

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aset yang pasti diinginkan oleh semua perusahaan atau instansi baik itu perusahaan instansi besar ataupun perusahaan instansi kecil. walaupun sumber daya manusia adalah suatu aspek penerapan yang ada pada lembaga akan tetapi peranannya sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan atau instansi dan sangat besar sumbangsuhnya. Berkembangnya manajemen didalam sebuah perusahaan menyebabkan meningkatkan kepedulian kepada pentingnya faktor pendukung sumber daya manusia pada lembaga ataupun instansi. kepedulian perusahaan atau instansi awal pertamanya dijelaskan dalam bagian mekanis beserta asset saat ini telah menghadapi suatu perubahan, pada dasarnya instansi atau perusahaan sekarang telah memenuhi kontribusi kepedulian yang sangat penting terhadap sesuatu yang berkaitan atau menyangkut hal dalam pengembangan sumber daya manusia.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli sebagai berikut: Menurut manajemen sumber daya manusia adalah yakni ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat . (Hasibuan, 2014) Menurut flippo dalam manajemen personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertidak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mmengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan. Sebaiknya tidak sedikit organisasi yang

hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau langkah mengatur bagaimana hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu sesuatu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Semangat kerja wajib dimiliki oleh semua karyawan, karena semangat kerja yang tinggi bisa meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi saat bekerja. Semakin tinggi tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Mutu yaitu hasil kerja yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan.

2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melewati kegiatan orang orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia sangat penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014);

- A. Menetapkan jumlah kualitas dan menempatkan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- B. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan yang berdasarkan asas *the rightman and the rightman place and therightman in the right job*.

- C. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- D. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa mendatang.
- E. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- F. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- G. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- H. Malasakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- I. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal

2.3 Fungsi Dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat pada manajemen sumber daya manusia adalah yaitu: perencanaan pengorganisasian pengarahan pengendalian pengembangan juga pengadaan kompensasi penyatuan pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian. Berikut pembahasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2014)

- A. Persiapan (*Human Resources Planning*) yaitu menetapkan tenaga kerja secara tepat dan hemat sehingga cocok dengan keperluan instansi untuk membantu terjadinya tujuan perencanaan yang dilaksanakan dengan manentukan kegiatan keanggotaan.
- B. pengelompokkan yaitu suatu rencana untuk menyatukan seluruh pegawai atau anggota yaitu dengan menentukan pengelompokkan kegiatan, hubungan kerja, hubungan kesepakatan, penyatuan dengan kordinasi untuk bagian kelompok. Lembaga atau instansi yaitu sebagai pegangan dalam meraih yang telah ditentukan.
- C. Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan kepada setiap pegawai, sehingga ingin bekerja sama serta bekerja efektif dan efisien didalam membuat tercapainya sebuah tujuan pada instansi, pegawai dan masyarakat.
- D. Pengontrolan (*controlling*) yaitu kegiatan mengawasi seluruh pegawai atau karyawan agar menaati seluruh aturan-aturan pada perusahaan dan

ingin bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika terjadi ketidaksesuaian atau kesalahan dalam tindakan perbaikan dan memperjelas rencana kegiatan.

- E. Prosedur yaitu langkah dalam penarikan, penyarigan, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh pegawai yang cocok untuk keinginan instansi.
- F. Peningkatan yaitu langkah awal untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- G. Kompensasi (*kompektion*) yaitu pembagian jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) uang atau barang terhadap pegawai sebagai suatu balas jasa yang diberikan kepada perusahaan\
- H. Pengintegrasian (*integrasyon*) yaitu kegiatan dengan menyatukan kepentingan sebuah instansi dan kebutuhan pegawai, sehingga terjadinya kerja sama yang cocok sehingga saling menguntungkan, instansi juga mendapatkan hasil dan pegawai juga dapat mencukupi keinginan dari hasil bekerjanya.
- I. Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan keadaan tubuh, mental dan loyalitas pegawai agar mereka ingin tetap bekerja sama atau kelompok sampai dengan pensiun.
- J. Kedisiplinan adalah manfaat MSDM juga sangat penting didalam kunci tercapainya tujuan bila tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit terjadinya maksud yang telah diinginkan.
- K. Pemberhentian (*separtion*) yaitu berhentinya hubungan kerja seseorang dari sebuah instansi. Pemberhentian ini dikarenakan adanya kemauan pegawai instansi perusahaan hubungan kerja berakhir, pensiun, atau masalah-masalah lainnya.

2.4 Pengertian Penerapan Keselamatan Kerja

Pada dasarnya penerapan keselamatan kesehatan kerja dimasa pandemi sekarang ini dibutuhkan sebuah langkah-langkah yang mana mampu membuat pekerjaan dapat tetap berjalan terus, meski adanya wabah pandemi sekarang ini. Hal ini dikarenakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sebuah hal yang harus dijalankan demi menjaga para pekerja dari segala macam

bentuk kecelakaan kerja sehingga dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai yang telah direncanakan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga secara filosofi didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyannya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Secara keilmuan didefinisikan sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Dari sudut pandang hukum, didefinisikan sebagai suatu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja senantiasa dalam keadaan sehat dan selamat serta sumber-sumber produksi dapat dijalankan secara aman, efisien dan produktif (Tawarka, 2014). Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya juga adalah kondisi aman dalam melakukan pekerjaan, kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun external dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan external adalah bahaya yang terjadi dari luar (Munandar : 2014). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja (Suma'Mur, 2013)

2.5 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Terdapat penjabaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

2.5.1 Definisi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Pernyataan lain lain dikemukakan oleh K3 yaitu upaya mempersatukan antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga setiap pekerja dapat bekerja

secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekitar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Anizar, 2012) berdasarkan penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa, K3 mengambil bagian penting dalam setiap pekerjaan yang mengandung bahaya kemalangan, dengan berfokus pada K3 para ahli akan benar-benar ingin memberikan sesuatu yang benar untuk membentuk ideal tanpa menyebabkan kecelakaan hasil itu. dalam kemalangan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015) Pernyataan lain lain dikemukakan oleh K3 yaitu upaya mempersatukan antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekitar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Anizar, 2012) berdasarkan penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa, K3 mengambil bagian penting dalam setiap pekerjaan yang mengandung bahaya kemalangan, dengan berfokus pada K3 para ahli akan benar-benar ingin memberikan sesuatu yang benar untuk membentuk ideal tanpa menyebabkan kecelakaan hasil itu. dalam kemalangan. Oleh karena itu, kesadaran K3 harus dituntut oleh buruh atau perwakilan agar nantinya dalam mengelola pekerjaan cenderung terlindungi dan siklus penciptaan dapat terjamin.

2.5.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang keselamatan dan kesehatan kerja juga keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan kerja dan berpengaruh pada kualitas bekerja, perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja apakah dia nyaman dengan peralatan Selain itu, menurut (Anizar, 2012) tujuan K3 adalah:

1. Mengikuti dan mengembangkan lebih lanjut status kesejahteraan buruh di lapangan sehingga bantuan pemerintah terkait derajat kesejahteraan buruh dilapangan terjamin
2. Mencegah masalah medis di area lokal yang berfungsi yang disebabkan oleh kondisi/keadaan tempat kerja. emberikan rasa aman kepada pekerja dari potensi bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesejahteraan,
3. Menempatkan dan menjaga pekerja di tempat kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Sebagian dari perasaan yang telah dijelaskan di atas mengenai K3 dapat dimaklumi bahwa motivasi di balik K3 adalah pekerjaan untuk menjamin terlaksananya suatu ciptaan secara ideal tanpa mengabaikan komponen kesejahteraan buruh dan menjauhkan buruh dari bahaya bahaya. disajikan oleh tempat kerja. keselamatan kerja, peraltan yang digunakan, tata letak, ruang kerja dan beban kerja yang didapat dalam bekerja Pada tataran fundamental, pemikiran esensial K3 adalah menjamin kesejahteraan dan keamanan pegawai dengan menyelesaikan tugasnya. Melalui usaha penanganan segala jenis kemampuan resiko bahaya yang telah dikendalikan dan memenuhi batasan pedoman aman, akan menambah terbentuknya ruang kerja yang terlindungi, kokoh dan langkah penciptaan yang lancar sehingga akan mengurangi bahaya kemalangan dan mempengaruhi perluasan. kegunaan. Selanjutnya, dalam kondisi apa pun K3 harus dilakukan sesuai dengan pedoman dan prinsip publik dan di seluruh dunia. Berikut beberapa ahli tujuan kesehatan dan keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu sebagai berikut:
 - a. Setiap perwakilan dijamin keamanan dan kesejahteraan kata terkait, benar-benar, sosial, dan mental.
 - b. Setiap perangkat keras dan peralatan kerja digunakan sebaik mungkin dan senyaman mungkin.
 - c. Semua item tetap hati-hati

- d. Ada jaminan untuk mendukung dan meningkatkan kesejahteraan bergizi yang representatif.
- e. Meningkatkan keinginan, kesamaan kerja dengan kerjasama kerja.
- f. Jauhkan dengan masalah medis yang diakibatkan oleh iklim serta suasana kerja.
- g. Semua pekerja memiliki rasa senang ketika bekerja.

Sedangkan berdasarkan (Rivai, 2012) maksud keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meingkatkan kapasitas sebab menurunnya total hari kerja yang hilang.
- b. Bertambahnya kemudahan serta kualitas pegawai untuk lebih bertanggung jawab.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan serta jaminan
- d. Tingkat pemberian pagawai juga pemasukan langsung yang sedikit akibat menurunnya penyampaian tuntutan.
- e. Flekibilitas dan adaptibilitas yang lebih dominan sebagai dampak dari perusahaan atau instansi yang dapat menurunkan tingkat dan tingginya angka resiko kerja, komplikasi serta keadaan yang terkait dengan stres kerja dan mampu menambah kapasitas kehidupan untuk pekerjanya.

2.5.3 Aturan Hukum Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Langkah-langkah hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Diindonesia sudah tak terhitung jumlahnya yang telah dibuat baik dalam model hukum, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan pemerintah beserta surat edaran yaitu:

- a. Hukum-hukum tentang ketenagakerjaan No. 13 / 2003
- b. Undang-undang 1945 Pasal 27 Ayat 1 dan 2
- c. Hukum-hukum tentang keselamatan dan kesehatan kerja No. 1 / 1970
- d. Undang-undang tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja No. 3 / 1992
- e. Peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja No. 14 / 1993.

- f. Keputusan presiden mengenai penyakit yang muncul karena hubungan kerja No. 22 / 1993 Peraturan menteri tentang perburuhan dan mengenai syarat kesehatan, kebersihan serta pencahayaan dalam tempat kerja No. 7 / 1964
- g. Peraturan menteri kepada tenaga kerja dalam pemeriksaan kesehatan tenaga kerja didalam pelaksanaan keselamatan kerja No. 2 /1980
- h. Peraturan menteri tenaga kerja mengenai kewajiban dalam melaporkan penyakit akibat kerja No. 1 /1981
- i. Peraturan menteri tenaga kerja dalam pelayanan kesehatan menyangkut tenaga kerja No. 3 / 1982
- j. Hasil terkait Keputusan menteri tenaga kerja tentang NAB faktor fisik ditempat kerja No. 51 /1999
- k. Surat edaran menteri mengenai tenaga kerja tentang NAB faktor kimia dan kondisi udara lingkungan kerja No. 1 / 1997

2.5.4 Aturan Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Sesuai hukum normatif yang telah tertuang dalam PERMENAKER Nomor 5 pada Tahun 1996 Pasal 1. dan selanjutnya dinyatakan pada PP Nomor 5 Tahun 2012 mengenai Pasal 1, kata terkait kesejahteraan dan kerangka pelaksana penting bagi kerangka perusahaan yang menganut konstruksi hierarkis, mengatur tugas kewajiban, pelaksanaan, strategi, dan aset yang diperlukan untuk pergantian peristiwa, pelaksanaan, pencapaian dan survei dan dukungan pendekatan K3 dalam kaitannya dengan pengendalian bahaya yang muncul dari latihan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang terlindungi, efektif dan bermanfaat. Maka pada saat itu sebagaimana terkandung didalam PP No. 50 pada Tahun 2012 Pasal 2. Pemanfaatan perusahaan PT PSMI diharapkan dapat menyertai:

- a. Memperluas kecukupan jaminan kesejahteraan dan kesejahteraan yang tersusun, terukur, terorganisir dan terpadu.
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan infeksi terkait kata dan mengikutsertakan komponen pengurus, serikat pegawai/karyawan dan perkumpulan para pekerja/organisasi pekerja

- c. Membuat lingkungan kerja dengan aman, terlindungi, menyenangkan sehingga efektif serta meningkatkan efisiensi.

Maksud dan sasaran PT PSMI adalah terbentuknya kerangka pelaksana K3 di lingkungan kerja yang mengikutsertakan seluruh rekanan atau perkumpulan dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang terlindungi, cakap, dan bermanfaat. Karena kerangka kerja dewan K3 bukan hanya kepentingan pedoman yang diberikan oleh otoritas publik, masyarakat, pasar, atau area lokal di seluruh dunia, itu juga merupakan tugas visioner bisnis untuk memberikan lingkungan kerja kepada pekerja mereka. Mengingat PP No. 20 pada Tahun 2012 tentang Pasal 5, negara mengharuskan semua organisasi menyelenggarakan di organisasinya. Organisasi yang dimaksud adalah organisasi yang menggunakan sekitar 100 spesialis/pekerja yang memiliki tingkat risiko yang tidak dapat disangkal. Kemudian pada pasal 6 tersebut ditegaskan bahwa pelaksanaan PT PSMI sebagaimana tersebut di atas meliputi latihan-latihan yang menyertainya, yaitu:

1. Penggunaan strategi kesehatan dan keselamatan kerja
2. Penataan kesehatan dan keselamatan kerja
3. Eksekusi rencana kesehatan dan keselamatan kerja
4. Pemeriksaan dan penilaian kesehatan dan keselamatan kerja
5. Survei dan tingkatan

Pada Pelaksanaan keseluruhan program bagian K3 di PT PSMI, wajib dilakukan kontrol secara berkala, baik secara internal dan eksternal. Adapun unsur yang diperlukan agar mampu menyelesaikan persoalan K3, yaitu *Safety Psychology*, *Safety Psychology* berfokus terhadap upaya menghindari kecelakaan itu terjadi. *Safety Psychology* terdiri dari 5 faktor adalah: Pendidikan dan pelatihan K3, Publikasi dan kontes K3 (Pemasangan spanduk, pesan-pesan K3 tanda peringatan bahaya), Kontrol Lingkungan kerja, Pengawasan dan disiplin, dan Peningkatan dan kesadaran K3. Untuk mengukur keselamatan dan Kesehatan kerja, diperlukan suatu indikator, diantaranya adalah: Pelatihan yang

dilaksanakan oleh PT PSMI untuk menghindari terjadinya kecelakaan saat bekerja. Publikasi dan kontes K3 (Pemasangan spanduk, pesan-pesan K3 tanda peringatan bahaya). Publikasi keselamatan kerja bertujuan untuk menyadarkan, tenaga kerja betapa pentingnya K3 di waktu bekerja. Kontes keselamatan kerja bertujuan agar karyawan mampu mengaplikasikan K3 saat kerja. Kontrol lingkungan kerja tujuannya agar memproteksi tenaga kerja dari kemungkinan terjadi bahaya saat bekerja dan mewujudkan tempat kerja yang tenang dan tentram. Pengawasan dan disiplin merupakan kontrol akan tempat kerja dan tingkah laku pekerja. Peningkatan kesadaran K3 adalah upaya perusahaan dalam menyelesaikan program K3. Dan adanya tanggungjawab dan perhatian besar dari pengelola perusahaan untuk kesehatannya sewaktu bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Table 1 Peneliti Terdahulu

No.	Nama	Judul	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1	Ranti Komala Dewi / Fardinal Tahun 2020	Manajemen Resiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Hotel Whiz Prime Dalam Partisipasi Pencegahan Covid 19	Kualitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kegiatan Pelayanan Protokol Kesehatan Oleh Staf <i>Housekeeping</i> Dan <i>Front Office</i> Sudah Baik, Namun Masih Ada Yang Perlu Di Perbaiki Dan Luaran Penelitian Ini Berupa Pengembangan Standar Operasional Prosedur
2	Febiyana Pangkey Tahun 2012	Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (smk3) pada proyek konstruksi di Indonesia (study kasus: pembangunan	Kualitatif	Dari Hasil Penelitian ini disimpulkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja K3 telah direncanakan

		jembatan Dr. ir. Soekarno Manado)		dan diterapkan dengan baik dilokasi proyek, standar dan pedoman yang digunakan untuk mengatur sistem ini disusun dalam rencana mutu keselamatan dan Kesehatan kerja serta lingkungan proyek.
3	Halik Wijaya / M.Khidri Alwi / Alfina Baharuddin Tahun 2021	Analisi Resiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Pengelolaan Limbah Medis Rumah Sakit Islam Hasana Muhammadiyah Mojokerto Dimasa Pandemi Covid 19	Kualitatif	Hasil penelitian Diperoleh Bahwa Pengelolaan Limbah Medis Covid 19 Yang Dilakukan RSHIMM Masih Sama Dengan Pengelolaan Limbah Medis Biasa Dimana Proses Pengelolaan Limbah Dimulai Dari Pemilahan, Penampungan Sesuai Wadahnya Berwarna Kuning

4	Tri sakti Adi Wibowo tahun 2020	Efektivitas komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja K3 dalam mencegah penularan covid 19 di PLN UPDL Semarang	Kualitatif	Dari penelitian yang penulis lakukan oleh nara sumber mencapai 78,29% hasil dari komunikasi K3 terutama menggunakan media tatap muka dan peragaan simulasi memberi dampak tenaga kerja dapat menerapkan adapasi kebiasaan baru (ABK) untuk mencegah penularan covid-19
5	Nova Arikhman (2020)	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Program Keselamatan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh	Kualitatif	Hasil penelitian mengenai program keselamatan n kerja di RSUD Sungai Darehdapat disimpulkan bahwa pelaksanaanprogr m tersebut belum berjalan secara efektif, hal ini diketahui dari kurangnyajumlah SDM dan latar belakang pendidikannya,

				<p>anggaran yang belum memadai, serta sarana yang masih belum mencukupi. Selain itu karena keterbatasan komponen input tersebut maka mempengaruhi pelaksanaan kegiatan dari program tersebut. Saran yang dapat diberikan antara lain yaitu: Diharapkan kepada Direktur RSUD Sungai Dareh untuk menambah SDM K3 yang memiliki latar belakang pendidikan K3 sebanyak 4 orang (koordinator setiap program) dan memberi pelatihan K3 minimal 1 kali dalam setahun, kepada Kasubag ASET dan Perlengkapan</p>
--	--	--	--	---

				<p>RSUD Sungai Dareh agar memastikan ketersediaan APD terutama bahan habis pakai seperti handscoon dan masker untuk petugasnya serta penyediaan ruangankhusus K3, kepada Komite K3RS RSUD Sungai Dareh meningkatkan Komunikasi dan konsultasi dengan pekerja yang ada dengan memberikan penyuluhan atau pemantauan paling tidak 1 kali dalam sebulan, komite K3RS RSUD Sungai Dareh menjalankan manajemen fungsi program secara rutin agar pelaksanaan penerapan K3di rumah sakit lebih terukur dan efektif,</p>
--	--	--	--	--

				<p>untuk pihak manajemen RSUD Sungai Dareh dapat meningkatkan pengawasan Terhadap pelaksanaan program keselamatan kerja paling tidak ketika Komite K3RS sedang melaksanakan tugasnya.</p>
6	Wa Hajaria Ladimu (2019)	<p>Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Kontruksi Pembangunan Gedung di Ternate</p>	Kualitatif	<p>Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi pembangunan gedung Yayasan Alkhairat Kota Ternate dan Masjid Nurul Al-Fatah Bastiong Kota Ternate dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :</p>

				<p>1. Berdasarkan pererapan K3 pada proyek pembangunan untuk spanduk K3 di setiap proyek yang di tinjau pada lokasi proyek tidak di adakan oleh kontraktor untuk di setiap masing masing lokasi proyek yang hanya diadakan APD</p> <p>2. Berdasarkan besar pengaruh dari masing - masing variabel, yaitu keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) yang menunjukkan hasil positif, maka dampak dari analisis pengaruh penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pekerja</p>
--	--	--	--	---

				<p>pada proyek konstruksi pembangunan gedung Yayasan Alkhairat Kota Ternate dan Masjid Nurul Al-Fatah Bastiong Kota Ternate adalah positif. Kinerja pekerja dipengaruhi faktor keselamatan dan kesehatan kerja sehingga semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja pekerja.</p>
7	Herlinawati (2017)	Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja SMK 3		<p>1. Penetapan Kebijakan K3 di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Cirebon secara keseluruhan hamper semuanya terpenuhi, namun ada beberapa kriteria yang belum terpenuhi.</p>

				<p>2. Penerapan perencanaan K3 di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Cirebon secara keseluruhan hampir semuanya terpenuhi, namun ada beberapa kriteria yang belum terpenuhi</p> <p>3. Penerapan Pelaksanaan Rencana K3 di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Cirebon secara keseluruhan hampir semuanya terpenuhi, namun ada beberapa kriteria yang belum terpenuhi.</p>
8	Ida Yuliana (2020)	Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Gedung Bertingkat Tinggi	Kualitatif	Berdasarkan analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Penerapan SMK3 berdasarkan kriteria penilaian dalam PP RI Nomor

				<p>50 Tahun 2012 di proyek pembangunan apartemen SS Bandung didapatkan tingkat penerapan memuaskan dengan nilai sebesar 90,63% untuk tingkat awal, 89,34% untuk tingkat transisi dan 89,66% untuk kategori tingkat lanjutan. Sedangkan untuk penerapan SMK3 di proyek ini telah sesuai dengan kebijakan nasional SMK3 meliputi, penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kinerja serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut bisa dilakukan pada jenis proyek</p>
--	--	--	--	--

				konstruksi lain seperti proyek jembatan, jalan tol dan proyek lainnya.
9	Zeri Yusdinata(2018)	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) Dengan Menggunakan Metode Fishbone Diagram	Kualitatif	Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Faktor-faktor kecelakaan kerja Nearmiss yang terjadi.
10	Gupita Anjas(2019)	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kapal Penampung di PT PLENI Semarang	Kualitatif	Kebijakan PT PELNI Pelabuhan Tanjung Mas Semarang dalam penerapan K3 sudah baik, yaitu adanya Divisi K3 pada karyawan maupun crew kapal. Karyawan bekerja dengan pembekalan pendidikan dan pelatihan yang cukup. Sarana dan prasarana peralatan K3 telah disediakan tetapi perlu dilengkapi.

				<p>Pemeliharaan kontinyu pada kapal yang dioperasikan, sifatnya rutin atau berkala, dengan prosedur internal maupun ekstenal yang telah ditetapkan.</p> <p>Penanggulangan kedaruratan dengan berbagai prosedur sudah baik.</p> <p>Prosedur pemahaman penumpang tentang K3 saat berlayar perlu diperbaiki.</p>
--	--	--	--	---

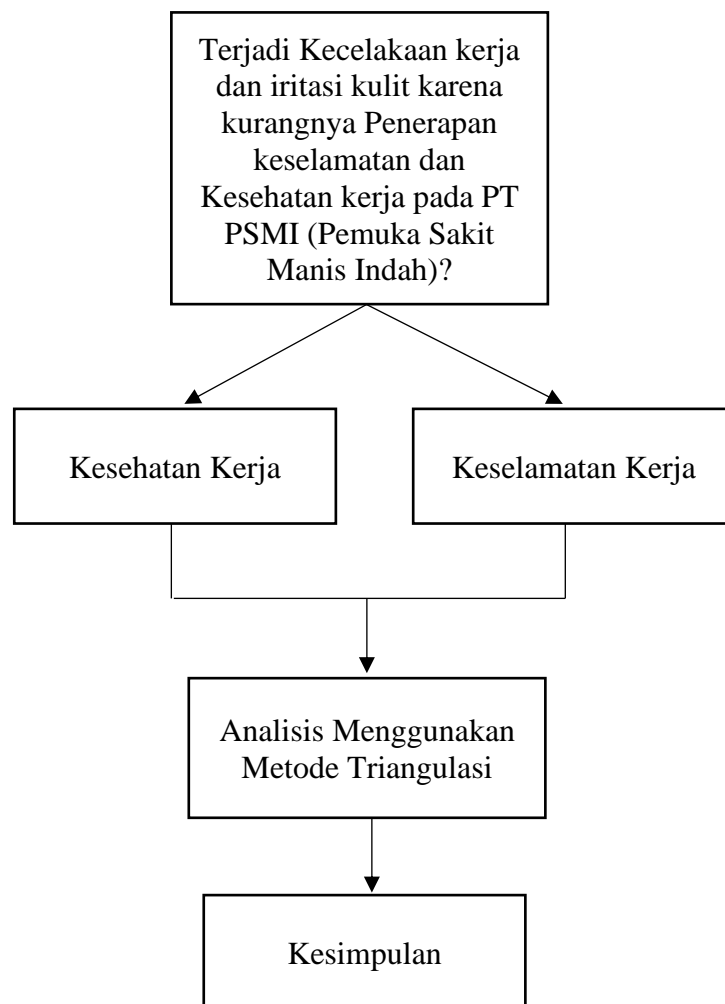
Dari uraian penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjaadi salah satu faktor utama untuk menunjang produktivitas perusahaan yang baik,maka dari itu peneliti mengambil judul penelitian “Analisis Penerapan Keselamatan dan kesehatan Kerja pada PT PSMI (Pemuka Sakti Manis Indah).

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memberikan acuan referensi bagi peneliti untuk mengangkat sub fokus penelitian. Untuk memberi petunjuk penelitian ini agar sesuai dengan tujuannya, maka dibutuhkan kerangka pikir yang dapat dipakai untuk memberikan penjelasan terhadap konsep teori. Pada kerangka pemikiran ini, peneliti mengambil penjelasan tentang definisi strategi menurut (Canggara, 2013) yang mengatakan bahwa strategi komunikasi merupakan perpaduan yang sempurna dari semua materi komunikasi mulai

dari pengirim pesan, media, penerima sampai pada pengaruh (efek) yang direncanakan untuk mencapai hasil yang terbaik. Menurut (Canggara, 2013) strategi komunikasi meliputi lima proses, yaitu: Penelitian, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Dan Pelaporan. Berdasarkan pengertian diatas, maka konsep yang akan dipakai sebagai dasar pemikiran peneliti dalam mengimplementasi penelitian sesuai dengan penelitian yang akan dikaji yaitu mengenai “Analisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT PSMI (Pemuka Sakti Manis Indah)” adalah :

Model Alur Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pikir

