

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) KARYAWAN PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA VI ADOLINA DI KOTA PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Oleh:

WIJI RAHAYU NINGSIH

NPM : 1503100071

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi : Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : WIJI RAHA YU NINGSIH
NPM : 1503100071
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) KARYAWAN PTP. NUSANTARA IV ADOLINA DI KOTA PERBAUNGAN

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing

Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

NALIL KHAIIRIAH, S.IP, M.Pd

DEKAN



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : WIJI RAHAYU NINGSIH
NPM : 1503100071
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019
Waktu : 07.45 Wib

TIM PENGUJI

PENGUJI I : DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si

PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H

PENGUJI III : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si

(.....
.....
.....)

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.Si



Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Wiji Rahayu Ningsih NPM: 1503100071 menyatakan dengan sungguh-sungguh.

1. Saya menyadari memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya menjiplak dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah dijukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh serta pembatalan dan penarikan kembali ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima

Medan,..... Maret 2019

Yang menyatakan



Wiji Rahayu Ningsih



Unggul, Cerdas & Terpercaya
 Bisa menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : **WIJI RATHAYU NINGSIH**
 NPM : **1503100971**
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**
 Judul Skripsi : **Efektifitas Pelaksanaan program keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan PTP Nusanantara di Adolina di Kota Perbaungan.**

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	09/12-2018	Bimbingan Judul pertama	
2.	13/12-2018	Perbaiki sistematika penulisan proposal skripsi sesuai dengan buku panduan.	
3.	14/12-2018	Perbaiki kembali proposal sesuai dengan arahan dosen penanggung pada saat seminar	
4.	31/1-2019	Bimbingan BAB II setelah riset	
5.	4/2-2019	Perbaiki sistem penulisan BAB II dan III sesuai dengan panduan skripsi serta lengkapi bagian awal lampiran skripsi.	
6.	5/2-2019	Perbaiki Bab II pada bagian hasil wawancara	
7.	6/2-2019	Perbaiki Kesimpulan dan saran	
8.	6/2-2019	Acc skripsi untuk UMTH.	

Medan, 6 Maret 2019....

Dekan

 (Dr. ARIFIN SALEH, S.Pd, M.Pd)

Ketua Program Studi,

 (NAIL HIDAYAT, S.Pd, M.Pd)

Pembimbing ke : I

 (Dr. BAMBANG NAPITIPULU, M.Pd)

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI ADOLINA DI KOTA PERBAUNGAN

WIJI RAHAYU NINGSIH

NPM : 1503100071

Setiap proses produksi dalam suatu perusahaan tidaklah lepas dari segala bahaya resiko kecelakaan kerja terhadap para tenaga kerja. Maka, dalam suatu perusahaan diperlukannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Di Kota Perbaungan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penerapan K3 pada PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan sudah efektif yang terlihat dari sudah berjalannya prosedur-prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap para karyawan yaitu terpenuhinya jaminan-jaminan kesehatan bagi para karyawan yang terlihat dalam adanya pemberian JAMSOSTEK atau yang lebih dikenal sekarang dengan sebutan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yang terdapat dalam UU No.24 Tahun 2011, selain dari pada itu keefektifan juga terlihat sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan yang berkompetensi serta dapat dilihat juga dengan terpenuhinya sarana dan prasarana yang baik dan lengkap yang telah disediakan oleh perusahaan sebagai suatu paktor pendorong utama tercapainya keefektifan program keselamatan dan kesehatan kerja. Namun dari pada hal diatas ada salah satu faktor penghambat keefektifan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam pencapaian tujuan menciptakan lapangan kerja yang aman dan nyaman untuk para karyawan yaitu yang terlihat masih adanya karyawan lapangan yang belum mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap dan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut, peneliti masih mendapatkan keterangan tentang adanya kecelakaan kerja karyawan yang terjadi dilapangan.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur hanya milik Allah SWT yang telah memberikan semangat, kesempatan dan kesehatan karena atas izin dan kehendaknya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Efektivitas Pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan “.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis walaupun masih banyak kekurangan, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikan.

Pada kesempatan kali ini penulis dengan dengan senang hati yang tulus ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Orang tua saya (Bapak dan Ibu) yang tercinta dan tersayang yang tiada henti memberikan dorongan motivasi dan doa tulus tiada henti sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan untuk kakakku tersayang yang juga memberikan semangatnya kepada penulis.

2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP.M.Pd** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosian dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Bangun Napitupulu, M.Si** selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arahan serta perbaikan-perbaikan dari awal penulisan skripsi ini hingga selesai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Bapak / Ibu dosen dan staf-staf pengajar serta pegawai dan karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis serta telah membantu dalam berbagai informasi kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah Bapak / Ibu berikan.
6. Bapak **Noveri Idris B** selaku Manager Kebun Adolina PT.Perkebunan Nusantara IV yang telah memberikan saya izin meneliti di PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan.
7. Bapak **Oktafif Andry Lubis, S.H** selaku Asisten Umum Sumber Daya Manusia di PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan.
8. Bapak **Syahdan** selaku Asisten Sumber Daya Manusia PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina yang sudah bersedia untuk menjadi narasumber dan memberikan informasi terkait judul penelitian.

9. Bapak **Nukman** selaku Sekretaris Sumber Daya Manusia PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina yang sudah bersedia memberikan data perusahaan kepada penulis terkait judul penelitian yang diambil.
10. Bapak **Sularno** selaku Asiten Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang telah bersedia menjadi narasumber dan memberikan informasi kepada penulis terkait judul penelitian yang diambil penulis.
11. Buat sahabat saya tercinta dan tersayang **Siti Hafsah** yang telah memberikan masukan dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat yang tercinta dan tersayang Abang **Hardi Susanto** yang selalu memberi semangat, menemani dalam setiap proses yang berjalan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati semoga nantinya skripsi ini dapat bermanfaat dan mendapat petunjuk hidayah-Nya dari Allah SWT.

Medan, Maret 2019

Penulis

(Wiji Rahayu Ningsih)

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATAPENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Peneitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB IIURAIAN TEORITIS	8
2.1 Pengertian Efektivitas	9
2.2.1 Kriteria Efektivitas.....	10
1.2.2 Aspek Efektivitas	11
2.2 Pengertian Pelaksanaan.....	12
2.3 Pengertian Program.....	14
2.4 Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan kerja	15
2.5 Pengertian Keselamatan.....	20
2.6 Pengertian Kesehatan.....	23
2.7 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
2.7.1 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	26
2.7.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27

2.7.3 Hambatan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
2.8 Pengertian Karyawan	29
2.8.1 Tugas Karyawan	30
2.8.2 Ciri-ciri Karyawan yang baik	31
2.8.3 Jenis-jenis Karyawan	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Kerangka Konsep.....	37
3.3 Definisi Konsep	37
3.4 Kategorisasi.....	39
3.5 Informan/Narasumber	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.8.1 Deskripsi Ringkas Kebun Adolina.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Penyajian Data Wawancara	54
4.2 Deskripsi Narasumber.....	54
4.3 Hasil Wawancara	55
4.4 Pembahasan	64

BAB V PENUTUP	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu badan usaha disebut sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) apabila kepemilikan saham pemerintah pada BUMN tersebut mencapai minimal 51% (Berdasarkan UU No. 19 tahun 2003). BUMN merupakan bentuk badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah dalam rangka untuk menopang kehidupan perekonomian bangsa dan Negara dalam berbagai bentuk layanan jasa dan barang. Berbagai layanan jasa dan barang tersebut meliputi kepentingan hajat hidup orang banyak, yang pada dasarnya tidak diperbolehkan dimonopoli oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam proses pengadaan maupun pelayanannya (Berdasarkan UU & 1945). Pelayanan BUMN meliputi jasa perbankan, pengelolaan air, minyak, barang-barang tambang, transportasi, pariwisata, keuangan, pengadaan barang-barang keperluan pelaksanaan kegiatan kantor dan instansi pemerintahan, infrastruktur dan sebagainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa BUMN bergerak hampir di seluruh sektor perekonomian.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan karena

kinerja merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja maupun keadaan fisik dari karyawan .

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benarbenar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Sanjaya (2012:1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun

di sanasini memang terjadi perubahan perilaku, baik didalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yangmasuk dari unsur eksternal industri. Menurut Ukhisia (2013:96) Keselamatan dan Kesehatan Kerjaadalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan.

Dengan hal tersebut Keselamatan dan kesehatn Kerja juga bekerja sama dengan dinas BPJS dan Ketenagakerjaan. Hal tersebut sehubungan dengan Undang-undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Jo. Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015, tentang program penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. PERMENAKER No.26 Tahun 2015, tentang tatacara penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) bagi peserta penerima upah.

Berdasarkan hal tersebut pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpah tenaga kerja kepada Kantor dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 jam (Pasal 7 PERMENAKER RI No.26 Tahun 2015), dahal hal perusahaan belum ikut serta dalam program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja.

Dalam hal ini Sumber daya manusia sebagai subjek dan objek, manusia sebagai sumber daya utamany yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan. Karyawan menjadi pemegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan tersebut pada dasarnya ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya Sebagai pendukung kualitas sumber daya manusia tersebut tingkat kesehatan yang baik juga menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kesehatan tersebut dapat dilihat atau diukur dari banyak atau rendahnya tingkat absensi efektivitas operasional individu tersebut, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan, maka perusahaan haruslah lebih mengoptimalkan lagi penyuluhan lapangan terhadap APD karyawan.

Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Selain dari pada kontribusi dari perusahaan karyawan juga memiliki kontribusi besar didalamnya yaitu dalam menumbuhkan kesadaran tentang kesehatan dan keselamatan kerja . Hubungan manusia dengan lingkungan adalah hubungan sirkuler. Setiap aktivitas manusia sedikit atau banyak mempengaruhi lingkungan.

Namun kenyataan yang sering ditemukan kecelakaan kerja masih terjadi pada karyawan yang sedang bertugas dilapangan. Kecelakaan ini kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang

diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “ Efektifitas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina “.

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus dirumuskan masalahnya terlebih dahulu . Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan didalam latar belakang penelitian ini, maka dirumuskan masalah dalam penelitian sabagai berikut : “ *Bagaimana Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Di Kota Perbaungan?* ”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian haruslah mempunyai arah dan tujuan yang jelas, tanpa adanya tujuan yang jelas maka penelitian yang dilakukan tidak akan mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan. Selaras dengan perumusan masalah yang peneliti kemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “ *Untuk mengetahui dan mengukur pelaksanaan program keselamatan*

dan kesehatan kerja (K3) di PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Di Kota Perbaungan “.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti atau Mahasiswa Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis serta menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang bersangkutan tentang “ Efektifitas Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Di Kota Perbaungan “.
- b. Bagi Perusahaan, Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna bagi perusahaan yang bersangkutan supaya lebih menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar kehidupan pekerja atau buruh tidak semakin menderita karena harus hidup dengan upah yang kecil dengan biaya hidup semakin tinggi.
- c. Bagi Karyawan, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dalam memahami hukum perburuhan khususnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) supaya pekerja atau buruh mengetahui bahwa mereka mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam rangka meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja serta penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian dan objek yang diteliti antara lain Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Di Kota Perbaungan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini peneliti menguraikan tentang deskripsi lokasi penelitian, metodologi penelitian serta analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti menguraikan tentang analisis data, proses pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Ada juga yang menjelaskan arti Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Efektivitas adalah daya guna, keaktifan, serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Agar lebih memahami apa itu efektivitas, maka kita dapat merujuk pada pendapat ahli berikut ini:

Ravianto, Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Sondang P. Siagian (2008:4), Menurut Sondang, pengertian efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan.

Prasetyo Budi Saksono, Menurut Prasetyo Budi Saksono, pengertian efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan (*input*) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Gibson et.al, Menurut Gibson (Bungkaes 2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Efektivitas adalah suatu penilaian terhadap prestasi individu dan seseorang yang dapat memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dengan cara yang baik dan hasil yang baik oleh individu atau kelompok.

2.2.1 Kriteria Efektivitas

Suatu kegiatan atau aktivitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi beberapa kriteria tertentu. Efektivitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut. Secara umum, beberapa tolak ukur atau kriteria efektivitas adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas keseluruhan, yaitu sejauh mana seseorang atau organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya.
2. Produktivitas, yaitu kuantitas produk atau jasa pokok yang dihasilkan seseorang, kelompok, atau organisasi.
3. Efisiensi, yaitu ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Laba, yaitu keuntungan atas penanaman modal yang dipakai untuk menjalankan suatu kegiatan.
5. Pertumbuhan, yaitu Suatu perbandingan antara keadaan organisasi sekarang dengan keadaan masa sebelumnya (tenaga kerja, fasilitas, harga, penjualan, laba, modal, market share, dan lainnya).
6. Stabilitas, yaitu pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumberdaya sepanjang waktu, khususnya dalam masa-masa sulit.
7. Semangat kerja, yaitu kecenderungan seseorang berusaha lebih keras mencapai tujuan organisasi, misalnya perasaan terikat, kebersamaan tujuan, dan perasaan memiliki.

8. Kepuasan kerja, yaitu timbal-balik atau kompensasi positif yang dirasakan seseorang atas peranannya dalam organisasi.
9. Penerimaan tujuan organisasi, yaitu diterimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setiap individu dan unit-unit di dalam suatu organisasi.
10. Keterpaduan, yaitu adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antar anggota organisasi dalam mengkoordinasikan usaha kerja mereka.
11. Keluwesan adaptasi, yaitu kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan.
12. Penilaian pihak luar, yaitu penilaian terhadap individu atau organisasi dari pihak-pihak lain di suatu lingkungan yang berhubungan dengan individu atau organisasi tersebut.

2.2.2 Aspek-aspek Efektivitas

Ada aspek-aspek efektivitas yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan. Mengacu pada pengertian efektivitas di atas, berikut adalah beberapa aspek tersebut:

1. Aspek Peraturan/ Ketentuan

Peraturan dibuat untuk menjaga kelangsungan suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Peraturan atau ketentuan merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar suatu kegiatan dianggap sudah berjalan secara efektif.

2. Aspek Fungsi/ Tugas

Individu atau organisasi dapat dianggap efektif jika dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu setiap individu dalam organisasi harus mengetahui tugas dan fungsinya sehingga dapat melaksanaannya.

3. Aspek Rencana/ Program

Suatu kegiatan dapat dinilai efektif jika memiliki suatu rencana yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya rencana atau program, maka tujuan tidak mungkin dapat tercapai.

4. Aspek Tujuan/ Kondisi Ideal

Yang dimaksud dengan kondisi ideal atau tujuan adalah target yang ingin dicapai dari suatu kegiatan dengan berorientasi pada hasil dan proses yang direncanakan.

2.2 Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semu rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang dibutuhkan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara

yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Menurut G.R Terry “Pelaksanaan adalah kegiatan meliputi menentukan, mengelompokan, mencapai tujuan, penugasan orang-orang dengan memperhatikan lingkungan fisik, sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan terhadap setiap individu untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Mazmanian dan Sebatier yang dikutip dalam Solihin Abdul Wahab merumuskan : “implementasi(Pelaksanaan) adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang. Namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan. Lazimnya dapat dikatakan keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan proses implementasinya. Proses ini langsung setelah melewati tahapan tertentu, biasanya diawali dengan pengesahan undang- undang, kemudian pelaksanaan oleh kelompok sasaran. Dampak nyata baik dikehendaki atau tidak dari hasil pelaksanaan tersebut dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (upaya untuk melakukan perbaikan).

2.3 Defenisi Program

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat.

Sugiyono (2005:21) mengemukakan bahwa program merupakan suatu rangkaian instruksi-instruksi dalam bahasa komputer yang disusun secara logis dan sistematis.

Yulikuspartono (2009:29) mengemukakan bahwa Program merupakan sederetan instruksi atau statement dalam bahasa yang dimengerti oleh komputer yang bersangkutan.

(Jones : 1994) mengemukakan bahwa Program adalah sebagai cara yang disahkan untuk mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam progrma tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai.

Sukrisno mengemukakan bahwa program merupakan kata, ekspresi atau pernyataan yang disusun dan dirangkai menjadi satu kesatuan prosedur yang berupa urutan langkah untuk menyelesaikan masalah yang diimplementasikan

dengan menggunakan bahasa pemrograman sehingga dapat dieksekusi oleh komputer.

Sunarto,S.KOM mengemukakan bahwa program adalah sekumpulan instruksi yang mewujudkan dalam bentuk bahasa, kode skema, ataupun bentuk lain, yang apabila digabungkan dengan media yang dapat dibaca dengan komputer akan mampu membuat komputer bekerja untuk melakukan fungsi-fungsi khusus atau untuk mencapai hasil khusus, termasuk persiapan dalam merancang instruksi-instruksi tersebut.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Program adalah instruksi yang digunakan untuk mengatur dalam melakukan suatu tindakan tertentu.

2.4 Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program K3 atau Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kunci untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan bagi pekerja di tempat kerja. Tujuan Program Keselamatan dan kesehatan kerja ini tentunya untuk membuat pekerja lebih selamat dan sehat melalui perlindungan pekerja dari risiko-risiko di tempat kerja yang dapat menurunkan derajat kesehatan dan keselamatannya.

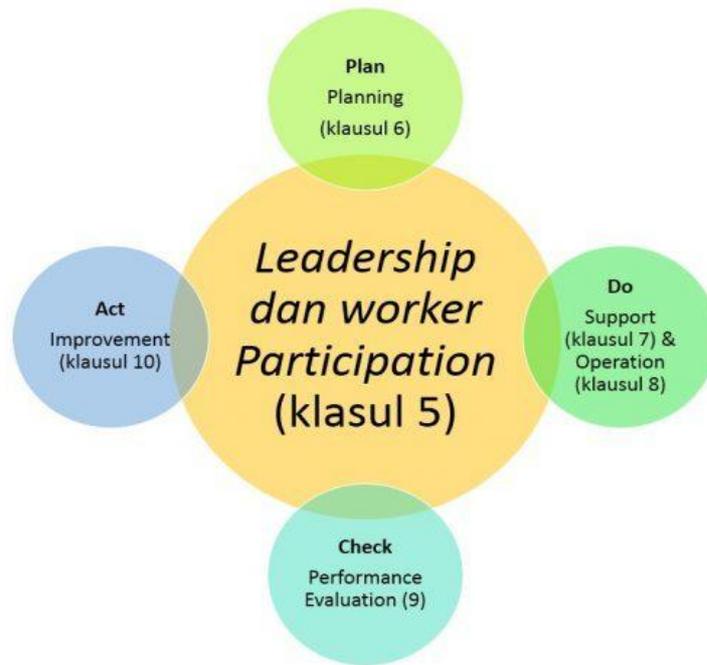
Harrys (2005) mengemukakan bahwa Program kesehatan dan keselamatan kerja sangat perlu karena dapat memperbaiki kualitas hidup pekerja melalui jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta situasi kerja yang aman, tenang dan sehat sehingga dapat mendorong pekerja untuk lebih efisien dan produktif.

Produktifitas adalah rasio terbaik antara masukan (input) dan keluaran (output) sedangkan efisiensi adalah pemanfaatan sumber-sumber yang ada seperti tenaga, waktu dan dana dan sebagainya yang terbatas untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan upaya antara lain menekan pemborosan sampai sekecilnya.

Program keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah beragam dan tergantung dengan situasi, kondisi dan kebijakan masing-masing perusahaan atau organisasi. Menurut ISO 45001, program K3 dapat dikelompokkan berdasarkan siklus *Plan – Do – Check dan Act* (PDCA):

- a. *Plan*: menentukan dan menilai risiko keselamatan dan kesehatan kerja, peluang K3, serta bahaya dan peluang lain, menentukan tujuan K3 dan proses yang dibutuhkan untuk mencapai hasil sesuai dengan kebijakan K3 perusahaan
- b. *Do* : Menerapkan proses yang direncanakan
- c. *Check* : memantau dan mengukur aktivitas dan proses sesuai dengan kebijakan K3 dan tujuan K3 serta melaporkan hasilnya
- d. *Act*: Mengambil tindakan untuk secara terus menerus meningkatkan performa K3 untuk mencapai hasil yang diinginkan

Konsep PDCA ini diterjemahkan melalui klausul-klausul yang ada dalam ISO 45001. Dalam poin 0.4 (*Plan-do-check-act*) cycle, terdapat gambar yang menjelaskan hubungan antara kerangka kerja PDCA dengan klausul-klausul di dalam ISO 45001:



berdasarkan defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang berfokus untuk menjaga Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dalam hal ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berkaitan erat dengan meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja.

a. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tercermin dalam Tujuan Penerapan SMK3 dalam Pasal 2:
2. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi

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

Selain menurut Peraturan Pemerintah (PP) 50 tahun 2012, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga dibahas oleh Djamaluddin Ramlan tahun 2006 dalam bukunya “Dasar-dasar kesehatan kerja”. Ramlan (2006) membahas tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan membaginya dalam 4 bagian.

a) Tujuan kesehatan kerja menurut Ramlan (2006) adalah :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
3. Memberi perlindungan bagi pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
4. Menempatkan pekerja disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

b) Adapun tujuan dari keselamatan kerja secara umum adalah :

1. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

b. Sarana dan prasarana dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Faktor utama penyebab terjadinya kecelakaan kerja antara lain karena adanya kondisi yang tidak aman baik lingkungan maupun peralatan kerja maupun Sumber daya Manusia yang tidak memiliki kompetensi dibidangnya dan juga bisa karena perbuatan atau perilaku tidak aman dan pekerja. Penggunaan peralatan atau teknologi canggih saat ini banyak digunakan disamping memiliki dampak positif ada juga dampak negative yang ditimbulkannya.

Sarana dan Prasarana K3 dimaksud antara lain sebagai berikut:

1. Sarana k3
 - a. Alat Pelindung Diri (APD)
 - b. Transportasi (baik untuk keselamatan maupun untuk produksi)
 - c. Wilayah atau lahan
2. Prasarana k3
 - a. BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan
 - b. Faskes atau rumah sakit rujukan perkebunan

Untuk Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja, menjadi kewajiban pemilik, pemerintah dan pengguna. Dengan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap serta adanya komunikasi yang terjalin baik antara pemimpin dengan karyawannya maka akan lebih mudah tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam mengembangkan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3).

2.5 Defenisi Keselamatan

Keselamatan adalah suatu keadaan *aman*, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politis, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Untuk mencapai hal ini, dapat dilakukan perlindungan terhadap suatu kejadian yang memungkinkan terjadinya kerugian ekonomi atau kesehatan.

Menurut Bennett N.B. Silalahi dan Rumondang (1991:22 dan 139) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Sedangkan pendapat Leon C Meggison yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2000:161) mengemukakan bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, yaitu Keselamatan kerja menunjukkan kondisi

yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

- a. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

2.6 Pengertian Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial, dan ekonomis.

Paune (1983) mengatakan bahwa kesehatan adalah kenormalan pada fungsi-fungsi organ tubuh dalam menjalankan fungsinya tanpa gangguan rasa nyeri atau kegagalan fungsi dalam melakukan aktifitas.

Perkins (1938) mengemukakan bahwasannya kesehatan merupakan keseimbangan yang dinamis antara fungsi dan bentuk tubuh dalam kaitannya dengan lingkungan sekitar yang mempengaruhi kedua elemen tersebut.

Neuman (1982) mengemukakan bahwa ; kesehatan sebagai bentuk keseimbangan antara fisik, psikis, sosial, spiritual, budaya dan biopsiko pada tubuh seseorang dimana dapat disimpulkan bahwa Neuman juga mengarah pada makna sehat secara jiwa.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan adalah suatu bentuk kenormalan pada fungsi organ-organ tubuh sebagai suatu keseimbangan antara fisik dan non-fisik secara dinamis .

2.7 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

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

Menurut Ridley, John (1983) ; mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Jackson; menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan .

Mathis dan Jackson; Menurut Mathis dan Jackson pengertian K3 adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Ardana; Menurut Ardana, pengertian K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi bisa digunakan secara aman dan efisien

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dimana adanya keimbangan kesehatan pada karyawan dan kondisi alam yang aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya hal tersebut para karyawan dapat terjaga kesehatannya.

Berdasarkan defenisi diatas adapun fungsi, tujuan, peranan dan hambatan dalam k3 ini adalah sebagai berikut :

2.7.1 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada pelaksanaannya K3 memiliki fungsi yang cukup banyak dan bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Berikut ini adalah beberapa fungsi K3 secara umum:

1. Sebagai pedoman untuk melakukan identifikasi dan penilaian akan adanya risiko dan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja.
2. Membantu memberikan saran dalam perencanaan, proses organisir, desain tempat kerja, dan pelaksanaan kerja.
3. Sebagai pedoman dalam memantau kesehatan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja.
4. Memberikan saran mengenai informasi, edukasi, dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Sebagai pedoman dalam membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
6. Sebagai acuan dalam mengukur keefektifan tindakan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

2.7.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja adalah sebagai berikut :

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat
2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
4. Memelihara moral, mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
5. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan
6. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Berikut ini adalah fungsi dan tujuan K3 secara umum:

1. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.
2. Untuk menjaga dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan kerja.
3. Untuk memastikan sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

4. Peranan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Industri Perkebunan Kelapa Sawit

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, maka perusahaan memperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktifitas karena menurunnya jumlah hari kerjayang hilang.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pangajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan ras kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2.7.3 Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam pelaksanaan keselamatan Kesehatan kerja karyawan mengalami berbagai hambatan yaitu :

1. Kurangnya kesadaran dari karyawan atas resiko pekerjaan mereka, selain itu pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan tidak mendapat tanggapan dari karyawan karena karyawan

menilai bahwa dengan adanya pengawasan artinya pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina kurang memberikan kepercayaan yang besar kepada mereka.

2. Kemalasan karyawan dalam menggunakan alat-alat pengaman untuk menghindari resiko kecelakaan dalam bekerja seperti helm saat berada dibawah pohon sawit, sepatu but saat dalam lapangan yang berumput dan berair, kaca mata supaya saat masa pemanenan sawit mata tetap terlindungi dan sarung tangan untuk tegangan tinggi.
3. Pendidikan dan latihan kerja bagi karyawan PTPN IV Adolina membutuhkan modal yang cukup besar bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina karena pendidikan dan latihan yang dilakukan harus dilakukan dilapangan.
4. Masih kurangnya alat-alat pengaman yang dimiliki sehingga penggunaan alat-alat tersebut terbatas.

2.8 Defenisi Karyawan

Karyawan adalah orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja yang mana jasa tersebut karyawan akan mendapat balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Subri (2002) mengemukakan bahwa karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi

barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapat balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan dan sebagainya” dengan mendapat gaji atau upah .

2.8.1 Tugas Karyawan

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Kegestitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Relatif tidak sulit untuk menjadi seorang karyawan, jika sudah terbiasa dengan pekerjaan maka tidak perlu terlalu banyak berfikir mencari cara untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itulah saja. Tapi

ada beberapa bidang tertentu yang dimana karyawan di haruskan untuk memecahkan permasalahan tertentu, tapi permasalahan tersebut tidaklah terlalu kompleks, karena semakin kompleks permasalahan akan ditangani oleh orang yang levelnya lebih tinggi dalam pekerjaan.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat di katakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya. Biasanya jika ada karyawan yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya lagi misalnya seperti diberikan biaya untuk kuliah lagi sehingga bisa naik jabatan di tempat dia bekerja.

2.8.2 Ciri-Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

1. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

2. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang

karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

3. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

4. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja

5. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras

padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

6. Bekerja Dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

7. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

2.8.3 Jenis-Jenis karyawan

Karyawan pada suatu tempat kerja umumnya di bagi menjadi 2 (dua) macam, yang diantaranya:

1. Karyawan Tetap

Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih

dibandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di perpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah ditentukan, biasanya karyawan jenis ini di pekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menentukan penelitian, terlebih dahulu diketahui jenis penelitian yang harus digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas didalam penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun metode penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif, yaitu suatu metode yang berusaha mencari dan memperoleh data menggunakan teori penelitian dengan maksud untuk menafsirkan kejadian yang terjadi dengan cara wawancara dan catatan lapangan untuk menghasilkan dan mengolah data.

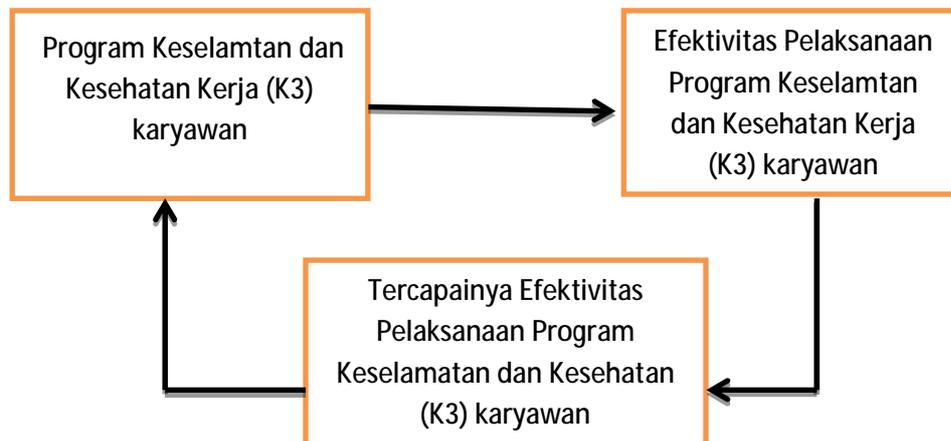
Data deskriptif adalah sebuah kategorisasi bagi norma-norma dan nilai-nilai kelompok serta kekuatan sosial lainnya yang menyebabkan perilaku manusia itu itu sendiri.

Sedangkan metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam .

3.2 Kerangka Konsep

1. Kerangka konsep adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.
2. Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) bahwa kerangka konsep adalah menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
3. Uma Sekaran kutipan oleh Sugiyono dalam Iskandar (2008:54) bahwa variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas, kerangkakonsep haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan ada teori yang melandasi dan keranga konsep tersebut lebih selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawabannya mudah dipahami.
4. Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan. Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dalam sebuah gambar yang mewakili pola pemikiran sebagai berikut :

Gambar 3.1

Kerangka Konsep**3.3 Defenisi Konsep**

Konsep adalah abstrak, entitas mental yang yang universal yang menunjukkan pada kategori atau kelas dari suatu entitas, kejadian atau hubungan. Istilah konsep berasal dari bahasa Latin “Conceptum” artinya sesuatu yang dipahami.

Untuk mempermudah dan meletakkan konsep dalam dataran operasional yang dapat diukur, maka akan dibuat beberapa defenisi konsep yaitu :

- 1) Efektivitas adalah suatu penilaian terhadap prestasi individu dan seseorang yang dapat memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menjalankan

pekerjaannya sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dengan cara yang baik dan hasil yang baik oleh individu atau kelompok.

- 2) Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan.
- 3) Program adalah instruksi yang digunakan untuk mengatur dalam melakukan suatu tindakan tertentu.
- 4) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang berfokus untuk menjaga Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dalam hal ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berkaitan erat dengan meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja.
- 5) Keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja. Agar kondisi ini tercapai ditempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.
- 6) Kesehatan adalah suatu bentuk kenormalan pada fungsi organ-organ tubuh sebagai suatu keseimbangan antara fisik dan non-fisik secara dinamis.
- 7) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dimana adanya keseimbangan kesehatan pada karyawan dan kondisi alam yang aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya hal tersebut para karyawan dapat terjaga kesehatannya.

8) Karyawan adalah orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja yang mana jasa tersebut karyawan akan mendapat balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi diartikan sebagai salah satu tumpukan seperangkat yang penyusunannya berdasarkan penggolongan sebagai suatu proses dan hasil pengelompokan unsur bahasa dan bagian pengalaman manusia yang digambarkan untuk mengungkapkan makna dengan berbagai potensi yang ada.

Turner dan Giles (1985), Branscombe, dkk (1993) Kategorisasi adalah suatu proses kognitif untuk mengklasifikasikan objek-objek dan peristiwa kedalam kategori-kategori tertentu yang bermakna.

McShare (1991) Kategorisasi adalah proses pengelompokan entitas-entitas karena memiliki kesamaan dalam hal-hal tertentu.

Kategori merupakan tahap yang penting, karena dapat diketahui tingkat ketercukupan data untuk masing-masing kelompok. Penelitian kualitatif terkecukupan diukur dengan ketuntasan dan kedalaman kajian. Apabila data tersebut tidak memadai, maka pembahasan saat rekonstruksi akan terjebak pada uraian common sense (akal sehat) yang menjadikan ontentitasnya diragukan. Selain untuk mengetahui ketercukupan data, kategorisasi juga dapat menghindarkan peneliti dari pengulangan pembahasan saat melakukan

rekonstruksi. Melalui kategorisasi peneliti dapat mengetahui materi apa saja yang dibahas untuk menjawab setiap permasalahan dan sekaligus mengetahui batas-batas pembahasan. Kategorisasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Adanya tujuan yang hendak dicapai
- 2) Adanya prosedur dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 3) Adanya Sumber Daya Manusia (SDM)
- 4) Adanya sarana dan prasara yang mendukung pelaksanaan program k3

3.5 Narasumber

Adapun narasumber dalam Penelitian ini sebanyak 5 orang yakni :

1. 2 (dua) orang pegawai kantor PTP.Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan yang terdiri atas :
 - a) Kerani Sumber Daya Manusia (SDM)
 - b) Kerani Pelaksana Program keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
2. 3 (tiga) orang Pelaksana Program K3 terdiri atas :
 - a) Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI (1 orang)
 - b) Karyawan pekerja (2 orang)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung tujuan peneliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap narasumber yang berkaitan dalam penelitian yang berlangsung secara lisan atau secara langsung dalam mendapatkan informasi dan keterangan.

b. Teknik Pengumpulan Data Skunde

1) Teknik pengumpulan data ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer.

2) Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku , karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data, kemudian akan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara diuraikan secara deskriptif dengan analisis kualitatif.

Menurut Moleong (2007:6), Penelitian data kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan

dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data :

1. Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
2. Teknik Pengamatan/*Observasi*, Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
3. Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap

dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan, Serdang Bedagai dan waktu penelitian dari Desember 2018 sampai dengan Maret 2019 selama tiga bulan lamanya.

Deskripsi lokasi penelitian : Lokasi PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina berada di daerah Batang Terap Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. Dengan koordinat LU : 0478633⁰. Berjarak ± 38 KM dari kota Medan. Sedangkan daerah kerjanya tersebar di 2 Kabupaten, 8 Kecamatan dan dikelilingi oleh 27 Desa.

Kebun	Kabupaten	Kecamatan
Kebun Adolina	Serdang Bedagai	Pantai Cermin
		Perbaungan
		Pegajahan

		Serba Jadi
	Deli Serdang	Dolok Masihul
		Galang
		Bangun Purba
		STM Hilir

Afd	Luas	Desa Sekitar	Kecamatan	Kabupaten
1	1.012	<ul style="list-style-type: none"> - Kota Pari - Cilawan - Sukajadi - Terjun II 	<ul style="list-style-type: none"> - Pantai Cermin - Pantai vermin - Pantai Cermin - Perbaungan 	Serdang Bedagai

2	1. 028	<ul style="list-style-type: none"> - Suka Jadi - Ujung Rambung - Batang Terap - Simpang Tiga - Pekan - Cilawan 	<ul style="list-style-type: none"> -Perbaungan -Pantai Cermin 	Serdang Bedagai
3	1.076.40	<ul style="list-style-type: none"> - Adolina - Melati- II - Citaman - Jernih - Simpang Tiga - Pekan 	<ul style="list-style-type: none"> -Perbaungan 	Serdang Bedagai
4	1.149.13	<ul style="list-style-type: none"> - Senah - Suka Sari - Pondok Tengah - Melati II 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegajahan - Pegajahan - Pegajahan - Perbanungan 	Serdang Bedagai
5	1.329,87	<ul style="list-style-type: none"> - Senah - Suka Sari - Pulo Gambar - Pondok Tengah 	<ul style="list-style-type: none"> - Pegajahan - Pegajahan - Serba Jadi - Pegajahan 	Serdang Bedagai

		Melati II	Perbaungan	
6	1.146,10	- Tamba Cekur - Suka Sari - Bah Sidua – dua - Tanjung Putus	- Serba Jadi - Pegajahan - Dolok Masihul - Serba Jadi	Serdang Bedagai

3.8.1 Deskripsi singkat lokasi penelitian

1. Profil Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

a. Visi

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV “ Menjadi perusahaan yang *Unggul* dalam usaha *Agroindustri* yang *terintegrasi*.”.

b. Misi

Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit , teh dan karet. Mengintegrasikan usaha agro industri hulu, usaha agro industri hilir dan produk baru, usaha pendukung agro industri dan pendayagunaan aset dengan prefensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

c. Sejarah Berdirinya Kebun Adolina PT.Perkebunan Nusantara IV

Kebun Adolina didirikan oleh pemerintah Belanda pada Tahun 1926 dengan nama NV Cultuur Maatschappij Onderneming (NV CMO) , Bergerak dalam pembudidayaan Tembakau. Tahun 1938 Tembakau dikonversi menjadi Budi daya Kelapa Sawit dan Karet dengan nama NV Serdang Cultuur Maatschappij (SCM). Tahun 1942 diambil alih oleh pemerintah Jepang. Tahun 1946 diambil kembali oleh pemerintah Belanda dengan nama tetap NV SCM.

Tahun 1958 diambil alih oleh F 43 h Republik Indonesia dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Tahun 1960 PPN diganti nama menjadi PPN baru SUMUT V. Tahun 1963 PPN Baru SUMUT V dipisah menjadi dua Kesatuan, PPN Karet III Kebun Adolina Hulu berkantor di Tj.Morawa, PPN Aneka Tanaman II Kebun Adolina Hilir Kantor Kesatuan Pabatu. Tahun 1968 PPN Antan II & PPN Karet III digabung kembali diganti menjadi PNP VI.

d. Nama-nama pemimpin Perkebunan Adolina PT.Perkebunan Nusantara IV

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. Manejer Unit | : Noveri Idris B |
| 2. Kadistan. Rayon Selatan | : Dahniar Jonas Purba |
| 3. Kadistan. Rayon Utara | : Januar Saragih, S.P |
| 4. Kadistan. Rayon Bangun Purba | : Ery Kuswoyo, S.P |
| 5. Masinis Kepala | : M. Imran Harahap |
| 6. Ka. Tata Usaha/Asst.Tata Usaha | : Budi Darmawan, S.E |
| 7. Masinis Reparasi | : Martin Y Tarigan |
| 8. Asisten Teknik Sipil | : Susanto. ST |

- | | | |
|-----|-------------------------------|----------------------------|
| 9. | Asisten SDM Umum & Keamanan | : Oktafif Handry Lubis, SH |
| 10. | Perwira Pengamanan | : Provider |
| 11. | Asisten Pengolahan I | : Tinton Tonika Surbakti |
| 12. | Asisten Pengolahan II | : Dwinoto Pradono |
| 13. | Asisten Tanaman Afdeling-I | : Endrawan, S.P |
| 14. | Asisten Tanaman Afdeling-II | : Faisal Helmi Hasibuan |
| 15. | Asisten Tanaman Afdeling-III | : M. Kevin Bramantyo |
| 16. | Asisten Tanaman Afdeling-IV | : M.Kholik Lubis, SP |
| 17. | Asisten Tanaman Afdeling-V | : Ali Rabani. SP |
| 18. | Asisten Tanaman Afdeling-VI | : Dahniar Jonas Purba |
| 19. | Asisten Tanaman Afdeling-VII | : Lamtorang Hutagalung |
| 20. | Asisten Tanaman Afdeling-VIII | : Sofyan Low Manik, SP |
| 21. | Asisten Tanaman Afdeling-IX | : Ery Kuswoyo, S.P |
| 22. | Asisten Tanaman Kebun Benih | : M.Fikri Ridho |

e. Rencana Strategi

- a) Pemberian tandan kosong dan limbah cair terutama di areal-areal berpasir.
- b) Pengendalian hama dilakukan secara terpadu (integrated pest control) dengan melakukan EWS (early warning system).
- c) Memperbaiki semua kemudahan panen, termasuk perbaikan tangga-tangga panen dan sarana panen lainnya.
- d) Peningkatan pengawasan dengan tenaga Centeng, Hansip, Pam Swakarsa dan dibantu oleh TNI dan Polri.

- e) Peningkatan jalan dengan pengerasan terutama di areal topografi berat.
- f) Sebagai antisipasi terhadap serangan ganoderma dilaksanakan peremajaan dengan sistem big hole dan pemberian Tankos pada lobang big hole.
- g) Untuk mempertahankan kerapatan tanaman dilaksanakan penyisipan di areal tanaman muda dan remaja.
- h) Pemasangan portal disetiap jalan produksi/koleksi yang berakses keluar HGU.

2. Profil Organisasi Sistem Manajemene Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3)

a. Visi

Dengan diterapkan Sistim Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Pekerja aman, nyaman dan sehat.

b. Misi

Mengurangi tingkat kecelakaan kerja Di Tempat kerja.

c. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Undang-undang No.13 Tahun 2003 ini mengatur tentang hubungan ketenagakerjaan termasuk terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- (1) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (2) moral dan kesusilaan; dan
 - (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dasar hukum K3 berupa Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah ditetapkan oleh Presiden sebagai bentuk peraturan pelaksana dari undang-undang terkait. Banyak peraturan pemerintah yang terkait dengan K3, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012

Pasal 5

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - (1) mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - (2) mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
3. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Dasar Hukum K3 berupa Peraturan Presiden

Salah satu Peraturan Presiden yang mengatur terkait dengan keselamatan kerja adalah Peraturan Presiden Nomor 34 tahun 2014 tentang Pengesahan Convention Concerning The Promotional Framework For Occupational Safety And Health/Convention 187, 2006 (Konvensi Mengenai Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja/Konvensi 187, 2006). Peraturan Presiden 34 tahun 2014 berisi:

Pasal 1

(1) Mengesahkan Convention Concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health/Convention 187, 2006 (Konvensi mengenai Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/Konvensi 187, 2006) yang telah diadopsi oleh Organisasi Ketenagakerjaan Internasional dalam sidang ketenagakerjaan internasional ke-95 pada tanggal 15 Juni 2006 di Jenewa, Swis

d. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menyadari pentingnya kebutuhan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan, mitra kerja, tamu dan lainnya. Selanjutnya ditetapkan Kebijakan sebagai berikut :

1. Memenuhi segala bentuk Perundang-undangan, dan Peraturan Pemerintah yang berlaku mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Memakai/menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dilokasi kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Memastikan system Manajemen K3 dipatuhi, dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur serta Intruksi yang telah ditetapkan.
4. Memonitor dan menyelesaikan masalah yang ditimbulkan oleh kegiatan yang merugikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan dengan musyawarah dan menginventaris masalah tersebut tidak terulang kembali.

5. Guna menjamin terlaksananya hal tersebut diatas, perusahaan mengalokasikan sumber daya, tenaga dan dana sesuai dengan kebutuhan operasi perusahaan.
6. Kebijakan dapat ditinjau kembali bila diperluk.

e. Komitmen

Manajemen bersama Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina komit untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang aman, sehat dan produktif.

BAB IV

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Penyajian Data Dari Hasil Wawancara

Pada bab ini akan dibahas dan diuraikan hasil temuan dari lapangan mengenai Efektivitas Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan PTP.Nusantara IV Kebun Adolina Di Kota Perbaungan .

Proses pengolahan data adalah kegiatan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek penelitian. Dalam proses ini peneliti mengumpulkan data berupa hasil jawaban dari hasil wawancara dan juga dari hasil pengamatan langsung yang dilakukan peneliti ke lokasi penelitian.

Setelah memperoleh dan mengumpulkan data-data dari wawancara dan hasil pengamatan langsung peneliti kemudian melakukan tindakan analisis terhadap data-data yang diberikan.

4.1.1 Deskriptif Narasumber

Tabel 4.1

Data responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Kategori	Jumlah	%
1.	Laki-laki	4	80 %
2.	Perempuan	1	20 %
Total		5	100 %

Tabel diatas merupakan tabel penyajian data dari para narasumber informasi dalam penelitian ini. Penyajian data yang ditunjukkan dari tabel tersebut adalah penyajian data sumber informasi berdasarkan kategori jenis kelamin. Dari tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa sumber informasi dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki yang berjumlah 4 orang dan selebihnya wanita berjumlah 1 orang. Jadi jumlah sumber informasi dari penelitian dari peneliti ini berjumlah 5 orang.

Tabel 4.2

Data responden berdasarkan pekerjaan

No	Kategori	Jumlah	%
1.	Pegawai Kantor	2	40 %
2.	Asisten Kepala Afd. VI	1	20 %
3.	Karyawan Lapangan	2	40 %
Total		5	100 %

Tabel diatas merupakan tabel penyajian data dari para narasumber informasi dalam peneliti ini. Penyajian data yang ditunjukkan dari tabel tersebut adalah penyajian data sumber informasi berdasarkan kategori jenis pekerjaan para narasumber. Data tabel tersebut dapat dilihat bahwa narasumber yang diambil peneliti semuanya adalah karyawan BUMN 2 orang pegawai kantor yaitu kerani Sumber Daya Manusia (SDM) dan kerani Sistem Management Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), 1 orang Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI dan 2 karyawan lapangan sebagai karyawan pemeliharaan lingkungan.

Berikut ini adalah penyajian data berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada para narasumber. Penyajian data yang dilakukan bersifat deskriptif atau bersifat menceritakan seperti yang terjadi ketika dilakukan wawancara kepada para narasumber tersebut.

4.1.2 Hasil Wawancara

Tujuan yang hendak dicapai

Bapak Sularno selaku sebagai Kerani Sistem Manajement Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Kebun Adolina 23/2/2019 pukul 10.34 WIB. Berpendapat mengenai tujuan dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menurut beliau dalam pencapaian suatu tujuan kita harus memiliki rancangan-rancangan strategi yang akan direalisasikan dengan memberikan sosialisasi kepada para karyawan, terutama tentang penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara tepat.

Dengan adanya sosialisasi yang dilakukan oleh Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang dilakukan sudah secara maksimal, maka dengan pasti tidak akan ada lagi laporan-laporan mengenai kecelakaan kerja yang bersifat (ringan, sedang maupun parah). Menurut bapak Sularno walau sudah dilakukannya sosialisasi masih saja tetap terdapatnya faktor-faktor penghambat dalam pencapaiannya, namun hal itu akan dapat ditanggulangi dengan cara terus dilakukannya koordinasi antara pihak manajemen masing-masing.

Bapak Syahdan selaku Kerani Sumber Daya Manusia (SDM) Kebun Adolina 23/2/2019 pukul 13.23 WIB. Berpendapat bahwa dalam pengupayaan dalam pencapaian tujuan dilakukan dengan adanya persiapan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap dan sesuai setandart, sehingga dengan adanya pengupayaan tersebut tujuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat tercapai. Dengan adanya pengupayaan tersebut, terdapat adanya pihak-pihak yang diuntungkan, karyawan diuntungkan dengan terjaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada saat dilapangan, kenyamanan bekerja karyawan juga akan menjadi keuntungan bagi karyawan. Selanjutnya pihak yang diuntungkan adalah pihak perusahaan, pihan perusahaan diuntungkan dengan rendahnya pengeluaran biaya atau dana pengobatan yang relatif tinggi.

Pada pandangan beliau tujuan tersebut sudah tercapai, walau masih ada juga kecelakaan yang terjadi dilapangan dari pihak-pihak pekerja. Tujuan tersebut dapat dilihat dari sejauhmana tingkat laporan-laporan kecelakaan kerja yang terjadi pada setiap hari, bulan dan tahunnya. Pemenuhan kebutuhan Alat Pelindung

Diri (APD) sesuai dengan kebutuhannya dibidang masing-masing juga menjadi penilaian tersendiri.

Menurut bapak Dahniar Jonas Purba selaku Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI Kebun Adolina 25/2/2019 pukul 13.35 wib. Menurut pandangan beliau tentang upaya yang diambil sudah tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawannya melauai sosialisasi yang diberikan kepada karyawan yang dimulai dari meberikan pengertian apa itu standart kerja, tujuan-tujuan yang akan dicapai, bagaimana yang akan kita lakukan untuk mencapai tujuan tersebut dan apa yang harus dilakukan pada saat ada kejadian kecelakaan kerja, contohnya memberikan pemahaman kepada karyawan tentang dampak-dampak negatif yang akan terjadi jika tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara benar dan lengkap. Sehingga dengan hal tersebut upaya-upaya yang telah diambil untuk pencapaian suatu tujuan sudah dapat dirasakan oleh karyawan, contoh pada saat pemanenan sawit dan proses peracunan karyawan diberikan helm dan sepatu but agar tidak tertimpa pelepah secara langsung terkena kepala dan agar kaki aman dari duri sawit dan binatang atau serangga-serangga yang ada dilapangan, serta diberikan masker agar pada saat proses percunan karyawan tidak terhirup bau racun yang dapat dapat berakibata fatal bagi kesehatan karyawan itu sendiri.

Menurut pandangan beliau program Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut dapat dilihat dari rendahnya tingkat kecelakaan kerja dan tingkat perhitungan karyawan yang sakit. Jika dengan adanya hal tersebut sudah pasti

dapat merugikan bagi perusahaan misalnya dalam biaya perobatan yang akan menjadi tanggung jawab dari perusahaan dan ketidak efektifan atau kurangnya produksi yang akan dihasilkan. Dengan hal tersebut maka akan menjadi penghambat perencanaan-perencanaan yang telah ditentukan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

Ada juga pandangan lain dari Bapak Sugeng dan ibu Endah selaku karyawan Kebun Adolina Afdiling VI 25/2/2019 pukul 09.30 wib. Tentang langkah yang diambil oleh atasan dalam pencapaian tujuan. Menurut mereka upaya yang diambil sudah bagus dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan perusahaan yang diberikan kepada karyawan pada setiap enam bulan sekali. Menurut mereka juga tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sudah dilakukan oleh perusahaan secara optimal dapat dilihat juga dari rendahnya angka kecelakaan kerja yang terjadi dilapangan. Dengan adanya hal tersebut faktor pendukung yang kami berikan yaitu menjaga kesehatan diri masing-masing sedangkan faktor penghambat yang terjadi yaitu kurangnya kepatuhan peraturan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja.

Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut keterangan yang diberikan oleh Bapak Sularno selaku sebagai Kerani Sistem Manajement Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Kebun Adolina 23/2/2019 pukul 10.34 wib , bahwa prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku pada saat ini.

Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara menjalankan prosedur tersebut yaitu dengan tetap berkoordinasi dengan pihak-pihak manajemen serta tetap melakukan sosialisasi secara rutin dan akan langsung diaplikasikan terhadap karyawan. Dengan hal tersebut Standart Operasional Prosedur (SOP) sudah berjalan dengan baik, sehingga dapat meminimalisir atau bahkan menghilangkan penghambat-penghambat yang ada misalnya, ketidak sesuaian antara institusi, dinas tenaga kerja dan karyawan itu sendiri.

Menurut Bapak Dahniar Jonas Purba selaku Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI kebun Adolina 25/2/2019 pukul 13.35 wib. Menurut pandangn beliau bahwa prosedur yang sudah ditetapkan sudah dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Pelaksanaan prosedur itu dapat terlihat disetiap pos kerja yang telah disediakan misalnya untuk karyawan yang bekerja menggunakan racun maka karyawan tersebut sebelum bekerja mereka harus menggunakan APD yang lengkap secara benar dan setelah bekerja mereka dihimbau untuk tidak mebersihkan diri dipos yang telah disediakan sebelum pulang kerumah masing-masing. Namun demikian masih terdapat penghambat yang terjadi yang disebabkan oleh karyawa itu sendiri contohnya ketika perusahaan sudah menyediakan dan meberikan Alat Pelindung Diri secara lengkap dan mensosialisasikan penggunaannya secara baik, tapi masih ada juga karyawan yang tidak mengikuti Standat Operasional Perusahaan (SOP) untuk mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) secara benar yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Selain dari pada itu Keselamatan dan kesehatan Kerja juga bekerja sama dengan dinas BPJS dan Ketenagakerjaan. Hal tersebut sehubungan dengan Undang-undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Jo. Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015, tentang program penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. PERMENAKER No.26 Tahun 2015, tentang tatacara penyelenggaraan.

Selain dari pada itu pandangan lain dari Bapak Sugeng dan Ibu Endah selaku karyawan lapangan Kebun Adolina Afdiling VI, 25/2/2019 pukul 09.30 wib. Tentang prosedur yang berjalan pada saat ini. Menurut mereka upaya yang diambil dalam prosedur sudah tepat, akan tetapi ada kekurangan-kekurangan yang disebabkan oleh faktor alam dan karyawan itu sendiri. Namun dari pada itu prosedur yang berjalan belum optimal, sebab masih adanya karyawan yang membandal dan malas menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, dari perilaku karyawan yang terjadi dilapangan menjadikan penghambat dari prosedur yang sedang berjalan.

C. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam keterangan yang diberikan oleh Bapak Syahdan selaku Kerani Sumber Daya Manusia (SDM) Kebun Adolina 23/2/2019 pukul 13.23 wib. Menurut beliau upaya yang dilakukan dalam perekrutan karyawan yaitu diadakannya seleksi yang disesuaikan dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) perekrutan misalnya mengadakan tes urine pada calon karyawan, calon karyawan harus bisa memanen buah sawit secara benar, calon karyawan harus

bisa capai target buah sesuai yang telah ditetapkan dan calon karyawan yang disiplin menjadi penilainya penting dalam perekrutan.

Adapun standarisasi dalam perekrutan ini adalah sebagai berikut : Mengantarkan surat lamaran pekerjaan, sudah bekerja diperkebunan tersebut sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) dalam kurun waktu tertentu sesuai kebutuhan perusahaan, calon karyawan harus sehat jasmani dan rohani sehingga dapat berproduksi secara baik dalam memanen buah segar sesuai ketentuan dan kebutuhan perusahaan, calon karyawan sehat jasmani dan rohani, bersih terhindar dari NARKOBA. Dari ketentuan-ketentuan diatas, dengan adanya ketepatan dan kesesuaian prosedur karyawan yang terpilih seleksi perekrutan sesuai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat berjalan dengan tepat. Adapun kendala yang dihadapi dalam perekrutan ini adalah keterkaitan dana penggajian karyawan, perekrutan dan biaya (dana) perusahaan haruslah seimbang dan sesuai satu dengan yang lainnya. Selain dari pada itu kendala yang terjadi bisa saja berasal dari faktor alam misalnya hujan dan hasil buah berkurang yang mengakibatkan sulitnya memberikan nilai dalam perekrutan.

Menurut bapak Menurut Bapak Dahniar Jonas Purba selaku Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI kebun Adolina 25/2/2019 pukul 13.35 wib. Beliau berpendapat bahwa dalam perkrutan memang pemimpin afdiling lah yang mengenal karyawan mereka masing-masing, namun sehubungan dengan hal itu perusahaan juga harus melihat dari kebutuhan perusahaan, perusahaan harus melihat kebutuhan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia itu harus memiliki

selisih yang seimbang, sebelumnya sudah bekerja diperusahaan tersebut selama 3 tahun, perhitungan usia maksimal 35 tahun, kemudian dilihat dari kapasitas pekerjaannya memenuhi target atau tidak, kedisiplinan tingkat kehadiran sudah baik atau tidak. Setelah itu lalu masuk kedalam seleksi administrasi yang dilihat dari persyaratan-persyaratan yang ditentukan perusahaan bagi calon karyawan yang harus terpenuhi misalnya keterangan data diri yang lengkap, status yang jelas dan memiliki ijazah minimal tingkat Sekolah Dasar (SD). Lalu setelah itu calon karyawan akan dites dilapangan, selanjutnya akan dites wawancara dan tes selanjutnya adalah tes kesehatan.

Sarana dan prasarana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam penjelasan yang diberikan oleh bapak Sularno selaku Kerani Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kebun Adolina 23/2/2019 pukul 10.34 wib. Tentang sarana dan prasarana yang tersedia. Menurut beliau sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan sudah tersedia. Dalam adanya program sarana dan prasarana tentu akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan diri karyawan itu sendiri contohnya dengan adanya APD yang tersedia dilapangan, APD yang diawali dengan penggunaan APD yang benar, perilaku kerja yang baik dan penggunaan peralatan secara benar. Hal tersebut dapat menjadi pendukung dan memiliki pengaruh yang besar pada diri karyawan maupun pada perusahaan.

Pada setiap perusahaan sarana dan prasarana selalu menjadi hal penting sebagai penunjang keberhasilan produksi perusahaan. Dengan itu pemanfaatan

sarana dan prasaran selalu dilaksanakan secara optimal. Dengan adanya pengupayaan sarana dan prasarana yang lengkap tersebut akan memberikan hasil yang baik dan maksimal dalam pekerjaan (produksi) .

Menurut bapak Dahniar Jonas Purba selaku Asisten Kepala (ASKEP) Afdiling VI kebun Adolina 25/2/2019 pukul 13.35 wib. Menurut beliau pemenuhan sarana dan prasarana yang ada di afdiling sudah tersedia contohnya pada afdiling tersedia mobil ambulance, yang jika sewaktu-waktu ada terjadi kecelakaan kerja maka mobil ambulance tersebut dapat langsung digunakan untuk mengantarkan karyawan terluka ke rumah sakit atau puskesbun yang telah ditentukan dan disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja tersedia, antara perusahaan dan karyawan sendiri akan mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya, karyawan mendapatkan hasil dengan memiliki kesehatan untuk dapat berproduktivitas secara baik serta perusahaan mendapatkan hasil produksi yang lebih baik juga.

Ada juga pandangan dari Bapak Sugeng selaku karyawan panen di kebun Adolina Afdiling VI 25/2/2019 pukul 09.30 wib. Beliau berpendapat bahwa sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan sudah terpenuhi secara optimal. Pandangan mereka mengenai sarana dan prasarana tersebut sangat berpengaruh penting terhadap karyawan setempat, contohnya tersedianya mobil ambulance dan kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) yang mudah ditemui oleh para karyawan, dengan tersedianya hal tersebut dapat memudahkan karyawan dalam mengobati luka akibat kecelakaan kerja secara mudah (jika luka

ringan) dan dapat dengan cepat membawa karyawan yang sakit menuju faskes (fasilitas kesehatan) secara cepat (jika mengalami luka sedang dan parah). Dengan demikian karyawan dapat merasakan hasilnya pada diri karyawan.

4.1.3 Pembahasan

1. Adanya tujuan yang hendak dicapai

Dari hasil wawancara tentang adanya tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina memperhatikan dan menganalisis permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yang utamanya dalam hal meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan, yaitu sehingga tidak adanya lagi terjadi kecelakaan dalam bekerja bagi karyawan lapangan dan karyawan pabrik. Sehingga dengan terciptanya tujuan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

a) Adanya prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (k3)

Dari hasil wawancara tentang adanya prosedur perusahaan yang telah ditetapkan diketahui bahwa prosedur yang telah dibuat sudah sesuai dengan program. Program tersebut terkait dengan tujuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina.

Dari hasil analisis penulis, pelaksanaan program keselamatan dan keehatan kerja sudah sesuai dengan rogram keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Adanya Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara tentang adanya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaan program. Kondisi Sumber Daya Manusia yang tersedia dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Kebun Adolina PT.Perkebunan Nusantara IV Di kota Perbaungan masih kurang bagus untuk mendukung program tersebut yang terlihat dari masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, contohnya karyawan yang tidak taat peraturan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dari prusahaan. Selain dari pada itu hal tingkat pendidikan rendah (sederajat Sekolah Dasar) juga menjadi salah satu faktor penting dalam kompetensi Sumber Daya Manusia.

c) Adanya Sarana dan Prasarana Pendukung Pelaksanaan Progran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3)

Dari hasil wawancara tentang adanya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) sudah tersedia dengan tingkat yang sangat baik. Kondisi sarana dan prasarana di kebun Adolina sudah lengkap dan sesuai kebutuhan karyawan.

Keterpenuhan sarana dan prasarana tersebut iyalah terlihat drai lengkapnya Alat Pelindung Diri berupa helm,masker,sarung tangan, kaca mata, sepatu but dan juga pakaian dinas tertentu untuk karyawan lapangan pabrik. Dengan demikian plaksanaan program tersebut akan berjalan dengan baik dan mengefektivkan program tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Efektivitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina di Kota Perbaungan sudah efektif. yang terlihat dari sudah berjalannya prosedur-prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap para karyawan yaitu terpenuhinya jaminan-jaminan kesehatan bagi para karyawan yang terlihat dalam adanya pemberian JAMSOSTEK atau yang lebih dikenal sekarang dengan sebutan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yang terdapat dalam UU No.24 Tahun 2011, selain dari pada itu keefektifan juga terlihat pada sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan yang berkompetensi mengerjakan tugasnya masing-masing serta mengenali bahaya resiko kerja pada lingkungan kerja masing-masing, serta dapat dilihat juga dengan terpenuhinya sarana dan prasarana yang baik dan lengkap yang telah disediakan oleh perusahaan sebagai suatu faktor pendorong utama tercapainya keefektifan program keselamatan dan kesehatan kerja. Namun dari pada hal diatas ada salah satu faktor penghambat keefektifan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam pencapaian tujuan menciptakan lapangan kerja yang aman dan nyaman untuk para karyawan yaitu yang terlihat masih adanya karyawan lapangan yang belum mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap dan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya

hal tersebut, peneliti masih mendapatkan keterangan tentang adanya kecelakaan kerja karyawan yang terjadi dilapangan.

Namun dari pada itu, peneliti dapat melihat bahwa kecelakaan kerja yang terjadi tidak ada peningkatan disetiap tahunnya, hal tersebut dikarenakan perusahaan mampu memanfaatkan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja secara optimal. Dengan adanya pengupayaan sarana dan prasarana yang lengkap tersebut dapat menghasilkan efektifitas dalam pekerjaan.

5.2 Saran

Diharapkan kepada para atasan untuk menghimbau, mengawasi dan memberi sanksi kepada para karyawan yang belum menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap. Dengan penggunaan Pelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) diharapkan sebagai upaya untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada karyawan, perusahaan khususnya para petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar selalu memperhatikan sarana dan prasarana yang telah ada agar penggunaannya tetap terjaga, efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Abdurahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Binanto, Iwan. (2009). *Konsep Dasar Program*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : PT.Pustaka Baru Press.
- B.Silalahi, Bennet Nb.Romondang. (1981). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Pustaka BinamanPressindo.
- Depnaker. (2000). *Tata Cara Pengajuan, Penilaian dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (zero accident award)*. Penerbit : Depnaker
- Dewi, Sri Kusuma, Ami Fauzijah,dkk. (2009). *Informatika Kesehatan*. Yogyakarta : Geraha Ilmu.
- Gempur, Santoso. (2004). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.
- Kristanto,Ir.Philip. (2013). *Ekologi Industri*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Praktiknya, Ahmad Watik. (2000). *Dasar-dasar Metodologi Kesehatan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sembel, Dntje T. (2015). *Toksokologi Lingkungan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sucipto, Cecep Dani. (2007). *Keselamata Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.

Suarli,S dan Yanyan Bahtiar. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Erlangga

www.e-journal.ujay.ac.id/4768/3/2MM-01741.pdf.(diakses Kamis, 13 Desember 2018, 00.09 WIB)

Repositori.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/3045/06bab2-Nurhanifah-10030111003-skr-2016. (diakses Kamis, 13 Desember 2018, 00:15 WIB).

<https://www.Artikel.com-369584-Pelaksanaan.html>. (diakses Kamis, 13 Desember 2018, 23:48 WIB)

<https://www.SeputarPengetahuan.co.id/2016/06/10-pengertian-program-menurut-para-ahli-lengkap.html>. (diakses Kamis, 13 Desember 2018, 23:48 WIB)

<https://jagad.id/pengertian-kesehatan-menurut-para-ahli>. (diakses Kamis, 13 Desember 2018, 23:55 WIB)

www.academia.edu/9070879/pengertian-k3-menurut-para-ahli. (diakses Selasa, 18 Desember 2018, 03:22 WIB)

www.e-jurnal.com/2014/11/pengertian-keselamatan-kerja.html. (diakses Selasa, 18 Desember 2018, 03:10 WIB)