager Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Tanjungpinang yang telah memberi izin pada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Bapak Nanang Triyandoko selaku Tim *Leader* Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan UP3 Tanjungpinangyang telah memberikan ilmu dan membimbing peneliti untuk melakukan penelitian skripsi ini serta membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
12. Seluruh informan yang baik hati, yang menyemangati, mendoakan, dan meluangkan waktunya untuk dimintai informasi.
13. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah

mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

14. Kedua orang tua penulis, adik adik, dan seluruh keluarga yang selalu mengarahkan, memotivasi dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Kepada teman-teman Manajemen Sore 2 angkatan 2019 khususnya Apri Handayani, Ramdani Syafitri, Umi Elsi, Angel Susanti, Selfiyana, Tri Melda Hartati, Dheo Junia Mahpial, dan Samuin Ode yang selalu memberikan nasehat dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Teman-teman Air Mata Syawal, khususnya Juwita dan Nurlianda yang selalu menghibur dikala sedih dan tidak pernah alpa mendengarkan keluh kesah.
17. Teman-teman BEM STIE Pembangunan periode 2021-2022, terkhusus Alya Ningsih Bailey, Wahyuni Eka Safitri, Wahyu Septizon, dan Mutiara Safitri yang telah menampung keluh kesah dan membantu memberikan masukan.
18. Terima kasih juga kepada Anjani Suranto Putri, Nurul Hafizah, Monika Dwi Angriani, Natasya, Citra Ameilia, Norin Rahmayanti.
19. Terima kasih juga untuk teman-teman peneliti yang lain tidak bisa disebutkan lagi. Terima kasih banyak atas *support and warm hug* nya.
20. Dan yang terakhir, terima kasih untuk Kim Junmyeon, Kim Min Seok, Byun Baek Hyun, Kim Jong Dae, Park Chan Yeol, Do Kyung Soo, Kim

Jong In, dan Oh Se Hun atas lagu dan konten yang membuat peneliti merasa terhibur dan bersemangat.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Selain itu itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan mendoakan. Semoga Allah membalas kebaikan kita semua.

Tanjungpinang, 12 Juni 2023

Penulis

ZYDYA ZAHARA MARSYA
NIM : 19612179

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1.1 Kegiatan Dalam Fungsi Manajemen	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1 Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional MSDM.....	16

2.1.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja.....	20
2.1.3.2 Pengertian Keselamatan Kerja.....	21
2.1.3.3 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	21
2.1.4 Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja.....	23
2.1.4.2 Tujuan Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja.....	24
2.1.4.3 Pedoman Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja.....	26
2.2. Kerangka Pemikiran	30
2.3. Penelitian Terdahulu.....	32
1. Penelitian Dalam Negeri (Nasional).....	32
2. Penelitian Internasional	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Jenis Data.....	40
3.2.1 Data Primer	40
3.2.2 Data Sekunder.....	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1 Wawancara.....	42
3.3.3 Studi Pustaka.....	42
3.3.4 Dokumen.....	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel	44
3.5 Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	46
3.6.1 Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	46
3.6.2 Triangulasi Data.....	46
3.6.3 Penyajian Data (<i>Display Data</i>)	47
3.6.4 <i>Conclusion Drawing/Verification</i>	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT PLN (Persero).....	48
4.1.1.2 Visi dan Misi PT PLN (Persero).....	49
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero)	50
4.1.1.4 Tugas dan Tanggungjawab.....	51
4.1.1.5 Karakteristik Informan.....	57
4.1.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara	59
4.1.3 Reduksi Data.....	99
4.1.4 Penyajian Data	131
4.1.5 <i>Conclusion Drawing/Verification</i>	136
4.2 Pembahasan	141
BAB V PENUTUP	151
5.1 Kesimpulan.....	151
5.2 Saran	152
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Persentase Audit Internal SMK3.....	4
Tabel 1.2	Persentase Audit Eksternal SMK3	5
Tabel 1.3	Penilaian Tingkat Penerapan SMK3	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Teman Sejawat.....	60
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Teman Sejawat.....	67
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Teman Sejawat.....	71
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Teman Sejawat.....	78
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Teman Sejawat.....	82
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Staf K3	83
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Staf K3	84
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Staf K3	85
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Staf K3	88
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Staf K3	89
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penanggung Jawab Bag. K3	90
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penanggung Jawab Bag. K3	92
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penanggung Jawab Bag. K3	94
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penanggung Jawab Bag. K3	97
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penanggung Jawab Bag. K3	99
Tabel 4.19	Hasil Reduksi Data Teman Sejawat.....	100
Tabel 4.20	Hasil Reduksi Data Teman Sejawat.....	105
Tabel 4.21	Hasil Reduksi Data Teman Sejawat.....	109
Tabel 4.22	Hasil Reduksi Data Teman Sejawat.....	116
Tabel 4.23	Hasil Reduksi Data Teman Sejawat.....	119
Tabel 4.24	Hasil Reduksi Data Staf/Bawahan K3	122

Tabel 4.25 Hasil Reduksi Data Penanggung Jawab/Atasan Bagian K3	126
Tabel 4.26 Hasil Penyajian Data.....	131

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Panduan Wawancara
Lampiran 2	: Rekapitulasi Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 5	: Biodata Penulis

ABSTRAK

ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PT PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

Zydy Zahara Marsya. 19612179. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : zydyazhr@gmail.com

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang telah berjalan optimal dibuktikan dengan penilaian SMK3 yang terus mengalami peningkatan. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat sedikit kekurangan pada pelaksanaan rencana K3. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana implementasi atau penerapan SMK3 pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang dan mengetahui upaya yang dilakukan oleh perusahaan sehingga terjadi peningkatan persentase audit dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik sampel yang digunakan ialah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan triangulasi sumber yakni dengan mewawancarai perwakilan untuk setiap divisi pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

Hasil pada penelitian ini yaitu implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang sudah berjalan dengan optimal dengan persentase sebesar 92.16%. Peningkatan ini didukung oleh semua bagian perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang *safety* dan kondusif dan kekurangan pada pelaksanaan rencana K3 telah diidentifikasi dan ditemukan solusinya.

Untuk PLN UP3 Tanjungpinang agar dapat mempertahankan hal yang sudah tercapai sebelumnya, meningkatkan penilaian audit eksternal, temuan-temuan harus diperbaiki dan selanjutnya dipertahankan, dan yang belum sesuai diperbaiki, disosialisasikan, lalu dijalankan.

Kata kunci : Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3), Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012.

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT (SMK3) AT PT PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

Zydy Zahara Marsya. 19612179. Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang
Email : zydyazhr@gmail.com

The implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) at PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang has been running optimally as evidenced by the SMK3 assessment which has continued to increase. However, in practice, there are slight deficiencies in the implementation of the K3 plan. The purpose of this study is to find out how the implementation or application of SMK3 at PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang and find out the efforts made by the company so that there is an increase in the percentage of audits from 2021 to 2022..

This study uses qualitative methods using primary and secondary data sources. The sampling technique used is purposive sampling and snowball sampling. The data collection method used uses source triangulation, namely by interviewing representatives for each division at PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

The results of this study are that the implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) at PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang has been running optimally with a percentage of 92.16%. This increase is supported by all parts of the company to create a safe and conducive work environment and deficiencies in the implementation of the K3 plan have been identified and solutions found.

For PLN UP3 Tanjungpinang, in order to be able to maintain what has been achieved before, improve external audit assessments, the findings must be corrected and then maintained, and those that are not suitable are corrected, socialized, then implemented

*Keywords : Occupational Health and Safety Management System, Peraturan
Pemerintah No. 50 Tahun 2012*

Supervisor 1: Tubel Agusven, S.T., M.M.

Supervisor 2: Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang dilaksanakan mengandung bahaya kecelakaan bagi para pekerja. Menurut Haryanto (2013) di negara-negara berkembang mayoritas kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi dibidang pertanian, periklanan dan perkayuan, pertambangan dan industri. Keselamatan dan sumber daya manusia merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Semua manusia menginginkan keselamatan, keamanan, dan kenyamanan saat melakukan pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika manusia merasa aman, terbebas dari bahaya dan kecelakaan apapun dalam bekerja kemungkinan kinerjanya akan meningkat dan segera mencapai tujuan dari perusahaan.

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, sehingga dapat menghindari pekerja dari kecelakaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerjanya (Hudana dalam Al-fajri *et al.*, 2022). Sasaran utama dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hartatik (2014) menjelaskan bahwa keselamatan kerja ialah keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja merupakan kondisi kesehatan yang bertujuan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani, maupun sosial yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kita tahu bahwa kecelakaan kerja tidak hanya merugikan materi, tetapi juga mengganggu proses pekerjaan. Untuk itu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang wajib diajukan dan diperhatikan oleh semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya.

Jika perusahaan telah benar-benar menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik, serta seluruh karyawan pun telah mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik sehingga kecelakaan di tempat kerja pun akan terminimalisir. Sebaliknya jika pihak perusahaan tidak benar-benar menerapkan Sistem Manajemen K3 dengan baik, serta seluruh karyawan tidak mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka kecelakaan di tempat kerja pun akan meningkat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit

akibat kerja. Menurut Jufri, Putera, dan Rahmiati (2022) Sistem Manajemen K3 merupakan proses pengelolaan K3 yang dipadukan dalam suatu sistem manajemen yang utuh mulai dari tahapan perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan.

Pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 Sistem Manajemen K3 perlu diterapkan pada setiap perusahaan yang bertujuan meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi, mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Diperlukan teknik pemeliharaan sumber daya manusia demi terciptanya kemandirian dan kesejahteraan para pekerja. Pemeliharaan sumber daya manusia ini dimaksudkan sebagai kegiatan manajemen untuk meningkatkan stamina sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan pekerjaan dalam perusahaan (Sedarmayanti 2016).

Perusahaan Listrik Negara atau yang disingkat PLN, merupakan sebuah usaha yang didirikan oleh negara untuk menyediakan listrik yang digunakan oleh seluruh masyarakat Indonesia. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Perusahaan Listrik Negara (PLN) tersebar di seluruh Indonesia yang terdiri berbagai unit layanan di setiap daerah. Salah satu

Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang berada di wilayah Riau dan Kepulauan Riau yaitu PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

Kantor PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang terletak di jalan Bakar Batu Kamboja nomor 55. Kegiatan utama dari perusahaan ini yaitu melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Seperti layanan pengajuan pemasangan listrik, pengajuan kenaikan tegangan listrik, pembayaran listrik hingga komplain yang diajukan oleh masyarakat.

. PT.PLN (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran energi listrik, beban kerja bagi tenaga kerja atau karyawannya cukup tinggi di tengah tuntutan masyarakat terhadap pelayanan listrik yang prima dan optimal. Beban kerja yang besar dan lingkungan kerja dengan tingkat risiko yang tinggi pada perusahaan ini memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja bagi para tenaga kerja (Fioh et al., 2021). Menurut Jufri, Putera, dan Rahmiati (2022) perusahaan ini juga merupakan salah satu tempat yang memiliki potensi bahaya kecelakaan kerja yang tinggi sehingga harus adanya pengendalian kecelakaan kerja di perusahaan dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Meskipun perusahaan tersebut memiliki potensi bahaya kecelakaan kerja yang tinggi, persentase penilaian SMK3 pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Berikut adalah persentase audit SMK3 pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

Tabel 1. 1 Persentase Audit Internal SMK3

No.	Tahun	Persentase Audit Internal	Kriteria
1.	2019	78,12%	64 Kriteria
2.	2020	87,50%	64 Kriteria

3.	2021	89,16%	166 Kriteria
4.	2022	92,16%	166 Kriteria

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang tahun 2022

Pada tabel 1.1 diatas, persentase audit internal SMK3 PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 9,38%. Pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 3%. Audit internal dilakukan setahun sekali oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Persentase Audit Eksternal SMK3

No.	Tahun	Persentase Audit Eksternal	Kriteria
1.	2017	85,93%	64 Kriteria
2.	2021	89,75%	166 Kriteria

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang tahun 2022

Pada tabel 1.2 diatas, persentase audit eksternal SMK3 PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang pada tahun 2017 ke tahun 2021 mengalami kenaikan 3,82%. Audit eksternal dilakukan per tiga tahun sekali oleh tenaga teknis yang ditunjuk langsung oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel 1.3 Penilaian Tingkat Penerapan SMK3

Tingkat Pencapaian Penerapan		
0-59%	60-84%	85-100%
Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 seperti pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang dari tahun 2017 hingga tahun 2022 termasuk dalam kategori baik dan memuaskan. Selain

itu, juga terjadi peningkatan penilaian audit yang dilakukan, baik audit internal maupun audit eksternal.

Penilaian persentase tersebut berlandaskan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. Namun, berdasarkan informasi yang diperoleh, terdapat kekurangan atau temuan dari audit internal tahun 2022 yakni pada pedoman bagian pelaksanaan rencana K3. Kekurangan tersebut ialah terkait kebutuhan pelatihan kompetensi di semua bidang atau pekerjaan seperti kompetensi mengenai pemadam kebakaran yang ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pemadam kebakaran.

Berdasarkan paparan tersebut menarik peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang dengan judul **“Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT. PLN (Persero) UP3

Tanjungpinang sehingga bisa mengalami persentase kenaikan audit di setiap penilaian yang dilakukan?

2. Upaya apa yang dilakukan sehingga terjadi peningkatan persentase audit dari tahun 2021 ke tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan tujuan dari penelitian ini yaitu

1. Mengetahui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.
2. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh perusahaan sehingga terjadi peningkatan persentase audit dari tahun 2021 ke tahun 2022.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Hasil penelitian ini bersifat empiris dan berasal dari sumber pengetahuan yang dapat dipercaya sesuai dengan penelitian yang ada di lapangan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan tambahan ilmu bagi para pembaca dan peneliti lain jika berminat mendalami penelitian dengan tema yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan proses pembelajaran sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan sebelumnya dan bisa dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.
2. Bagi organisasi, memberikan wawasan mengenai pentingnya penerapan dan pemberian alat perlindungan diri agar tercapainya kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dari penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan yang berisi informasi yang akan dibahas di setiap bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori relevan yang merupakan pengertian atau definisi yang diambil dari kutipan buku atau artikel ilmiah yang berkaitan dengan bidang studi yang berhubungan dengan variabel penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu. Teori tersebut berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai tujuan dan landasan teori

dalam menganalisis permasalahan yang telah ditemukan

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data yang digunakan, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran atau kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*manage*” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari penjabaran arti tersebut, manajemen mengandung unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Maka dapat didefinisikan bahwa manajemen ialah ilmu atau seni yang mengatur proses pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif dan didukung oleh sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi (Anton Athoillah 2017). Manajemen sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Karena pada dasarnya manajemen berisi bagaimana kita *manage* sebuah kegiatan. Tanpa memiliki seni mengatur, sudah tentu kegiatan yang akan kita lakukan akan berantakan.

Menurut Mary Parker Follet (Sule & Saefullah, 2019), manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Yang dimaksud melalui orang lain yakni dalam penyelesaian tugas dalam organisasi, kita membutuhkan orang lain atau pegawai untuk membantu dalam menyelesaikan masalah. Terlebih jika masalah yang dihadapi merupakan masalah besar, diperlukan sekelompok orang untuk membantu menyelesaikannya.

Lalu menurut Fahmi (2018), manajemen merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara mengelola orang-orang dengan latar belakang yang berbeda secara luas dan lengkap untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni atau ilmu yang digunakan untuk mengatur proses pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif yakni dalam penyelesaian tugas dalam organisasi dan penjadwalan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan yang kita inginkan.

2.1.1.1 Kegiatan Dalam Fungsi Manajemen

Menurut Nickles, McHugh *and* McHugh (Sule & Saefullah, 2019), terdapat beberapa kegiatan dalam setiap fungsi manajemen. Kegiatan tersebut sebagai berikut :

- a. Fungsi perencanaan
 1. Menetapkan tujuan dan target bisnis
 2. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis
 3. Menentukan sumber daya yang diperlukan
 4. Menetapkan standar keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis
- b. Fungsi pengorganisasian
 1. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperbaiki
 2. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab
 3. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja
 4. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

c. Fungsi pengimplementasian

1. Mengimplementasikan kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
2. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
3. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan

d. Fungsi pengawasan

1. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
3. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Afifuddin (2013), terdapat tiga belas tujuan dari manajemen sebagai berikut :

1. *Forecasting*. *Forecasting* adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap kemungkinan yang akan terjadi sebelum rencana yang lebih pasti dilakukan.
2. *Planning*. *Planning* merupakan kegiatan perencanaan. Perencanaan apa yang harus dicapai, bila hal itu tercapai, siapa yang bertanggung jawab, dan mengapa penataan harus dicapai.

3. *Organizing*. *Organizing* merupakan pengelompokan kegiatan yang diperlukan, yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi dari unit yang ada dalam organisasi serta menetapkan hubungan dan sifat hubungan antara masing-masing unit atau divisi tersebut.
4. *Acting*. *Acting* merupakan tindakan pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan akan dilakukan ketika perencanaan telah matang. *Acting* juga disebut sebagai pengimplementasian dari program.
5. *Staffing*. *Staffing* merupakan suatu penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak perusahaan merekrut tenaga kerja sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberi daya guna maksimal pada organisasi.
6. *Facilitating*. *Facilitating* merupakan kegiatan memfasilitasi karyawan dengan alat yang dibutuhkan. Fasilitas yang diberikan organisasi bisa berupa barang atau jasa yang dibutuhkan karyawan.
7. *Directing* atau *commanding*. *Directing* atau *commanding* merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah atau instruksi kepada bawahan mengenai tugas masing-masing agar dapat berjalan dengan baik dan benar tertuju pada realisasi tujuan yang telah ditetapkan.
8. *Leading*. *Leading* merupakan pekerjaan yang dilakukan manajer yang menyebabkan orang lain bertindak. *Leading* terdiri dari lima kegiatan yaitu mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar adanya pengertian antara manajer dan bawahan, memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada bawahan agar mereka bertindak, memilih orang-orang yang

menjadi anggota kelompok, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap bawahan agar mereka terampil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

9. *Coordinating*. *Coordinating* merupakan sebuah fungsi untuk melakukan kegiatan agar tidak kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam suatu organisasi.
10. *Motivating*. *Motivating* merupakan kegiatan pemberian inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan agar mereka melakukan kegiatan secara sukarela sesuai dengan yang dikehendaki oleh atasan.
11. *Controlling*. *Controlling* merupakan kegiatan pengendalian berupa pengawasan, pemantauan, dan koreksi sehingga bawahan dapat melakukan tugasnya dengan benar.
12. *Reporting*. *Reporting* atau pelaporan merupakan fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi, baik secara lisan maupun tulisan sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran pelaksanaan tugas terhadap orang yang memberi laporan.
13. *Evaluating*. *Evaluating* merupakan fungsi sebelum tindakan pengoreksian atas kegiatan yang telah dilakukan. Fungsi ini dilaksanakan jika dalam organisasi terdapat hal yang harus dievaluasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016), manajemen sumber daya manusia ialah kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan memberi penilaian.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Dari pemaparan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan sumber daya manusia, proses pemanfaatan sumber daya manusia, memberi penghargaan, memberi penilaian, dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manjerial dan Fungsi Operasional MSDM

Fungsi Manajerial

Menurut Priansa (2014), fungsi manajerial merupakan fungsi yang didominasi oleh penggunaan konsep, ide, kebijakan, dan strategi untuk melakukannya. Terdapat empat fungsi manajerial sebagai berikut :

1. Perencanaan. Perencanaan ini harus diawali dengan proses tindakan agar sampai ke tujuan yang akan dicapai. Sebelum mencapai tujuan akhir dari sebuah organisasi mengenai informasi kepegawaian khususnya, perlu dilakukan kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu sendiri. Fungsi perencanaan manajemen kepegawaian terutama adalah membantu pimpinan organisasi memberikan informasi yang lengkap dan nasihat yang berkaitan dengan pegawai.
2. Pengorganisasian. Setelah dilakukan perencanaan, tindakan selanjutnya ialah membentuk organisasi untuk melaksanakan perencanaan organisasi yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan struktur organisasi yang saling berhubungan dan dilengkapi dengan fasilitas tertentu sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan.
3. Pengarahan. Pengarahan berarti memberikan petunjuk kepada pegawai agar mau melaksanakan program yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengarahan bisa disebut dengan istilah pergerakan (*actuating*), motivasi (*motivating*), dan pemberian perintah (*commanding*). Jadi yang ditekankan pada pengarahan ini adalah pegawai yang mau bekerja sukarela tanpa dipaksa dan mau bekerja sama dengan anggota lainnya dalam organisasi.

4. Pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai kinerja karyawan apakah mereka melaksanakan pekerjaan sesuai rencana perusahaan. Pada pengendalian ini, pimpinan akan melakukan perbandingan pekerjaan pegawai dengan target yang telah ditentukan. Jika terdapat penyimpangan, maka pimpinan memberikan petunjuk kepada pegawai yang dikenal dengan istilah pengendalian (*controlling*) dan jika pegawai berhasil mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi, maka ia akan mendapatkan pujian atau *reward*.

Fungsi Operasional

Menurut Priansa (2014), fungsi operasional berkaitan dengan kegiatan fisik sebagai perwujudan dari fungsi manajerial. Berikut adalah fungsi dari manajerial :

1. Pengadaan pegawai. Fungsi ini berkaitan dengan pengadaan pegawai yang menyangkut jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang menyangkut penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi, serta penempatannya.
2. Pengembangan. Setelah pegawai diterima, pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
3. Kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan upaya dan usaha mereka mencapai tujuan

organisasi. Kompensasi biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya dalam sebulan.

4. Pengintegrasian. Pengintegrasian berarti penyesuaian sikap, keinginan pegawai dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah sikap dan perilaku yang kurang menguntungkan bagi organisasi agar pegawai bisa menyesuaikan pandangan, kebiasaan, dan sikapnya bagi organisasi.
5. Pemeliharaan. Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Segala sesuatu yang sudah baik bagi perusahaan harus dipertahankan dan sesuatu yang belum baik harus bisa ditingkatkan lagi.
6. Pensiun. Fungsi akhir bagi organisasi adalah fungsi *separation*, fungsi ini berhubungan dengan kepegawaian yang telah lama bekerja pada organisasi. Bagi organisasi yang telah besar menyediakan dana bagi pegawai yang telah pensiun. Dana pensiun ini bersumber dari potongan gaji karyawan selama ia bekerja.

Lalu menurut Butcher dan Kritsonis (Nasir et al., 2020), menyebutkan bahwa fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi pengadaan personalia, pengembangan keterampilan, dan memastikan pegawai nyaman dengan lingkungan kerja yang ada.

2.1.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai mana dikemukakan oleh Cushway (Nasir et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Hartatik (2014) kesehatan kerja merupakan kondisi yang bertujuan agar pekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik kesehatan 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 Widodo (2014) kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya. Meliputi kesehatan jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan yang disebabkan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan.

Menurut Ramdan Ramadhan (2017) Kesehatan kerja adalah promosi dan pemeliharaan dari derajat kesehatan yang terdiri dari kesehatan fisik, mental dan sosial dari tenaga kerja dalam semua pekerjaannya melalui pencegahan penyakit, pengontrolan risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja dan adaptasi tenaga kerja terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesehatan kerja ialah kondisi bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang meliputi kesehatan jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha melalui pencegahan penyakit, pengontrolan risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja dan adaptasi tenaga kerja terhadap pekerjaan.

2.1.3.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata *safety* dan biasanya dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari kecelakaan (*accident*). Menurut Syaaf (Widodo, 2014) keselamatan merupakan pendekatan praktis dalam mempelajari faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan dan memperkecil risiko terjadinya kecelakaan.

Menurut Hartatik (2014) suatu keadaan keselamatan kerja ialah terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus dilakukan selama bekerja.

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2014) keselamatan kerja merupakan faktor penting agar suatu proyek berjalan dengan lancar. Keselamatan kerja ialah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja ialah keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan dalam artian terbebasnya seseorang dari kecelakaan (*accident*), faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan, dan memperkecil risiko terjadinya kecelakaan.

2.1.3.3 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Para ahli manajemen memiliki beberapa pengertian atau definisi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan sudut pandang masing-masing.

Diantara pengertian atau definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah sebagai berikut :

1. Menurut Anwar, Tambunan, dan Gunawan (2019) Pelaksanaan K3 merupakan bentuk penciptaan tempat kerja yang aman, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga mampu mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
2. Menurut Wijayanto (2013) keselamatan & kesehatan kerja adalah area yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di pabrik, atau lokasi proyek.
3. Menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah perusahaan atau proyek yang bertujuan memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja (Widodo, 2014).

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja ialah kesehatan & keselamatan kerja adalah area yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di pabrik, atau lokasi proyek yang bertujuan memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja.

2.1.4 Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Marwansyah (2023) mengatakan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

ILO 2001 menerbitkan *Guidelines on Occupational Safety and Health Management System* mendefinisikan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah serangkaian unsur yang saling berhubungan atau saling

berinteraksi untuk menetapkan kebijakan dan tujuan K3 dan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang saling berhubungan atau saling berinteraksi untuk menetapkan kebijakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.4.2 Tujuan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah (2023) tujuan sistem manajemen K3 ialah 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 kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pasal 2 terdapat beberapa tujuan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

- a. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.

- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Hamali (2016) berpendapat bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin
- c. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
- d. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

Dari beberapa penjelasan para ahli mengenai tujuan dari SMK3, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari SMK3 yaitu :

- a. 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 kecelakaan, gangguan, dan penyakit akibat kerja disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- b. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.

- c. Penggunaan alat kerja sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan semangat dan partisipasi kerja.

2.1.4.3 Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Al-fajri *et al.* (2022) Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terbagi atas tahapan berikut ini:

1. Penetapan kebijakan K3, yakni proses SMK3 dimulai dengan menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3.
2. Perencanaan K3 yakni merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pelaksanaan rencana K3 yakni menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
4. Pemantauan kinerja K3 yakni mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Evaluasi kinerja K3 yakni meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 sebagai kebijakan nasional yang mengatur tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada bab 1 pasal 6 ayat 1 diatur tentang pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi:

1. Penetapan kebijakan K3. Dalam menyusun kebijakan, pengusaha paling sedikit harus :
 - a. melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - a) identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko
 - b) kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan
 - b. memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus
 - c. memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
2. Perencanaan K3. Perencanaan sebagai mana dimaksud dilakukan untuk menghasilkan rencana K3. Rencana K3 disusun dan ditetapkan oleh pengusaha dengan mengacu pada kebijakan K3 yang telah ditetapkan. Dalam menyusun rencana K3 sebagai mana dimaksud pengusaha harus mempertimbangkan:
 - a. hasil penelaahan awal.
 - b. identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko.

c. peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya.

Pengusaha dalam menyusun rencana K3 melibatkan Ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan. Rencana K3 paling sedikit memuat :

- a. Tujuan dan sasaran
- b. Skala prioritas
- c. Upaya pengendalian bahaya
- d. Penetapan sumber daya
- e. Jangka waktu pelaksanaan
- f. Indikator pencapaian
- g. Sistem pertanggungjawaban.

3. Pelaksanaan rencana K3. Pengusaha dalam melaksanakan rencana K3 didukung oleh sumber daya manusia di bidang K3, prasarana, dan sarana perusahaan.

- a. Sumber daya kompeten yang dimaksudkan adalah sumber daya yang tersertifikasi keahlian khusus K3.
- b. Sedangkan sarana dan prasarana yang dimaksud merupakan segala hal yang ada di perusahaan baik dari segi organisasi unit, anggaran, tahapan prosedur kerja, dan instruksi kerja.
- c. Pengusaha dalam melaksanakan rencana K3 harus melakukan kegiatan dalam pemenuhan persyaratan K3 paling sedikit meliputi tindakan pengendalian, prosedur dan instruksi kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan,

pembelian/pengadaan barang dan jasa, upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana, dan rencana dan pemulihan keadaan darurat.

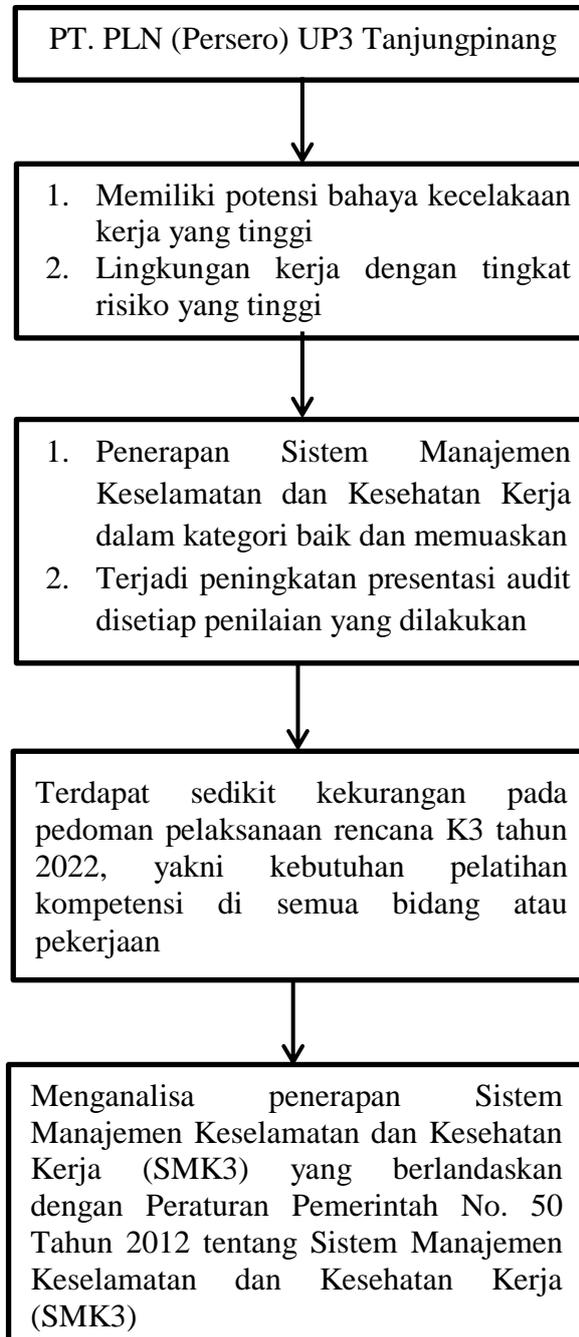
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3
 - a. Pengusaha wajib melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 yang terdiri dari pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten.
 - b. Dalam hal perusahaan tidak memiliki sumber daya untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dapat menggunakan jasa pihak lain.
 - c. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja dilaporkan kepada pengusaha. Pemantauan yang dimaksudkan adalah pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 yang dilakukan oleh Ahli K3 atau dapat menggunakan jasa lain.
 - d. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3 digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau standar.
5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. Untuk menjamin kesesuaian dan efektivitas penerapan SMK3, pengusaha wajib melakukan peninjauan. Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Hasil

peninjauan selanjutnya digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Peneliti harus mengetahui teori ilmiah sebagai dasar argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek penelitian Suriasumantri, (Sugiyono (2021). Kriteria utama agar kerangka pemikiran meyakinkan adalah membuat alur pikiran yang logis antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan landasan teori, indikator, dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi variabel bebas (*independen variable*) yaitu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang berjudul Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data yang diolah (2023)

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

- a. Dari penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah, Lamsah, dan Yulianti (2022) berjudul “Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Via Kabupaten Banjar”, dapat diperoleh informasi bahwa penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dilakukan Karyawan CV. Via Kabupaten Banjar dalam meningkatkan Produktivitas Kerja selama ini dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang seharusnya Karyawan CV. Via Kabupaten Banjar dalam meningkatkan Produktivitas Kerja. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni sumber data sekunder yang didapatkan dari berbagai kajian literatur yang memiliki kaitan erat dengan masalah yang hendak diangkat dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini yakni teknik observasi, wawancara serta dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni analisis data model Miles *and* Huberman yang terdiri atas yaitu data reduction, *data display*, *conclusion drawing /verification*, dan *triangulasi*. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni karyawan PGA Rumah Potong Ayam PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo yang dipilih

menggunakan *Purposive Sampling* sehingga didapatkan sebanyak 11 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian ini yaitu Program dan Kebijakan Keselamatan dan kesehatan Kerja Pada Departemen PGA di Rumah Potong Ayam (RPA) PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo yakni pembuatan tim tanggap darurat dan pengamanan pangan. Pembuatan prosedur pelaksanaan kesiapan dan tanggap darurat; memberikan fasilitas K3 dan jaminan sosial. Penggunaan alat pelindung diri pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo dilaksanakan dengan menerapkan penggunaan alat kesehatan seperti pembagian masker 2 kali dalam 1 bulan pada karyawan, pengecekan P3K sebulan sekali oleh Pegawai Klinik. Serta mempersiapkan klinik bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kemudian penerapan alat keselamatan seperti penerapan alat pelindung diri, alat pelindung telinga, alat pelindung kepala, alat pelindung diri bagi bagian *maintenance*, sarung tangan, penanggulangan kebakaran serta adanya aturan pelaporan kecelakaan kerja. Implementasi yang dilakukan juga sesuai dengan indikator pengukuran K3 diantaranya yakni alat-alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja.

- b. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eva Faza Rif'ati *et al.* (2018) yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bidang Industri Migas dengan Pendekatan *Risk Assessment Code* (RAC)” diketahui bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan

pendekatan kualitatif. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari melakukan observasi di lapangan, wawancara tenaga kerja dan konsultasi dengan pembimbing lapangan dan data sekunder diperoleh dari data perusahaan serta literatur lain. Subjek penelitian ini yakni *Operation Head* PT. Pertamina (Persero) TBBM X, bagian HSE - K3LL, dan bagian pengawas. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu potensi risiko bahaya di setiap kegiatan proses di TBBM X berada pada *range low – middle* dengan beberapa kegiatan dan lokasi yang memiliki RAC dengan nilai *high*. Penerapan SMK3 di TBBM X secara keseluruhan berjalan dengan baik dengan pengawasan dan pengendalian dari manajemen dan pengawas K3LL, pada proses Penerimaan di kegiatan *loading/unloading* di kapal pada kegiatan pasang lepas *floating hose*, diperlukan perhatian pengendalian khusus dengan adanya potensi bahaya dari pergeseran *flanges*/benturan yang kemungkinan terjadinya potensi kebakaran, cedera dan meninggal. Pengendalian risiko pada operasional di tangki timbun perlu direncanakan terkait penanggulangan keadaan darurat dikarenakan memiliki bahaya akibat emisi hidrokarbon yang dapat menyebabkan kebakaran. Kegiatan Penyaluran di TBBM X memiliki prioritas penting dikarenakan terdapat tiga potensi risiko bernilai *high*, hal tersebut menjadikan perhatian khusus bagi manajemen untuk dilakukan pencegahan dan pengendalian. Kegiatan tersebut, yaitu: penyaluran operasi *filling*

shed, penyaluran pipanisasi ke TBSG, dan pengisian *fame* ke mobil tangki (bio solar) yang mempunyai potensi bahaya ceceran minyak, emisi hidrokarbon, dan sarfas tertarik mobil tangki, yang dapat menyebabkan risiko potensi kebakaran, dan meninggal.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Novitaningtyas dan Gilang (2017) yang berjudul Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Karyawan (Studi Di PT. Nusa Ampera Indah Cilacap) diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Nusa Ampera Indah Cilacap, untuk mengetahui hambatan yang dialami PT. Nusa Ampera Indah Cilacap dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan PT. Nusa Ampera Indah Cilacap dalam menangani hambatan yang terjadi dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Karena kasus kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian. Dengan rincian satu kecelakaan tahun 2014, tiga kecelakaan 2015, empat kecelakaan tahun 2016, dan tiga kecelakaan di tahun 2017. Penyebab kecelakaan terjadi sebagian besar adalah pihak eksternal yaitu, terdapat kendaraan lain yang lalai atau salah perhitungan sehingga menabrak kendaraan milik PT. Nusa Ampera Indah Cilacap serta kondisi jalan miring dan tidak stabil. Selain akibat dari pihak eksternal, penyebab lain kecelakaan karena

rem blong dan kelalaian sopir. Hasil penelitian ini menggunakan beberapa dimensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012. Dimensi penetapan kebijakan K3 memiliki persentase rata-rata sebesar 82,91% yang masuk dalam kategori sangat baik, artinya menurut karyawan PT. Nusa Ampera Indah Cilacap secara umum, penetapan kebijakan K3 perusahaan sudah sangat baik dan dapat diterima oleh karyawan perusahaan. Dimensi perencanaan K3 memiliki persentase rata-rata sebesar 83,7% yang masuk dalam kategori sangat baik, artinya menurut sebagian besar karyawan PT. Nusa Ampera Indah Cilacap perencanaan K3 perusahaan sudah sangat baik. Dimensi pelaksanaan rencana K3 memiliki persentase rata-rata sebesar 81,78% yang masuk dalam kategori sangat baik, artinya menurut sebagian besar karyawan di PT. Nusa Ampera Indah Cilacap pelaksanaan rencana K3 perusahaan sudah sangat baik. Pelaksanaan rencana K3 yang terdiri atas kesiapan sumber daya dalam melaksanakan K3, sarana prasarana yang mendukung, adanya jaminan K3 berupa asuransi dan jaminan kecelakaan kerja, dan pendokumentasian pelaksanaan K3. Dimensi pemantauan dan evaluasi kinerja K3 memiliki persentase rata-rata sebesar 74,13% yang masuk dalam kategori baik, artinya menurut sebagian besar karyawan di PT. Nusa Ampera Indah Cilacap dalam memantau dan mengevaluasi kinerja K3 dengan baik. Dimensi peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 memiliki persentase rata-rata sebesar 81,88% yang masuk

dalam kategori sangat baik, artinya menurut sebagian besar karyawan di PT. Nusa Ampera Indah Cilacap, perusahaan dalam hal peninjauan kinerja SMK3 dengan sangat baik maka terjadi peningkatan kinerja SMK3.

2. Penelitian Internasional

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Younos *and* Fathi (2017) berjudul “*An overview of OSH management systems in the water service project*” (gambaran umum sistem manajemen K3 dalam proyek layanan air minum) diketahui bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur. Tujuan dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa perlunya Sistem Manajemen K3 karena dampak yang tinggi terhadap pemangku kepentingan dan pihak ketiga, seperti konsumen, lingkungan, otoritas dan manajemen puncak. Hasil dari penelitian ini yaitu menyajikan tinjauan tentang perlunya sistem manajemen K3 di industri jasa air dan untuk mengetahui persyaratan pembuatan undang-undang yang harus diikuti oleh para pelaku bisnis, serta penerapan sistem manajemen K3 di Malaysia. Pembentukan sistem Manajemen K3 adalah untuk membuat layanan air lebih efisien, tempat yang aman bagi pengusaha dan karyawan, serta meminimalkan biaya. Terbukti bahwa strategi industri yang paling efektif adalah menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat dengan mengelola biaya menjalankan bisnis dengan meminimalkan kecelakaan dan kerusakan properti.

Prosedur dan instruksi terus menjaga keselamatan pekerja dan memastikan tempat kerja yang sehat. Tujuan utama dari nilai dan regulasi adalah untuk merespon kecelakaan, kesehatan yang sakit dan cedera di tempat kerja menuju perluasan masyarakat keselamatan. Banyak perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen K3 telah bersaksi diuntungkan dari peningkatan produktivitas kerja, pengurangan hari kerja yang hilang, penurunan kecelakaan dan klaim medis, pengakuan oleh rencana cadangan dan regulator dan pemeliharaan dan kepuasan pekerja yang lebih baik. Perusahaan dengan sistem manajemen K3 yang meyakinkan menerima keuntungan dan keuntungan konstruktif untuk investasi keselamatan dan kesehatan mereka.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Kaynak *et al.* (2016) yang berjudul “*Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*” menggunakan lima dimensi yaitu prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, pencegahan kecelakaan kerja, dan dukungan keselamatan organisasi. Formulir survei dikembangkan untuk menyelidiki pengaruh praktek K3 pada keterasingan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja kerja sebagai hasil dari praktek tersebut. Kumpulan data yang diperoleh dari perusahaan swasta dianalisis dengan model persamaan struktural

menggunakan metode kuadrat terkecil. Temuan analisis menyarankan bahwa praktek K3 seperti prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Selain itu, terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan serta dukungan keselamatan organisasi menurunkan keterasingan, di mana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan berperan dalam meningkatkan keterasingan kerja. Akhirnya, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek tidak langsung pada kinerja karyawan. Terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan serta dukungan keselamatan organisasi menurunkan keterasingan, di mana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan berperan dalam meningkatkan keterasingan kerja. Pada prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek tidak langsung pada kinerja karyawan. Terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan serta dukungan keselamatan organisasi menurunkan keterasingan, di mana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan berperan dalam meningkatkan keterasingan kerja. Akhirnya, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek tidak langsung pada kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman lebih mengenai objek yang akan diteliti.

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme* yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dan data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, gambar, bagan, dan foto (Sugiyono 2015). Penelitian kualitatif mencari makna, pemahaman, pengertian, fenomena, kejadian, maupun kehidupan manusia dengan terlibat langsung atau tidak langsung dalam *setting* yang diteliti, kontekstual, dan menyeluruh (Winarni, 2018).

Menurut Nurbuko (Ramli 2009), penelitian deskriptif merupakan metode yang memberikan gambaran secara jelas dari suatu permasalahan dan keadaan berdasarkan data-data yang sebenarnya, sehingga hanya merupakan pengungkapan suatu fakta dan data yang diperoleh serta digunakan sebagai bahan penulisan laporan.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan mengenai data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data ini meliputi observasi dan wawancara. Menurut Salam (2020) data primer adalah informasi yang peneliti peroleh dari sumber-sumber primer, melalui tangan pertama atau dari informan langsung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Al-fajri *et al.* (2022) data sekunder merupakan data yang didapatkan dari berbagai kajian literatur yang memiliki kaitan erat dengan masalah yang hendak diangkat dalam penelitian dan dipergunakan sumber literasi berupa buku, majalah, jurnal, dan literasi lain yang memiliki kaitan dengan penelitian.

Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapatkan oleh pengumpul data dari sumber data langsung. Data biasanya bisa didapatkan dari orang lain atau dalam bentuk dokumen (Salam 2020).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa data sekunder merupakan suatu cara untuk mempelajari atau membaca sebelum penelitian dilakukan. Diantaranya dengan membaca artikel jurnal (penelitian terdahulu), referensi sumber dari daftar pustaka, atau buku yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa wawancara atau *interview* merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sesuai dengan topik tertentu.

Menurut Winarni (2018) wawancara atau *interview* adalah metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subjek atau responden. Dalam wawancara, biasanya terjadi tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis berdasarkan pada tujuan penelitian sang peneliti. Pada penelitian ini, penulis menggunakan wawancara semi terstruktur.

Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara kombinasi yang menggunakan inti pokok pertanyaan yang diajukan namun saat pelaksanaannya *interviewer* mengajukan pertanyaan secara bebas atau tidak berurutan dan pemilihan kata juga disesuaikan dengan situasinya (Satori dan Komariah 2020).

3.3.3 Studi Pustaka

Studi pustaka atau studi literatur dimaksudkan untuk mempermudah dalam mempelajari teori dan ilmu pengetahuan yang relevan dengan konsentrasi masalah yang ada. Studi literatur ini didapatkan baik dalam buku, kumpulan tugas akhir, jurnal, maupun akses internet (Al-fajri et al., 2022).

3.3.4 Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, karya monumental seseorang, catatan harian, biografi, peraturan, kebijakan, karya seni seperti patung atau fim, dan lain-lain. Studi

dokumen merupakan pelengkap metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel jika didukung oleh sejarah pribadi kehidupannya seperti foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang ada (Sugiyono, 2018) .

Pada penelitian ini, peneliti telah melakukan dokumentasi berupa pengambilan gambar yang terletak pada lampiran penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Bandur (Budiastuti & Bandur, 2018), populasi ialah keseluruhan unit atau elemen yang akan dianalisis, maksudnya ialah keseluruhan unit atau elemen yang hendak kita analisis sesuai dengan bidang yang akan kita dalami.

Menurut Fraenkel dan Wallen (Winarni, 2018) populasi merupakan sebuah kelompok yang menarik perhatian peneliti untuk diteliti sebagai objek untuk menggeneralisasikan hasil dari penelitian.

Lalu menurut Sugiyono (2015) populasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga termasuk objek atau benda alam yang lain.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan kelompok, unit, atau elemen yang menarik untuk dianalisis dan diteliti oleh peneliti sebagai objek dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya ialah seluruh pekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang berjumlah 203 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Winarni (2018), sampel dapat didefinisikan sebagai himpunan atau sebagai bagian dari populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi dan harus mencerminkan populasi itu sendiri.

Menurut Sugiyono (2015), dalam menentukan sampel kita perlu menguasai teknik sampling. Teknik sampling ialah sebuah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Terdapat dua jenis teknik dalam pengambilan sampel, yakni *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Non probability sampling* terdiri dari *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling accidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*.

Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut merupakan orang yang paling tahu dari apa yang akan kita tanyakan dan mengerti mengenai hal yang akan diteliti sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi berjumlah 2 (dua) orang yakni bagian K3 dan menggunakan *snowball sampling* berjumlah 7 (tujuh) orang yang merupakan perwakilan dari setiap divisi. Sehingga total sampel pada penelitian ini berjumlah 9 (sembilan) orang. *Snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk melengkapi data yang diberikan oleh informan sebelumnya sehingga jumlah sampel menjadi banyak (Sugiyono, 2020). Berikut adalah kriteria sampel yang digunakan.

- a. Penanggung jawab bagian K3.
- b. Pekerja yg memiliki wawasan mengenai K3.
- c. Perwakilan setiap bagian untuk melihat penerapan SMK3 .
- d. Pekerja yg memiliki kesediaan untuk di wawancara.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015) merupakan nilai dari objek atau kegiatan dengan variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Fungsi dari definisi operasional variabel ialah mengetahui pengertian dari variabel yang akan diteliti untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Pedoman
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan kebijakan K3 2. Perencanaan K3 3. Pelaksanaan rencana K3 4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. (Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012)

Sumber : Data Sekunder (2023)

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis dan pengolahan data berisi bagaimana peneliti mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul menjadi data yang sistematis, terstruktur, dan memiliki makna. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2021) mengemukakan bahwa dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh.

Terdapat beberapa aktivitas dalam analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu perlu untuk dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam bidang manajemen, peneliti akan mereduksi data dengan memfokuskan pada bidang pengawasan, dengan melihat perilaku orang-orang yang menjadi pengawas, metode kerja, tempat kerja, interaksi antara pengawas dengan yang diawasi, serta hasil pengawasan Miles dan Huberman (Sugiyono, 2021).

3.6.2 Triangulasi Data

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Jika peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, sebenarnya peneliti sedang menguji kredibilitas data yaitu mengecek data dengan

berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber bertujuan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data dari sumber tersebut tidak bisa dirata-ratakan seperti penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama atau yang berbeda, dan mana yang spesifik dari sumber data tersebut (Sugiyono, 2018).

3.6.3 Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah melakukan reduksi data, langkah selanjutnya adalah *display data*. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat berupa bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan melakukan *display data* maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kegiatan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami Miles dan Huberman (Sugiyono, 2021).

3.6.4 *Conclusion Drawing/Verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan diawal telah didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Lamsah, & Yulianti, F. (2022). □ANALISIS SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. VIA KABUPATEN BANJAR. *10*(1), 1–6.
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afifuddin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Al-fajri, M. A., Almanshur, F., Ekonomi, F., Islam, U., Maulana, N., & Ibrahim, M. (2022). Analisis Pelaksanaan Program Dan Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Departement PGA Di Rumah Potong Ayam (RPA) PT Ciomas Adisatwa Sidoarjo. *12*(1), 117–126.
- Anton Athoillah. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (3rd ed.). CV Pustaka Setia.
- Anwar, C., Tambunan, W., & Gunawan, S. (2019). Analisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Metode Hazard and Operability Study (Hazop). *Journal of Mechanical Engineering and Mechatronics*, *4*(2), 61.
<https://doi.org/10.33021/jmem.v4i2.825>
- Budiasuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reabilitas Penelitian. In *Binus*.
www.mitrawacanamedia.com
- Eva Faza Rifati, Sutanto, A., ST, & MIL. (2018). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bidang Industri Migas dengan Pendekatan Risk Assessment Code (RAC). *Swara Putra*, *8*(3), 10–23.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (4th ed.). Alfabeta.
- Fioh, T. M., Roga, A. U., Salmun, J. A. R., & Telupere, F. M. S. (2021). Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Pt. Pln (Persero) Rayon Rote Ndao. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, *10*(1), 37–46. <https://doi.org/10.22437/jels.v10i1.12455>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Menegelola Karyawan*. PT BUKU SERU.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Haryanto, S. (2013). Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT “XX.” *Jurnal Ilmu-Ilmu Teknik-Sistem*, *9*(3), 42–52.
<http://eprints.itn.ac.id/3354/>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jufri, M., Putera, D. A., & Rahmiati, S. (2022). Evaluasi Sistem Manajemen K3 Berdasarkan PP RI Nomor 50 Tahun 2012 di UPT PLN Persero Medan. *3*(2), 164–174.
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elci, M., & Tamer Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, *11*(5), 146.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Marwansyah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.

- Mohamed Younos, M. M., & Fathi, M. S. (2017). An overview of OSH management systems in the water service project. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 2(2), 12–16.
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Rahmiatin, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta*. Alfabeta.
- Novitaningtyas, R. S. A., & Gilang, A. (2017). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Karyawan (STUDI DI PT. NUSA AMPERA INDAH CILACAP). *Sosiohumanitas*, 19(2), 50–61.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (ed.)). Alfabeta.
- Ramadhan, F. (2017). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menggunakan metode Hazard Identification Risk Assessment and Risk Control (HIRARC). *Seminar Nasional Riset Terapan, November*, 164–169.
- Salam, O. D. (2020). Personal Branding Digital Natives di Era Komunikasi Media Baru (Analisis Personal Branding di Media Sosial Instagram). *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 19–30. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6070>
- Satori, D., & Komariah, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (4th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen* (13th ed.). Prenadamedia Group.
- Widodo, S. E. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijayanto, U. (2013). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Winarni, E. W. (2018). *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Research And Development (R&D)* (1st ed.).

CURICULUM VITAE



Nama : Zydy Zahara Marsya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang/8 Maret 2000
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Tinggi Badan : 158 CM
Kontak :
– Instagram : zydyzaharaa
– Line : zydy
– Email : zydyazhr@gmail.com
Kewarganegaraan : Indonesia
Pendidikan :
– SD 011 Tanjungpinang Timur
– SMP Negeri 4 Tanjungpinang
– SMA Negeri 2 Tanjungpinang
Pengalaman :
– 2021-2022 Sekretaris Jenderal
BEM STIE Pembangunan
– 2021-2022 Pemenang 3 Duta
Bahasa Kepulauan Riau