



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Data, Analisis dan Pengembangan SDM)



Tim Penulis:

Aris Ariyanto - Mukhtadi - Hamdan Firmansyah - Dearma Sariyani Sinaga - Muhammad Jahri
Raden Isma Anggraini - Sattar - Suwandi - Dewi Oktayani - Marsam
Agustina Mulyani - Dian Rahmawaty - Titien Agustina

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Data, Analisis dan Pengembangan SDM)

Tim Penulis:

Aris Ariyanto - Mukhtadi - Hamdan Firmansyah - Dearma Sariyani Sinaga - Muhammad Jahri
Raden Isma Anggraini - Sattar - Suwandi - Dewi Oktayani - Marsam
Agustina Mulyani - Dian Rahmawaty - Titien Agustina

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (DATA, ANALISIS DAN PENGEMBANGAN SDM)

Tim Penulis:

**Aris Ariyanto, Mukhtadi, Hamdan Firmansyah, Dearma Sariyani Sinaga,
Muhammad Jahri, Raden Isma Anggraini, Sattar, Suwandi, Dewi Oktayani,
Marsam, Agustina Mulyani, Dian Rahmawaty, Titien Agustina.**

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

ISBN:

978-623-5811-17-8

Cetakan Pertama:

November, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
D. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
E. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
F. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	12
G. Rangkuman Materi	14
BAB 2 MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI	
SUMBER DAYA MANUSIA	17
A. Pendahuluan.....	18
B. Sistem Informasi Data SDM	20
C. Data	21
D. Data Base	22
E. Sistem	23
F. Informasi.....	25
G. Sistem Informasi Data SDM	26
H. Big Data.....	27
I. Tujuan Sistem Informasi Manajemen.....	28
J. Fungsi Penerapan Sistem Informasi SDM.....	28
K. Manfaat	30
L. Rangkuman Materi	31
BAB 3 ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM	
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA	35
A. Pendahuluan.....	36
B. Pengertian Ketenagakerjaan	38
C. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja	40
D. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia	44
E. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Dalam Pengelolaan SDM	46
F. Rangkuman Materi	50

BAB 4 ANALISIS DAN DESAIN KERJA (WORK DESIGN)	55
A. Desain Kerja	56
B. Manfaat Dari Desain Kerja	58
C. Tujuan Desain Kerja	60
D. Prinsip-Prinsip Analisis Desain Kerja	60
E. Faktor Yang Mempengaruhi Desain Kerja	61
F. Indikator-Indikator Desain Kerja	63
G. Perancangan Pekerjaan dan Kualitas Kehidupan Kerja	64
H. Elemen-Elemen Desain Kerja	66
I. Pendekatan Desain Kerja	69
J. Teknik Desain Kerja	72
K. Desain Kerja dan Pemerdayaan Pekerja	74
L. Rangkuman Materi	74
BAB 5 PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SUMBER	
DAYA MANUSIA	79
A. Perencanaan SDM	80
B. Perekrutan SDM	93
C. Rangkuman Materi	105
BAB 6 PROSES DAN PROSEDUR SELEKSI	109
A. Pendahuluan	110
B. Definisi Seleksi Karyawan	111
C. Manfaat Seleksi Karyawan	111
D. Kualifikasi Dalam Seleksi Karyawan	112
E. Elemen Pokok Dalam Proses Seleksi	114
F. Prosedur dan Tahapan Seleksi	115
G. Sistem Seleksi Yang Efektif	122
H. Kendala Dalam Seleksi Karyawan	123
I. Rangkuman Materi	123
BAB 7 PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KARIR	127
A. Pendahuluan	128
B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	129
C. Jenis Pelatihan dan Pengembangan	131
D. Proses Pelatihan dan Pengembangan	132
E. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	134

F. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	135
G. Kelemahan Pelatihan dan Pengembangan	136
H. Teknik Pelatihan dan Pengembangan	137
I. Rangkuman Materi	139
BAB 8 MANAJEMEN KINERJA	143
A. Pendahuluan.....	144
B. Pentingnya Manajemen Kinerja	145
C. Tahapan Dalam Manajemen Kinerja	147
D. Hal-Hal Yang Dapat Mempengaruhi Baik Atau Buruknya Kinerja Karyawan	150
E. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	152
F. Rangkuman Materi	153
BAB 9 MENGELOLA PEMBAGIAN DAN RETENSI KARYAWAN.....	157
A. Pendahuluan.....	158
B. Pembagian Karyawan	160
C. Retensi Karyawan	162
D. Mengelola <i>Turnover</i>	167
E. Rangkuman Materi	171
BAB 10 MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN	175
A. Pendahuluan.....	176
B. Manajemen Kompensasi	177
C. Komponen Penggajian	187
D. Struktur Penggajian	191
E. Rangkuman Materi	195
BAB 11 REWARDING PERFORMANCE.....	199
A. Pendahuluan.....	200
B. Pengertian Rewarding Performace	204
C. Tujuan Dari Pemberian Reward Kepada Anggota/Karyawan ..	206
D. Fungsi Dari Pemberian Reward Kepada Anggota/Karyawan ..	207
E. Jenis Reward	209
F. Bentuk Reward Yang Diberikan Kepada Anggota/Karyawan ..	212
G. Syarat Pemberian Reward Kepada Anggota/Karyawan	213
H. Rangkuman Materi	215
BAB 12 HUBUNGAN KARYAWAN DAN TENAGA KERJA	219
A. Pendahuluan.....	220

B. Karyawan	220
C. Status Karyawan	221
D. Tenaga Kerja	223
E. Klasifikasi Tenaga Kerja	224
F. Permasalahan Tenaga Kerja	226
G. Kesempatan Kerja	228
H. Hak-Hak Tenaga Kerja	228
I. Perjanjian Kerja	235
J. Kesimpulan	239
BAB 13 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN.....	241
A. Pendahuluan	242
B. Perangkat	245
C. Manajemen K3	246
D. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	247
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	248
F. Skema Pelayanan Kesehatan	251
G. Rangkuman Materi	259
GLOSARIUM	263
PROFIL PENULIS	269



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (DATA, ANALISIS DAN PENGEMBANGAN SDM)

BAB 13: KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN

Dr. Titien Agustina, M. Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

BAB 13

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan, mengharapkan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Pada kenyataan sering ditemui kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin (Wibowo, 2017). Oleh karena itu diperlukan penanganan dan upaya-upaya untuk memaksimalkan peranan SDM dalam mendukung dan berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia sebenarnya hanyalah salah satu *input* faktor produksi selain mesin, bahan baku, energi, dan lain sebagainya. Faktor-faktor produksi ini secara sendiri-sendiri disebut dengan produktivitas parsial. Produktivitas dalam konteks sumberdaya manusia dapat juga disebut produktivitas tenaga kerja atau produktivitas sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Menurut (Triyono, 2012). Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sistem pemberdayaan tenaga kerja atau karyawan yang dapat menampilkan kinerja produktifnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Diantara persoalan yang sering ditemui dalam upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi, atau pada suatu kegiatan manajemen, tidak terlepas dari upaya menjaga keselamatan dan

kesehatan karyawan atau SDM. Mengingat dari semua sumber daya yang ada dalam organisasi, maka karyawan atau SDM adalah faktor penting yang harus selalu mendapat perhatian. Mengingat keunikan yang terdapat pada manusia sebagai bagian dari karyawan atau SDM yang ada dalam organisasi karena dilatarbelakangi oleh perbedaan-perbedaan. Diantaranya menyangkut usia, pendidikan, jenis kelamin, pola pikir, lingkungan, keluarga, agama dan budaya, serta lainnya. Hal-hal tersebut sangat mempengaruhi pada keberadaan karyawan atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Belum lagi bila terkait dengan kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual maupun faktor-faktor personal lainnya yang ada dan melatarbelakangi eksistensi orang itu.

Terlepas dari perbedaan-perbedaan yang ada pada diri seseorang yang tergabung dalam organisasi atau manajemen, maka menyangkut pelayanan tenaga kerja atau karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja atau berada di lingkungan kerja, harus menjadi perhatian. Terlebih dengan makin baik, mudah, dan canggihnya kemampuan teknologi komunikasi serta keterbukaan informasi. Tenaga kerja yang ada dalam organisasi makin mudah dalam mengakses informasi dan sebaliknya juga makin cepat dalam menyebarkan suatu pesan kepada pihak lainnya. Dalam perusahaan, tentu harus dijaga kondisi yang memberikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Disini diperlukan adalah jaminan yang pasti dari perusahaan tempat bekerja bahwa seseorang karyawan akan selalu terjaga dan terjamin akan keselamatan dan kesehatan kerja dari manajemen.

Apabila telah jelas dan tegas perihal keamanan dan keselamatan kerja (K3) yang dilakukannya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, tentu akan memperkuat keyakinannya untuk bisa bekerja dengan tenang. Dengan demikian bisa diprediksi, karyawan tidak mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk memelihara stamina, perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan perlu dilakukan terus-menerus tanpa henti, selama karyawan masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

Fungsi pemeliharaan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semacam nilai tambah yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam hal pemeliharaan fisik, jiwa dan raga. Fungsi pemeliharaan ini dapat memacu sumber daya manusia untuk bekerja tekun, giat, dan menguntungkan perusahaan. Ini merupakan nilai tambah dan melengkapi nilai-nilai yang sudah diberikan perusahaan kepada mereka, seperti pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan sebagainya. Dengan demikian, hasilnya akan berfungsi sebagai penguat (*reinforcement*) terhadap usaha pembinaan sikap pengembangan yang telah dilakukan sebelumnya (Sedarmayanti, Shrestha, Shiqi, & Tambunan, 2011).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Oleh karena itu K3 mutlak menjadi bagian dalam organisasi yang harus dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali.

Melalui K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko-risiko yang tidak diinginkan. Apalagi pada organisasi atau perusahaan yang lingkup pekerjaannya memang sudah secara fisik berada dalam lingkungan yang memudahkan timbulnya risiko kecelakaan, kerusakan, bencana, dsb. Disinilah keberadaan unit K3 menjadi sangat urgen dalam lingkungan perusahaan. Selain memberikan jaminan kepastian solusi dari risiko yang tidak diinginkan, juga menjadi dasar pijakan bagi karyawan dan keluarganya terhadap lingkungan kerja yang secara fisik banyak bersentuhan dengan kemungkinan-kemungkinan adanya risiko yang diluar kendali. K3 dapat menjadi pegangan dan jaminan bagi karyawan beserta keluarga terhadap ketidakpastian kondisi di pekerjaan yang bisa timbul setiap saat.

B. PERANGKAT

Umumnya pekerjaan yang riskan terhadap kemungkinan adanya gangguan selama menjalankan pekerjaan diantaranya adalah pekerjaan fisik di lapangan. Pekerja tambang misalnya, beresiko tinggi menderita penyakit akibat kerja (PAK) dan kecelakaan kerja (KK). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa para pekerja tambang sangat rentan mengalami *pneumokoniosis*. Seperti dilansir depkes.go.id pada 13 November 2015, sebuah riset menunjukkan, sekitar 9 persen penambang batu bara di Indonesia menderita *pneumoconiosis* (Safetysign, 2016).

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), *pneumokoniosis* merupakan penyakit akibat kerja (PAK) paling banyak diderita oleh pekerja. Tahun 2013, 30 persen hingga 50 persen pekerja di negara berkembang menderita *pneumokoniosis*. Sedangkan data dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebutkan, dari 1 juta kematian pada pekerja, 5 persen di antaranya adalah akibat *Pneumokoniosis* (Safetysign, 2016).

Tingkat kecelakaan yang tinggi dalam bekerja maka mengakibatkan karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal (Irmawati, Kresnowati, Susanto, & Nurfalah, 2019); (Wahyuni, Suyadi, & Hartanto, 2018). Oleh karena itu, K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan penerapan, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan meningkatkan kepercayaan pelanggan (Alfidyani, Lestantyo, & Wahyuni, 2020).

Proses penerapan sistem manajemen K3 harus dimulai dari manajemen puncak dalam perusahaan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan. Organisasi harus mempersiapkan sendiri untuk memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Mereka dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada semua personel di perusahaan. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2016).

Menurut (Yuniarsih, 2008) menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan di tempat kerja dapat menyebabkan kebakaran, tersengat aliran listrik, terpotong, luka, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar karyawan suatu perusahaan atau institusi mendapat kesehatan yang optimal sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif. Sedangkan tujuan keselamatan kerja adalah agar para karyawan disebuah perusahaan atau suatu lembaga bebas dari kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2009).

C. MANAJEMEN K3

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya, akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Dibandingkan dengan sebelum dilakukan penerapan K3, maka setelah penerapan K3, citra organisasi terhadap kinerja juga akan semakin meningkat, dan akan meningkatkan kepercayaan pelanggan. Bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen mutu, ISO 9001: 2000 atau sistem manajemen lingkungan, ISO 14001: 1996, tidak mengalami kesulitan jika menerapkan sistem manajemen K3.

Proses penerapan sistem manajemen K3 harus dimulai dari manajemen puncak dalam perusahaan. Mengingat komitmen dari manajemen puncak ini akan menjadi jaminan dan bentuk keseriusan perusahaan dalam memberikan kepastian jaminan kepada seluruh karyawan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan. Organisasi harus mempersiapkan sendiri agar memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Manajemen puncak dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada semua personel di perusahaan dan di setiap lokasi atau area kerja perusahaan. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2016) dalam organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan termasuk dalam program pemeliharaan karyawan di dalam organisasi. Karena tanpa ada kepastian terkait keselamatan dan kesehatan kerja selama karyawan berada di lingkungan kerja atau selama yang bersangkutan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menuntutnya bekerja di luar lingkungan kerja, akan mengurangi jaminan *social* karyawan yang menjadi haknya. Apalagi pada perusahaan yang memang "berdekatan" langsung dengan risiko. Artinya risiko itu sudah ada di depan mata. Apabila lengah atau sedikit kurang *focus* atau gangguan penglihatan maupun lainnya, maka bahaya sudah mengintai setiap saat. Oleh karena itu K3 menjadi hak karyawan untuk mendapat pelayanan dan jaminan kesehatan selama bekerja atau berada di lingkungan kerja. Perusahaan dalam hal ini manajemen puncak berkewajiban untuk menyediakan dan memenuhinya melalui manajemen K3 yang dibentuk dalam perusahaan.

D. TUJUAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Tujuan dilakukan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar pekerja mendapat jaminan kesehatan dalam bekerja sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif. Tujuan jaminan keselamatan kerja adalah agar para pekerja bebas dari kecelakaan akibat

kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja selama menjalankan pekerjaan (Notoatmodjo, 2009).

Menurut (Yuniarsih, 2008) maupun (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) menegaskan tujuan dilakukan upaya pemeliharaan dan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan adalah dengan pertimbangan sebagai berikut.

1. Pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, mental, dan sosial.
2. Perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Semua hasil produksi terpelihara keamanannya
4. Pekerja meningkatkan kegairahan, keserasian, dan prestasi kerja.
5. Pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut (Khayati, 2010) menambahkan pada prinsipnya sasaran atau tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah :

1. Menjamin keselamatan operator dan orang lain
2. Menjamin penggunaan peralatan aman dioperasikan
3. Menjamin proses produksi aman dan lancar

Jadi tujuan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah menjamin kesehatan pekerja, menjamin keselamatan pekerja, menjamin penggunaan peralatan dengan aman, menjamin proses produksi atau layanan berlangsung dengan aman dan lancar. Oleh karena itu penting keberadaan manajemen K3 di lingkungan kerja pada perusahaan atau badan maupun instansi dalam berbagai bentuk dan lembaga dalam penyebutannya. Namun yang jelas manajemen K3 menjadi kepastian yang memberikan perhatian dan pelayanan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan dibagian manapun ditempatkan.

E. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Menurut (Notoatmodjo, 2009) disebutkan faktor- faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Setiap pekerjaan apa pun, memerlukan 2 hal penting, yakni, pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau "otak", dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan-kekuatan fisik atau "otot". Kedua hal ini, baik otak maupun otot, dalam diri seseorang manusia mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Seseorang, siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki, baik kemampuan fisik (otot) maupun kemampuan otak. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugas dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

Oleh sebab itu adanya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah agar para pekerja atau karyawan di mana pun juga, baik karyawan yang bekerja lebih banyak menggunakan kemampuan otak, atau pun karyawan yang dalam bekerja lebih banyak memanfaatkan otot atau fisik, maka sama-sama memiliki kepastian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selama mengemban beban kerja yang diberikan. Untuk itu manajemen K3 harus membuat perencanaan pelayanan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sehingga mencegah terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi para pekerja atau karyawannya.

2. Beban Tambahan

Seorang karyawan atau SDM/tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi apapun, di samping beban kerja seperti disebutkan di atas, karyawan/tenaga kerja di institusi mana pun biasanya masih akan menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari. Adapun yang dimaksud beban tambahan bagi setiap tenaga kerja atau karyawan adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2009), diantaranya adalah:

- 1) Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
- 2) Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau menyengat, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya yang mengganggu penciuman normal manusia.
- 3) Faktor biologi, yakni binatang atau serangga maupun lalat atau lainnya yang dapat mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya.
- 4) Faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomis), misalnya meja tulis atau computer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, terlalu tinggi, dan sebagainya.
- 5) Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya "klik-klik" atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, gosip-gosip yang tidak terkendali, hubungan yang jelek, sering terjadi *miss* komunikasi, dan sebagainya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak menjadi beban tambahan bagi karyawan, maka seorang manager HRD atau personalia, seyogyanya membuat "skema" untuk terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Kemudian beban kerja tambahan ini juga akan membuat situasi kerja menjadi tidak nyaman, tidak kondusif, tidak bisa berjalan dengan baik dan lancar, dsb.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lainnya. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikannya sama, tetapi hasilnya tidak ada yang sama persis atau pasti ada yang berbeda. Hasil pekerjaan karyawan yang satu bisa lebih tidak baik dari pada karyawan

yang lain, meskipun kesulitan pekerjaan sama, dan tingkat pendidikannya juga sama. Perbedaan hasil pekerjaan tersebut disebabkan karena perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya, pada umumnya sejajar dengan prestasinya (Notoatmodjo, 2009).

Kemampuan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan, seperti pada contoh di atas. Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain: keselamatan, status gizi, genetik, motivasi, latar belakang sosial, dan lingkungan. Oleh sebab itu apabila akan meningkatkan kemampuan karyawan harus dengan hati-hati. Tidak semua kemampuan harus ditingkatkan sama pada setiap karyawan atau SDM yang ada di bagian itu, karena tidak terampil atau tidak "dapat" melakukannya seorang pekerja/karyawan, bisa saja karena mungkin pada saat tertentu dia tidak merasa "fit" atau bugar atau karena kurang asupan makanan bergizi, atau karena tidak mempunyai motivasi untuk kerja, atau karena faktor-faktor yang lain.

Oleh sebab itu, sebelum melakukan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan, terlebih dahulu harus dilakukan studi yang intensif terhadap karyawan guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keperluan akan penambahan pelatihan. Sehingga bisa diketahui sejauh mana keperluan program pelatihan benar-benar diperlukan oleh karyawan pada bagian itu. Bisa saja terjadi sebenarnya karyawan atau SDM sudah memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang diperlukan tersebut, namun masih juga terjadi kecelakaan kerja di tempat itu, ternyata karena ada faktor yang lain. Seperti motivasi kerja menurun, ada gangguan eksternal yang lain, dan sebagainya sehingga manajemen perlu melakukan tindakan dengan misalnya pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dsb.

F. SKEMA PELAYANAN KESEHATAN

Dalam rangka terlaksananya manajemen K3 yang baik, maka Manajer HRD atau personalia di suatu institusi atau perusahaan seyogyanya menyusun "skema" pelayanan bagi keselamatan dan kecelakaan akibat kerja ini. Skema pelayanan kesehatan dan kecelakaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni program sebelum terjadinya kasus

gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (*preventif*) dan peningkatan pelayanan yang dijanjikan perusahaan (*promotif*). Program yang kedua adalah pelayanan setelah terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, atau program pelayanan kuratif dan rehabilitasi.

a. Skema Pelayanan Preventif dan Promotif

Menurut (Notoatmodjo, 2009), kesehatan sumber daya manusia atau karyawan sangat menentukan kinerja karyawan, dan pada gilirannya kinerja karyawan akan menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi atau institusi. Oleh sebab itu kesehatan karyawan harus mulai dipikirkan dari waktu masuk (*calon karyawan*), maupun masa menjadi karyawan perlu dilakukan upaya pencegahan masalah kesehatan dan juga peningkatan derajat kesehatannya. Upaya-upaya preventif dan promotif terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini antara lain bisa diberikan dalam bentuk fasilitas:

1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (*preplacement physical examination*):

Di institusi manapun juga, sebelum mengangkat karyawan pada umumnya melakukan berbagai macam tes, termasuk tes kesehatan. Bahkan pada saat melamar, calon karyawan harus melampirkan surat keterangan kesehatan dari dokter yang berwenang. Tujuan utama pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ini di samping berguna bagi institusi atau perusahaan, jelas akan memperoleh karyawan yang benar-benar sehat, dan sudah barang tentu secara fisik mampu menjalankan tugas atau pekerjaan yang akan dibebankan. Di samping itu, perusahaan atau institusi tersebut terhindar dari penyebaran penyakit, apabila calon yang diterima sebagai karyawan tersebut ternyata menderita suatu penyakit menular. Sedangkan bagi calon karyawan yang bersangkutan secara objektif dapat mengetahui status kesehatannya pada saat tahap awal sebelum bergabung dalam lingkungan pekerjaan tersebut, dan melakukan upaya-upaya mengatasi masalah kesehatannya.

2) Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan

Pemeriksaan kesehatan secara berkala (misalnya 1 tahun sekali) dalam bentuk general *check-up* yang disediakan oleh perusahaan, adalah sangat penting. Upaya pelayanan pemeriksaan kesehatan secara berkala ini akan lebih penting lagi utamanya bagi para karyawan yang bekerja di tempat kerja yang berisiko, misalnya di pabrik semen, garmen, textile, pertambangan, para pelaut, dan sebagainya yang terpapar bahan-bahan kimia, bahan beracun, debu, bunyi mesin, penggunaan kecermatan penglihatan, dan sebagainya. Hasil pemeriksaan kesehatan secara berkala ini harus ditindaklanjuti dengan upaya penyembuhan, bila ternyata hasil pemeriksaan kesehatan tersebut terdeteksi ada masalah kesehatan atau penyakit tertentu pada karyawan yang bersangkutan, maka manajemen K3 wajib menindaklanjuti dengan merekomendasikan kepada manajemen puncak untuk diberikan perawatan atau tindakan lainnya guna menekan dan memberi kepastian status kesehatan yang bersangkutan kedepannya lagi.

3) Tersediannya kantin di lingkungan tempat kerja

Kantin di lingkungan tempat kerja (*work place*) sangat penting dan bermanfaat bukan saja bagi karyawan, tetapi juga institusi tempat kerja. Bagi karyawan tersediannya kantin di lingkungan kerja mempunyai manfaat ganda, yakni memudahkan karyawan untuk memperoleh makan pada waktu istirahat siang. Hal ini juga akan menghemat waktu dalam memperoleh makanan. Di samping itu karyawan memperoleh makanan yang berkualitas dilihat dari kelengkapan gizinya, maupun kebersihan, karena kantin tersebut di bawah pengawasan perusahaan atau institusi yang bersangkutan. Sedangkan bagi perusahaan atau tempat kerja, dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan, karena waktu karyawan yang hilang untuk memperoleh makan siang atau makan malam dapat dicegah. Di samping itu, manajer perusahaan atau tempat kerja karyawan dengan mudah dapat mengawasi penyediaan makanan yang disediakan di kantin, baik dari gizi maupun kebersihannya. Pengaruh tersediannya kantin ditempat ini, serta status gizi karyawan dapat ditingkatkan, bahkan dapat dipertahankan, maupun dari penyakit menular akibat makan yang kurang higienis dapat dicegah (Notoatmodjo, 2009).

4) Terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat:

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan, maupun *factor* lainnya agar lingkungan kerja tetap terjaga dan sehat dari sisi fisik dan psikis si pekerja. Manajemen K3 wajib memastikan hal ini bisa tersedia dan berjalan dengan baik di lingkungan kerja.

5) Pencahayaan dan penerangan:

Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sebaliknya tempat kerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan atau huruf (membaca atau menulis).

Apabila pekerjaan karyawan berhubungan dengan fisik dan menggunakan peralatan kerja, terutama mesin, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan. Terjadinya kecelakaan kerja berarti berdampak pada kesakitan, dan akhirnya akan menurunkan produktivitas karyawan.

6) Kebisingan:

Bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat kita hindari dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Bahkan bunyi yang kita tangkap melalui telinga merupakan bagian dari pekerjaan seseorang, misalnya: bunyi telepon, bunyi mesin mobil atau motor, bunyi hentak sepatu, pintu yang dibuka atau ditutup, bunyi printer, bunyi peralatan kerja lainnya, dan sebagainya. Bagi karyawan yang bekerja di kantor atau di pelayanan, bunyi-bunyi tersebut adalah biasa dan tidak akan menimbulkan gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang berarti. Kalau pun ada gangguan yang berakibat pada kesehatan seseorang karyawan, umumnya sangat parsial atau kasus perkasus saja yang disebabkan faktor lain.

Karyawan yang bekerja di pabrik atau perusahaan yang menggunakan alat mesin, maka peralatan tersebut jelas akan menimbulkan kebisingan. Kebisingan ini akan berakibat gangguan pendengaran bagi karyawan, dan dalam jangka lama akan mengakibatkan kelelahan karyawan. Akibat yang lebih lanjut dari kelelahan ini bisa saja mengakibatkan kecelakaan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

7) Penyejuk Tempat Kerja

Lingkungan kerja di negeri tropis seperti di Indonesia ini memang tidak menguntungkan dilihat dari segi kenyamanan kerja. Bekerja itu sendiri adalah merupakan aktivitas atau kegiatan yang membutuhkan energi. Baik karyawan yang bekerja mengandalkan kekuatan otak, lebih-lebih karyawan yang bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik (otot) akan lebih mengeluarkan energi, yang efeknya tubuh merasa panas. Maka hasilnya adalah kerja dengan tidak nyaman, sehingga cepat lelah atau meningkatnya kelelahan kerja. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja hendaknya mengusahakan lingkungan kerja yang lebih dingin dengan melengkapinya dengan *air condition* (AC), atau mengusahakan tersedianya fasilitas bagi sirkulasi udara yang baik di tempat kerja apabila tidak memungkinkan dipasang AC di lingkungan kerja tersebut.

8) Bau-bauan

Timbulnya bau yang tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air limbah (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar atau WC yang tidak bersih, meskipun tidak menyebabkan penyakit secara langsung (dalam waktu singkat), tetapi jelas akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketidaknyamanan kerja sehingga mengganggu produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang kondusif harus bebas dari bau-bauan yang tidak sedap. Penggunaan pengharum ruangan adalah solusi untuk menghilangkan atau mengurangi adanya bau-bauan tidak sedap tersebut.

9) Peralatan kerja:

Peralatan kerja, misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan yang bersangkutan atau disebut peralatan kerja yang *ergonomic*. Ukuran meja dan kursi kerja, meja komputer, dan sebagainya yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan pemakainya disebut peralatan kerja yang tidak *ergonomic*. Peralatan kerja yang tidak *ergonomic* ini, di samping menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan, juga membuat ketidaknyamanan selama bekerja sehingga bisa berakibat tidak efisien. Oleh sebab itu peralatan kerja yang disediakan bagi karyawan haruslah dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai atau cocok dengan setiap karyawan yang menggunakannya.

10) Alat-alat pelindung diri

Bagi karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan peralatan mesin atau yang berisiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi, harus menggunakan alat-alat pelindung diri atau APD. Peralatan pelindung diri ini disesuaikan dengan masing-masing jenis pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Misalnya karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan mesin atau mengeluarkan kebisingan suara, maka harus kepada karyawan seperti ini wajib disediakan alat penutup telinga yang bisa memfilter suara bising yang masuk ke telinga karyawan secara langsung karena akan bisa mengakibatkan terjadinya gangguan atau yang paling fatal pecahnya gendang telinga yang bersangkutan. Kemudian bagi mereka yang bekerja di tempat kerja yang berdebu, atau mengeluarkan bau-bauan akibat bahan kimia, mereka harus menggunakan masker sebagai penutup hidung. Bagi karyawan yang bekerja dalam bidang kesehatan atau makanan, selain perusahaan wajib menyediakan penutup hidung, juga penutup kepala, bahkan pelindung kulit dari sentuhan langsung pada bahan produksi sehingga wajib memakai sarung tangan, dan sebagainya. Atau yang bekerja di lingkungan kimia dan obat-obatan seperti di pabrik atau rumah sakit, sangat diperlukan alat pelindung diri seperti APD, masker, bahkan ditambah dengan sarung tangan dan *face shield*, dsb.

Apabila karyawan yang bekerja di tempat kerja yang berisiko seperti tersebut diatas dan tidak difasilitasi dengan ketersediaan APD, dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan. Baik akibatnya diterima dalam waktu singkat, atau timbul akibat dalam waktu yang lama atau jangka panjang. Oleh sebab itu pihak *management* di tempat kerja yang berisiko seperti ini, wajib bertanggung jawab untuk menyediakan APD bagi karyawannya (Notoatmodjo, 2009).

Dengan demikian maka sebaik-baiknya upaya yang dilakukan oleh manajemen puncak adalah dengan melakukan pencegahan sebelum timbul risiko yang tidak diinginkan. Baik yang terjadi karena sebab perbuatan individu karyawan maupun oleh perusahaan atau pun institusi tempat kerja. Apabila sudah dilakukan pencegahan namun masih juga terjadi kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan di Institusi kerja manapun juga, maka itu sudah diluar kemampuan manusia umumnya. Namun yang penting manajemen puncak sudah memberikan perhatian dan komitmen yang nyata terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya dimanapun jua melangsungkan pekerjaannya. Oleh sebab itu pelayanan kuratif dan rehabilitatif tetap diprogramkan oleh institusi kerja atau sebuah perusahaan, lebih-lebih pada perusahaan yang berisiko melalui manajemen K3 yang didukung oleh manajemen puncak perusahaan.

b. Skema Pelayanan Kuratif

Pada pelayanan kuratif yang perlu diadakan di tempat kerja menurut (Notoatmodjo, 2009), antara lain adalah:

1) Klinik kesehatan

Perusahaan yang peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya, wajib memiliki Klinik kesehatan di lingkungan tempat kerja. Apabila tidak disediakan, perusahaan dapat bekerja sama dengan klinik kesehatan yang terdekat melalui berbagai fasilitas yang bisa disepakati bersama. Karena keberadaan klinik kesehatan ini sangat penting bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan minor yang dialami oleh karyawan. Guna klinik kesehatan yang

tersedia diharapkan bisa memberikan pertolongan pertama apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Paling tidak segera untuk memberikan penanganan atau pertolongan pertama yang bisa berakibat gangguan kesehatan yang besar, misalnya memerlukan perawatan lebih lanjut di rumah sakit. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja yang besar, wajib menyelenggarakan klinik/poliklinik kesehatan di lingkungan tempat kerja. Bagi perusahaan atau institusi tempat kerja yang masih kecil perlu ada unit PKK (Pertolongan Pertama Kecelakaan).

2) Psikiater atau psikolog

Kelelahan fisik akibat kerja yang terjadi pada karyawan, dapat berlanjut menjadi kelelahan mental. Kelelahan mental yang terus-menerus, ditambah dengan persoalan-persoalan pribadi, keluarga, hubungan dengan teman kerja dan sebagainya yang dialami oleh karyawan yang bersangkutan, dapat menjadi sebab gangguan kejiwaan, atau paling rendah gangguan psikis pada seseorang. Apabila sudah terjadi gangguan psikis atau mental pada seseorang seperti ini maka petugas kesehatan, termasuk dokter umum di tempat kerja tersebut tidak mampu menanganinya secara detail. Oleh sebab itu bagi perusahaan-perusahaan yang berisiko tinggi, wajib menyediakan seorang psikiater, dan paling tidak, cukup seorang psikolog di lokasi-lokasi perusahaan yang berpotensi timbulnya gangguan-gangguan psikis pada karyawan atau tenaga kerjanya. (Notoatmodjo, 2009).

Mengingat karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan mampu bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dibandingkan sebelum dilakukan penerapan K3. Selain itu juga citra organisasi terhadap kinerja akan semakin meningkat, dan akan meningkatkan kepercayaan pelanggan. Bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen mutu, ISO 9001: 2000 atau sistem manajemen lingkungan ISO 14001: 1996, tidak mengalami kesulitan jika menerapkan sistem manajemen K3. Karena, di beberapa elemen, perusahaan akan menemukan kesesuaiannya. Jadi perusahaan tinggal mengintegrasikan elemen yang sesuai dalam bentuk satu proses. Dengan demikian sumber daya baik berupa keuangan,

dokumentasi yang diperlukan dapat lebih dihemat dibandingkan jika melakukan penerapan secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Proses penerapan sistem manajemen K3 harus dimulai dari komitmen manajemen puncak dalam perusahaan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan pada lingkungan perusahaan atau institusi yang sangat ditentukan dengan jenis pekerjaan serta ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan. Organisasi atau perusahaan harus mempersiapkan sendiri untuk memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Manajemen dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada segenap personel di perusahaan dan dipasang pada setiap unit perusahaan dimana saja. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 yang disediakan oleh manajemen atau perusahaan dalam bentuk apa dan meliputi apa saja, menjadi sangat penting bagi karyawan atau tenaga kerja (Sedarmayanti et al., 2011); (Sedarmayanti, 2016).

G. RANGKUMAN MATERI

Adanya unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan adalah hal yang mutlak menjadi hal karyawan dalam bekerja. Keselamatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan kerja mencakup kesehatan secara fisik dan psikis pada karyawan atau tenaga kerja yang terjadi di tempat kerja atau selama menjalankan pekerjaan dimana saja. K3 perlu dikelola secara preventif dan kuratif. Preventif meliputi pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (*placement physical examination*), pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan, tersedianya kantin di lingkungan tempat kerja, terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat, pencahayaan dan penerangan yang baik, alat filter kebisingan, penyejuk ruangan atau tempat kerja, bau-bauan, peralatan kerja, alat-alat pelindung diri. Sedangkan kuratif meliputi tersedianya klinik kesehatan dan psikiater.

Apabila terjadi tingkat kecelakaan yang tinggi dalam bekerja maka mengakibatkan karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan. Karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja disebabkan oleh cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Sebutkan tujuan dan manfaat dari adanya manajemen K3 bagi perusahaan dan karyawan serta keluarganya!
2. Disebutkan bahwa beban kerja, beban tambahan dan kemampuan kerja menjadi faktor yang penting dalam penerapan manajemen K3 dalam perusahaan. Jelaskan pendapat Saudara mengapa hal itu terjadi?
3. Dalam pelaksanaan manajemen K3 ada 2 faktor yang menjadi perhatian, yaitu secara preventif dan secara kuratif. Jelaskan cara yang bisa dilakukan secara preventif dan kuratif pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan minuman!
4. Manajemen K3 adalah bagian penting dalam kegiatan manajemen. Jelaskan mengapa penerapan manajemen K3 memerlukan komitmen manajemen puncak?
5. Menurut Saudara, apakah keberadaan manajemen K3 di suatu kantor atau perusahaan akan membebani manajemen? Berikan analisis atas jawaban Saudara!
6. Apa pengaruh adanya K3 dalam suatu perusahaan dengan kinerja karyawan. Jelaskan pendapat Saudara tentang hal ini!

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 53(9)*.
- Alfidyani, K. S., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan Pelatihan K3, Penggunaan APD, Pemasangan Safety Sign, dan Penerapan SOP dengan Terjadinya Risiko Kecelakaan Kerja (Studi Pada Industri Garmen Kota Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat E-Journal, 8(4)*.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala, 4(1), 22-33*.
- Irmawati, I., Kresnowati, L., Susanto, E., & Nurfalah, T. I. (2019). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Bagian Filing. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia, 7(1), 38*.
<https://doi.org/10.33560/jmiki.v7i1.215>
- Khayati, J. dan. (2010). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nasution, M. D. M., Mada, A. A., Asnawi, A., Rudiansyah, M., & Wahab, A. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Indonesian Journal of Intellectual Publication, 1(3), 150-156*.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Safetysign, S. (2016). *No Title*. Retrieved from https://safetysignindonesia.id/artikel/page/21/?et_blog
- Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Shrestha, A., Shiqi, M., & Tambunan, S. T. B. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. In

Occupational Medicine & Health Affairs.

- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuniarsih, T. dan S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Data, Analisis dan Pengembangan SDM)

Sebuah pengantar untuk tatanan kehidupan perusahaan organisasi maupun yang lainnya, yang saling berkaitan antara unsur satu dengan unsur yang lainnya, untuk menjadikan sebuah sistem kehidupan perusahaan atau organisasi maupun lembaga lebih hidup berlangsung dengan lancar terorganisir serta tertata dengan baik dan sistematis, maka digunakanlah sebuah manajemen untuk menjadikan semua tujuan dan capaian yang telah direncanakan akan di capai dengan cepat tepat dan akurat. Tidak luput dari salah satu unsur terpenting yaitu sumberdaya manusia sebagai penopang, penggerak seluruh tatanan kehidupan perusahaan tersebut, maka jika digabungkan akan menciptakan sistem yang sangat kuat dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Buku ini menyajikan segala komponen yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi maupun lembaga dalam menjalankan manajemen sumberdaya manusia, yang dapat menjadikan perusahaan atau organisasi maupun lembaga tersebut mampu berkembang dengan baik dan menjadikannya lebih sukses. Oleh sebab itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang manajemen, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilngkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang manajemen.

