

Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen

Adi Suparwo¹
Universitas BSI
adi.aoa@bsi.ac.id

Hendi Suhendi²
Universitas BSI
hendi.hnh@bsi.ac.id

Mayya Nurbayanti Shobary³
Universitas BSI
mayya.mny@bsi.ac.id

Abstrak

Tingginya angka kecelakaan kerja di perusahaan dan industri masih menjadi perhatian serius baik oleh masyarakat, pemerintah maupun perusahaan tersebut. Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu anjuran yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan suatu aturan pencegahan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Terciptanya Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus melibatkan segala pihak yang ada di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bandung Indo Garmen serta memberikan usulan pengendalian untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis data yang dilakukan dengan menyusun dan membahas hasil wawancara dengan petugas K3, hasil observasi atau pengamatan langsung di lokasi kerja dan hasil evaluasi data-data yang tersedia serta studi kepustakaan sebagai data pendukung. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan yang disertai pengawasan mengenai manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindarkan pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerjanya. Selain itu perusahaan diharuskan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya yaitu mempunyai pendidikan yang sesuai pekerjaannya dan pengalaman kerja sebelumnya ditambah iklim keselamatan kerja yang mendukung akan sangat meminimalkan risiko kecelakaan yang akan terjadi di perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sumber Daya manusia, Iklim Keselamatan Kerja

Abstract

The high number of work accidents in companies and industries is still a serious concern by the community, the government and the company. Implementation of Occupational Safety and Health Management is a very important recommendation for the company because it is a rule to prevent the risk of workplace accidents. The creation of Occupational Safety and Health Management must involve all parties within the company. The purpose of this study is to evaluate the application of Occupational Safety and Health Management in Bandung Indo Garment and provide proposed controls to minimize workplace accidents and occupational diseases. The method used in this study is data analysis carried out by compiling and discussing the results of interviews with K3 officers, the results of observations or direct observations on the work site and the results of evaluation of available data and literature studies as supporting data. The results of this study explain that the application accompanied by supervision regarding Occupational Safety and Health management can create a workplace that is safe, healthy and free from environmental pollution, so that it can protect and avoid workers from workplace accidents which can ultimately improve their efficiency and productivity. In addition, companies are required to have Human Resources who are competent in their fields, namely having education that is suitable for their work and previous work experience, plus a climate of work safety that will greatly minimize the risk of accidents that will occur in the company.

Keyword: Occupational Safety and Health Management, Human Resources, Occupational Safety Climate

Diterima: 9 Januari 2019, Direvisi : 13 Januari 2019, Dipublikasikan : 15 Februari 2019

Pendahuluan

Industri Garment merupakan industri yang cukup pesat perkembangannya di Indonesia. Banyak perusahaan Garment yang dibangun dan didirikan di Indonesia yang pemiliknya ataupun investornya berasal dari Negara asing, tapi banyak juga industri Garment yang didirikan oleh warga Negara Indonesia asli. Perkembangan industri Garment yang cukup pesat yang dimulai dari tahun 1970an ternyata mendapat respon yang positif dari pemerintah, karena membuat perekonomian di Indonesia menjadi berkembang. Selain itu kebijakan dari pemerintah yang memudahkan para pengusaha asing untuk membuka perusahaan dan industri di Indonesia ternyata bisa menyerap banyak lapangan pekerjaan di Indonesia dan tentunya akan menunjang pembangunan daerah serta menambah devisa bagi Negara. Sehingga pergeseran zaman mampu merubah tatanan kehidupan dimana industrialisasi telah mendorong perubahan dari masyarakat pertanian sebagai mata pencaharian dengan tenaga kerja manusia dan penggunaan teknologi sederhana menuju masyarakat industri dengan sarana dan prasarana serba mesin (Suwaji, 2008).

Pada saat itu hingga saat ini banyak masyarakat yang melamar pekerjaan dan bekerja di perusahaan-perusahaan industri seperti Garment. Benefit yang bisa didapat yaitu besarnya gaji dan tunjangan yang diterima oleh pekerja sehingga membuat para pencari

kerja terutama yang baru selesai sekolah beramai-ramai melamar pekerjaan ke industri Garment. Karena kesempatan yang besar bagi masyarakat untuk bekerja di perusahaan Garment yang mana mereka akan mendapatkan gaji yang telah disesuaikan dengan upah minimum regional dari setiap daerah dan disertai uang lembur yang menggiurkan kemudian ditambah dengan jaminan jamsostek menambah daya tarik bagi mereka yang baru lulus pendidikan informal untuk melamar bekerja di industri tersebut. Namun selain benefit yang didapatkan, tentu juga sampai saat ini masih terdapat masalah serius yang sering dijumpai di perusahaan-perusahaan ataupun industri-industri seperti Garment. Masalah-masalah serius yang sering terjadi adalah masalah kecelakaan kerja. Seiring berkembangnya peralatan dan juga teknologi serta sarana dan prasarana seperti mesin pesawat-pesawat, instalasi-instalasi modern serta bahan berbahaya maka semakin meningkatkan masalah kecelakaan kerja yang jumlahnya tiap tahun semakin meningkat. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang memenuhi syarat dan sifat pekerjaan yang berbahaya, serta peningkatan intensitas kerja serta jam operasional kerja akan sangat mempengaruhi dan mendorong peningkatan jumlah maupun tingkat keseriusan kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan. Maka pada kenyataannya dalam dunia industri, perlindungan terhadap tenaga kerja masih jauh dari yang diharapkan karena masih banyak terjadi kecelakaan kerja serta potensi bahaya kerja yang dapat membahayakan tenaga kerja (Susihono & Rini, 2013).

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian kecelakaan yang terjadi di lingkungan tempat kerja yang kejadiannya bisa karena disengaja apalagi direncanakan atau yang tidak disengaja. Kecelakaan kerja yang terjadi karena disengaja contohnya adalah tidak mengenakan masker, merokok di tempat yang rawan terjadi kebakaran dan tidak mematuhi peraturan dan larangan K3. Sedangkan kecelakaan kerja yang terjadi karena tidak disengaja biasanya adalah karena faktor kelelahan fisik karyawan yang bekerja terlalu dipaksakan sehingga berakibat celaka bagi karyawan tersebut. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa dan kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh dan merusak lingkungan, yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas. Penyebab kecelakaan kerja yang terjadi adalah kurangnya perlindungan terhadap karyawan, untuk itu perusahaan biasanya menerapkan suatu program dan aturan yang sudah dirancang yang biasanya disebut sebagai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), karena Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan instrumen yang melindungi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja (Prabaswari, Maulda, & Sari, 2017).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang baik yang sudah diterapkan oleh suatu perusahaan industri tentunya dapat meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja. Hal ini karena perusahaan sebagai pemilik usaha tentu ingin semua karyawannya tetap sehat, selamat dan terjaga selama aktivitas bekerja. Pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan pada saat bekerja akan memberikan ketenangan baik bagi perusahaan ataupun pemilik usaha, sehingga perusahaan dapat

mengembangkan usahanya dan pastinya dapat mencapai efisiensi biaya untuk mengobati atau menangani karyawan yang terkena kecelakaan kerja. Karena untuk mengobati atau menangani karyawan yang terkena kecelakaan kerja itu sangat membutuhkan biaya yang tidak sedikit apalagi kalau sampai karyawan tersebut cacat total. Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan kerja (Fitria & Kartini, 2018).

Permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebenarnya sudah ada regulasi dari pemerintah yang mengharuskan setiap perusahaan untuk memiliki perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan perundangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : “Tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moral manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama.” (Undang- Undang No.14 Tahun 1969).

Sebagai perusahaan industri sebaiknya perusahaan lebih mengetahui bahwa faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan para pekerja penyebabnya yaitu dari karyawan atau manusianya sendiri. Sikap ceroboh dan juga lalai dalam bekerja mengakibatkan timbulnya suatu masalah. Maka sumberdaya manusia yang baik, cerdas, terampil dan berkompeten dibidangnya yang seharusnya dipilih sejak awal masuk melamar bekerja, karena karyawan merupakan salah satu modal dalam bentuk sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun adalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik sumber daya manusianya. Selain itu sebagai pelaku usaha tentunya harus dapat mempekerjakan SDM yang kompeten dan terampil, karena kualitas SDM tentunya sangat berpengaruh pada hasil kerja dan akhirnya dapat menghemat pengeluaran perusahaan (Suparwo et al., 2018).

Pengelolaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dilaksanakan sesuai dengan aturan itu telah terjadi di salah satu industri Garment di Bandung yaitu di UMKM Bandung Indo Garmen. Perusahaan tersebut masih disebut UMKM karena ruang lingkupnya masih relatif kecil dan karyawannya masih kurang dari 100 orang. Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di UMKM Bandung Indo Garmen masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja pada tiap bagian. Angka kecelakaan sering terjadi di bagian cutting dan sewing karena pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar di tempat kerja, keadaan ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, kemudian sarana dan prasarana atau fasilitasnya belum cukup memadai seperti belum adanya tempat

cuci tangan khusus lalu toilet yang belum sesuai standar perusahaan masih dipakai sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengevaluasi penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bandung Indo Garmen.
2. Memberikan usulan pengendalian untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kajian Teoritis

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat memang bukan hal yang mudah, meskipun aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sudah dijalankan, namun selalu ada saja hal-hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan industri secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Susihono & Rini, 2013). Jadi kecelakaan kerja atau kecelakaan industri merupakan suatu kondisi yang terjadi diluar dugaan saat bekerja dan menimbulkan kerugian baik bagi pekerja ataupun perusahaan. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk tetap menjalankan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan Kerja adalah usaha untuk melaksanakan pekerjaan tanpa mengakibatkan kecelakaan, seperti; keselamatan pada mesin, pesawat, peralatan/ perlengkapan kerja, bahan-bahan, lingkungan kerja dan produk (Rachmawati, 2017). Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi individu dari pekerja dalam keadaan sehat jiwa dan raga ditambah sarana lingkungan kerja yang mendukung sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Jadi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diartikan sebagai suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya (Rahman & Nuvriasari, 2016).

Manajemen Risiko

Dalam mengantisipasi agar kecelakaan kerja tidak terjadi, selain dengan membuat aturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan juga harus menerapkan tentang manajemen risiko yang baik. Manajemen risiko adalah proses manajemen terhadap risiko yang dimulai dari kegiatan mengidentifikasi bahaya, menilai tingkat dan mengendalikan risiko (Rachmawati, 2017). Manajemen Risiko K3 adalah suatu upaya mengelola risiko untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan secara komprehensif, terencana dan terstruktur dalam suatu kesisteman yang baik (Soputan, Sompie, & Mandagi, 2014). Jadi pengelolaan resiko sangat diperlukan sebagai sarana untuk meminimalisir dampak terjadinya kecelakaan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya merekrut dan mengelola SDM yang berkualitas dan kompeten dibidangnya akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, yang didalamnya juga termasuk dalam mencegah dan meminimalisir terjadinya kecelakaan pada pekerja. Karena pekerja yang merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitasnya. Manusia sebagai sumber daya bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan mengkhayal, kemampuan berpikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan keahlian (Andriani, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja (Ahyakudin, 2017). Manajemen SDM sengaja dibentuk untuk meningkatkan nilai dari perusahaan yang sangat berguna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Bandung Indo Garmen yang beralamat di Jl. Gagak No.143B Kelurahan Coblong Kecamatan Sadang Serang Bandung Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2018. Penelitian hanya dilakukan pada jam kerja yaitu pada jam 08.00 - 12.00 WIB kemudian dilanjutkan pada jam 13.00 - 17.00 WIB. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil tinjauan secara langsung di lapangan dengan cara observasi atau pengamatan dan hasil wawancara dengan para pekerja sehingga didapatkan sumber informasi mengenai permasalahan.

Sedangkan data sekunder yaitu berupa struktur organisasi, standar/prosedur dan peraturan mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dan daftar Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan di lokasi penelitian serta studi kepustakaan yang digunakan sebagai data pendukung. Adapun tahap dan prosedur penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Pelaksanaan penelitian diawali dengan survei lokasi untuk meninjau kasus-kasus yang terjadi di lapangan selanjutnya merumuskan latar belakang penelitian, masalah penelitian dan tujuan penelitian. Kemudian melakukan studi kepustakaan yang digunakan sebagai bahan dan pedoman untuk penelitian ini.

2. Tahap Pengumpulan Data

a. Survei lokasi untuk mengamati apakah perusahaan memenuhi syarat untuk dijadikan lokasi penelitian serta melakukan proses perijinan kepada pemilik atau orang yang dipercaya mengelola perusahaan.

b. Melakukan wawancara kepada pihak yang bertanggung jawab dalam penerapan SMK3 di perusahaan untuk mendapatkan keterangan yang mendukung dalam penelitian ini.

c. Mengumpulkan data dan dokumen

Yaitu mengenai pedoman/standar dan peraturan-peraturan mengenai SMK3 yang diterapkan di perusahaan serta mengadakan studi kepustakaan sebagai data pendukung.

d. Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan cara menyusun, membahas dan mengevaluasi data-data dan hasil wawancara/observasi mengenai SMK3 di perusahaan. Selanjutnya diadakan studi kepustakaan yang digunakan sebagai data pendukung.

Hasil dan Pembahasan

Bandung Indo garmen merupakan perusahaan industri yang memiliki aktivitas produksi di bidang pembuatan pakaian jadi seperti kaos, kemeja, seragam kerja, jaket, sweter dan produk garmen lainnya. Potensi bahaya banyak terdapat ditempat ini dan dapat menimbulkan kerugian baik pada perusahaan maupun pekerja. Penerapan konsep keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dapat menjadi salah satu sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja. Menurut hasil observasi, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan ini masih kurang diperhatikan karena masih ada pekerja yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap sesuai peraturan perusahaan serta fasilitas kerja yang belum memadai dan belum ada pengawasan tentang K3. Untuk itu, maka perusahaan dituntut untuk mengevaluasi penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bandung Indo Garmen serta memberikan usulan pengendalian untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sesuai dengan tujuan dan sasaran manajemen risiko K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah terciptanya sistem K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Tjakra, Langi, & Walangitan, 2013).

Dalam proses evaluasi penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bandung Indo Garmen, telah diketahui faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja yang diantaranya pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar di tempat kerja kemudian sarana dan prasarana atau fasilitasnya belum cukup memadai seperti belum adanya tempat cuci tangan khusus lalu toilet yang belum sesuai standar perusahaan masih dipakai sehingga akan berdampak pada kesehatan kerja. Maka perusahaan perlu menerapkan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai pengawasan yang ketat, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja. Selain itu perusahaan perlu membuat iklim kerja atau lingkungan kerja yang kondusif. Iklim keselamatan kerja telah diakui sebagai solusi yang berguna untuk meningkatkan keamanan pada tempat kerja di berbagai macam industri. (Restuputri, 2015). Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau

perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada dan lingkungan kerja juga sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung yang mempengaruhi dirinya bekerja dan tenaga kerja saat bekerja (Rahman & Nuvriasari, 2016). Lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua) (Rahman & Nuvriasari, 2016) yaitu :

1. Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan, karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu:

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

c. Strees karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Kondisi tersebut diantaranya yaitu: beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.

2. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatian pada lingkungan internal organisasi, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelola. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu :

a. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi, nilai-nilai terwujud ke dalam perubahan gaya hidup yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun perusahaan berhubungan dengan karyawan serta interaksi karyawan terhadap pekerjaan, meliputi: masalah kesehatan, perubahan-perubahan di sekitar tempat tinggal atau tekanan sosial.

b. Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

c. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungan dengan perusahaan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu, ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakala keduanya bersamaan, disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, berarti mempengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan, dengan ada peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung

Berkaitan dengan usulan pengendalian untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten dibidangnya akan mencegah dan meminimalkan risiko kecelakaan yang akan terjadi. Karena pengetahuan serta pengalaman kerja sebelumnya yang dimiliki akan memudahkan pekerja dalam menjalankan aturan dan arahan dari perusahaan. Pengetahuan diperoleh dari pendidikan yang sebelumnya didapat saat sekolah atau dari pendidikan dan pelatihan saat sudah bekerja. Pendidikan merupakan bentuk investasi dalam bidang sumber daya manusia yang berperan dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Investasi ini merupakan investasi jangka panjang karena manfaatnya baru dapat dirasakan setelah sepuluh tahun (Atmanti, 2005). Sedangkan pengalaman dapat diperoleh di luar sekolah atau di perusahaan sebelumnya bekerja. Pengalaman kerja sangat diperlukan dewasa ini, dimana sebuah institusi lebih memilih tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja di bidang kerja pekerjaan yang disediakan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, pekerja lebih sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik. Pekerja yang telah memiliki pengalaman dibidangnya serta bekerja di sebuah institusi akan lebih memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan lebih baik dibanding pekerja yang tidak berpengalaman (Hamzah & Nina Oktarina, 2015). Maka SDM perlu dikembangkan dengan cara mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan produktifitas yang didukung dengan perkembangan teknologi, mengingat bahwa tidak sedikit para pelaku UKM masih menggunakan cara-cara sederhana dalam penggunaan teknologi (Nizar, 2018). Selain

itu tanggung jawab yang bisa dilakukan perusahaan untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan melakukan program-program (Ahyakudin, 2017) yang diantaranya:

- a. Program preventif: Berupa pelatihan, pemberian tanda-tanda bahaya dilokasi tertentu, pemeriksaan kesehatan berkala, program rapat pagi, promosi keselamatan kerja, dan sertifikasi terhadap peralatan berbahaya.
- b. Program kuratif: Berupa penyediaan emergency clinic, ambulance, tenaga medis perusahaan serta asuransi kesehatan untuk karyawan. Dengan pelaksanaan yang baik prosedur ini telah memberikan kontribusi yang positif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Simpulan dan Rekomendasi

Dari hasil pemaparan dan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegahan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus menerapkan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah penerapan yang disertai pengawasan mengenai manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindarkan pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerjanya.

Daftar Pustaka

- Ahyakudin. (2017). AUDIT MANAJEMEN SEBAGAI SARANA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK SYARIAH BUKOPIN. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking, Vol.1 No.2*, 183–203.
- Andriani. (2017). Manajemen Modal Kerja, Manajemen Sumber Daya Insani Dan Pendapatan Wanita Pedagang Sayur Keliling. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.5 No.1*(ISSN: 2502-8316), 47–66.
- Atmanti, H. D. (2005). Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan, Vol.2 No.1*, 30–39.
- Fitria, & Kartini. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MUSIRAWAS LESTARI MAKMUR, KABUPATEN MUSI RAWAS. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), Vol.1 No.2*(ISSN: 2597-5234), 254–268.
- Hamzah, A., & Nina Oktarina. (2015). PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SARANA KANTOR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH. *Economic Education Analysis Journal, Vol.4 No.1*(ISSN:2252-6544), 111–121.
- Nizar, M. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan dan Pemasaran

- Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Sari Apel di Kecamatan Tukur. *Iqtishoduna*, Vol.7 No.1(e-ISSN:2443-0056), 51-69.
- Prabaswari, A. D., Maulda, M., & Sari, A. D. (2017). ANALISIS RESIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PENGEMASAN MINIPACK MENGGUNAKAN METODE JOB SAFETY ANALYSIS (JSA) PADA CV. XYZ. *Jurnal ERGONOMI Dan K3*, 2(1), 27-34.
- Rachmawati, P. (2017). KESEHATAN KESELAMATAN KERJA PADA UKM INDUSTRI BATIK TULIS DENGAN PENDEKATAN HIRARC (HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT, AND RISK CONTROL) (Studi Kasus Batik Tulis Giriloyo, Imogiri Barat, Yogyakarta). In *Seminar Nasional Mesin dan Industri (SNMI XI)* (pp. 327-334).
- Rahman, J., & Nuvriasari, A. (2016). STRUCTURAL EQUATION MODELING PADA MODEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN IKLIM KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *JPSB*, Vol.4 No.2, 85-107.
- Restuputri, D. P. (2015). PENGUKURAN IKLIM KESELAMATAN KERJA (STUDI KASUS RS X MALANG). In *Seminar Nasional Perhimpunan Ergonomi Indonesia "Sustainable Ergonomics for Better human Well-Being"* (pp. 21-29).
- Soputan, G. E. M., Sompie, B. F., & Mandagi, R. J. M. (2014). MANAJEMEN RISIKO KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung SMA Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, Vol.4 No.4(ISSN:2087-9334), 229-238.
- Suparwo, A., Suhendi, H., Roisah, R., Arifin, T., & Shobary, M. N. (2018). Strategi Pengembangan Usaha Pada UMKM Baju Bayi Indra Collection. *Jurnal Abdimas BSI*, Vol.1 No.2(E-ISSN:2614-6711), 208-214.
- Susihono, W., & Rini, F. A. (2013). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN IDENTIFIKASI POTENSI BAHAYA KERJA (Studi Kasus di PT. LTX Kota Cilegon-Banten). *Spektrum Industri*, Vol.11 No.(ISSN:1963-6590), 209-226.
- Suwaji. (2008). MODEL PENDIDIKAN PELATIHAN SEBAGAI STRATEGI KOMITMEN KINERJA KESELAMATAN DAN KESELAMATAN KERJA SEKTOR USAHA KECIL DAN MENENGAH. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol.9 No.2, 146-164.
- Tjakra, J., Langi, J. E. C., & Walangitan, D. R. O. (2013). MANAJEMEN RISIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PROYEK PEMBANGUNAN RUKO ORLENS FASHION MANADO. *Jurnal Sipil Statik*, Vol.1 No.4(ISSN:2337-6732), 282-288.
- Undang- Undang No.14 Tahun 1969.

