

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLTIK**

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V
KEBUN TERANTAM DESA KASIKAN KECAMATAN TAPUNG
HULU KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Oleh :
Witazein Mendrofa
NPM : 167110198**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU**

2020

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Witazein Mendrofa
NPM : 167110198
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Format sistematika dan pemahaman masing-masing materi dalam skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diseminarkan.

Pekanbaru, 15 Januari 2021

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,

Pembimbing,


Lilis Suriani, S.Sos., M.Si


Drs. Syapril Abdullah.,M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Witazein Mendrofa
NPM : 167110198
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Bidang Ilmu-Ilmu Sosial

Pekanbaru, 15 Januari 2021

Ketua,



Drs. Syapril Abdullah, M.Si

Sekretaris



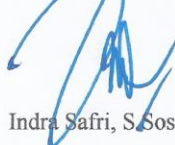
Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Anggota



Herman, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan






Indra Safri, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1379/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 06 Januari 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 07 Januari 2021 jam 13.30 – 14.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Witazein Mendrofa
NPM : 167110198
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar**
Nilai Ujian : Angka : " 80 " ; Huruf : " B+"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Syapril Abdullah, M.Si	Ketua	1. 
2.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Herman, S.Sos., M.Si	Anggota	3. 
4.	Andri Kurniawan, B.PM., M.Si	Notulen	4.

Pekanbaru, 07 Januari 2021
An. Dekan.


Indra Safri, S.Sos, M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Witazein Mendrofa
NPM : 167110198
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan korektif dan masukan Tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 15 Januari 2021
An. Tim Penguji
Sekertaris

Ketua



Drs. Syapril Abdullah, M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I



Indra Safri S.Sos., M.Si



Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,
Ketua Program Studi Ilmu
Administrasi Publik



Lilis Suryani, S.Sos., M.Si

Halaman Persembahan

Matius 6:34

“sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah sehari”

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk:
Papi Jesus yang terhormat, Orang Tua tercinta, Keluarga besar
MendGul yang terkasih, serta kawa-kawan semua.
Dan secara khususnya untuk diriku sendiri.

“Nanti Kita Sambat Tentang Hari Esok”

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul skripsi yang telah diselesaikan oleh penulis adalah **“Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.”**

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang setiap saat sabar dalam memberikan pengertian sehubungan dengan kendala yang ditemui dalam penulisan skripsi ini, memberikan dorongan demi terselesainya skripsi ini, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moril maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof.DR. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lilis Suryani,S.Sos.,M.Si selaku ketua program Administrasi Publik Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Syapril Abdullah, M.Si, selaku pembimbing yang telah sangat sabar menyediakan waktu dan memberikan saran, nasehat, dan

arahan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung demi terselesaikannya skripsi ini.

5. Persembahkan ini untuk orang tua yang sangat saya hormati dan saya cintai, ayahanda Amonio Mendrofa dan Ibunda Asirina Gulo yang selalu mendoakan dan memberikan saya segalanya, terimakasih karena telah menyekolahkan saya sampai ke jenjang ini, terimakasih karena telah mempercayai dan mendukung saya selama ini. Serta Keluarga, saudara-saudaraku juga adik saya Sinar Hati Laoli tercinta.
6. Bapak dan ibu Dosen beserta para karyawan/i Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang telah menerima penulis dengan tangan terbuka untuk menyelesaikan penelitian ini. Ibu Asmarina br. Ginting, Bapak Eko Widodo, nenek Depi serta jajarannya yang telah banyak membantu selama penelitian.
8. Kepada kawan-kawan saya Auliana Safitri, Bella Santika, Dwi Simanjuntak, Dinosaurus, Fika, Ela Saptri, Friska Sampagul, Jentri.LB M. Faisal, Marta, Mentari, Nurhalima Kocik, Nurul Aswani, Prihatin Ningsih, Rio, Risma, Triya Lestari, yang *borahae* serta Anak ADM. Publik A yang telah menemani serta membantu saya selama berkuliah di Universitas Islam Riau.

9. Kepada BTS 방탄소년단 anak-anak Bang Si Hyuk: Kim Namjoon, Kim Seok Jin , Min Yoongi , Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Teahyung dan Jeon Jungkook. Yang memberikan motivasi dan semangat lewat karya dan tingkahlaku mereka yang menggemaskan meskipun sampai saat ini saya belum bisa beli lighstick.

“Cause I, I, I'm in the stars tonight

So watch me bring the fire and set the night alight (Hey)

Shining through the city with a little funk and soul

So I'ma light it up like dynamite, woah-oh-oh”

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tentu terdapat kekurangan pada skripsi ini, Kepada Bapak/Ibu/Saudara yang membaca skripsi ini mohon saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya penulis hanya bisa berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata hanya kepada Tuhan kita menyembah dan memohon pertolongan. Amin

Pekanbaru, 22 Desember 2020

Penulis

Witazein Mendrofa



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Usulan Penelitian yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Witazein Mendrofa**
NPM : **167110198**
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S.1)
Judul Skripsi : Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya palagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas setra Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Desember 2020
Pelaku Pernyataan,

Witazein Mendrofa

DAFTAR ISI

HALAMAN	
PERSETUJUAN USULAN PENELITIAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Kegunaan Penelitian	17
BAB II. STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR	18
A. Studi Kepustakaan	18
1. Konsep Adminitrasi	18
2. Konsep Adminitrasi Publik	24
3. Konsep Organisasi	25
4. Manajemen	28
5. Konsep Kebijakan Publik	30
6. Konsep pelaksanaan	31
7. Pengukuran Kinerja	32
8. Konsep Program	35
9. Konsep Pelaksanaan Kebijakan	37
10. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	37
B. Kerangka Pemikiran	41
C. Hipotesis	41
D. Konsep Operasional	42
E. Operasional variabel	43
F. Teknik Pengukuran	45
BAB III. METODE PENELITIAN	47
A. Tipe Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	48
D. Jenis Dan Sumber Data	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	51
G. Jadwal Kegiatan Penelitian	52

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Tinjauan Umum tentang Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	54
1. Profil Desa Kasikan.....	54
2. Kondisi Pendidikan	57
3. Kondisi Kehidupan Beragama	58
4. Kondisi Sosial Ekonomi	60
B. Tinjauan Umum tentang PT. Perkebunan Nusantara V Kebun TerantamDesa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.....	61
1. Sejarah Singkat Perusahaan	61
2. VISI & MISI PTPN V Kebun Tandun	63
3. Legaliatas perusahaan	64
4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun TerantamDesa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	65
5. Uraian Tugas Asisten Perusahaan.....	66

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	68
1. Jenis Kelamin Responden	68
2. Tingkat Pendidikan	69
3. Tingkat Umur Responden	70
B. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	70
1. Masukan (<i>Input</i>)	74
2. Proses (<i>Proces</i>).....	78
3. Keluaran (<i>Output</i>)	83
4. Hasil (<i>Outcome</i>)	87
C. Hambatan dalam Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	94

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	98

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
1.1	Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V..... 10
I.2	Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Tahun 2019 11
I.3	Jenis Pekerjaan dan APD Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam..... 12
1.4	Kasus Kecelakaan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 14
2.1	Operasional Variabel..... 43
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian 49
3.2	Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian 52
4.1	Klasifikasi Penduduk Desa Kasikan Menurut Jenis Kelamin..... 56
4.2	Klasifikasi Penduduk Desa Kasikan Menurut Kelompok Umur 56
4.3	Klasifikasi Pendidikan Masyarakat Desa Kasikan menurut Tingkat Pendidikan..... 58
4.4	Klasifikasi Tempat Peribadatan Desa Kasikan 59
4.5	Klafikasi Jumlah Pemeluk Agama Desa Kasikan..... 60
4.6	Klasifikasi Mata Pencaharian Masyarakat Desa Kasikan..... 60
V.1	Jenis Kelamin Responden 69
V.2	Tingkat Pendidikan Responden 69
V.3	Tingkat Umur Responden 70
V.4	Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Masukan (<i>Input</i>) 75
V.5	Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Masukan (<i>Input</i>) 76
V.6	Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Proses (<i>Proces</i>) 78
V.7	Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Proses (<i>Proces</i>) 79
V.8	Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Keluaran (<i>Output</i>) 84
V.9	Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Keluaran (<i>Output</i>) 85
V.10	Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Hasil (<i>Outcome</i>) 87
V.11	Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Hasil (<i>Outcome</i>) 88
V.12	Rekapitulasi Tanggapan Tanggapan Karyawan Kebun Terantam Tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 91
V.13	Rekapitulasi Tanggapan Mandor Lapangan Tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	Kerangka Pikir	41
III.1	Model Penelitian	47
IV.1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun TerantamDesa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner untuk Karyawan
- Lampiran 2. Kuesioner untuk Mandor Lapangan
- Lampiran 3. Wawancara untuk Manager Kebun Teratam
- Lampiran 4. Wawancara untuk Ahli K3
- Lampiran 5. Tabulasi Data Jawaban Karyawan
- Lampiran 6. Tabulasi Data Jawaban Mandor Lapangan
- Lampiran 7. Dokumentasi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
V KEBUN TERANTAM DESA KASIKAN KECAMATAN
TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR**

ABSTRAK

Witazein Mendrofa

Kata Kunci: Program K3 pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan Untuk mengetahui faktor penghambat Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Indikator penilaian pelaksanaan program meliputi Masukan (*Input*), Proses (*Proces*), Keluaran (*Output*), dan Hasil (*Outcome*). Metode kuantitatif memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data, dan data yang terkumpul dengan dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari objektifitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi teliti. Terdapat 4 populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu, Mardor Lapangan 12 orang dan Karyawan Kebun Terantam berjumlah 44 orang, kemudian Manager Kebun Teratam 1 orang, Ahli K3 1 orang sebagai sampel yang di wawancara. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik insiden sampling untuk seluruh responden. Jenis dan teknik pegumpulan data terdiri dari data primer dikumpulkan dengan teknik daftar kuisisioner dan wawancara serta data sekunder menggunakan teknik observasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif yakni menggambarkan dan meringkas sebagai kondisi situasi variable yang ada pada objek penelitian, berdasarkan analisis ini peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 berada pada kategori cukup baik Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama mengenai pengawasan dan penyuluhan agar memperhatikan keselamatan diri dengan mengikuti prosedur dan penggunaan APD.

**EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH PROGRAM IN PT. NUSANTARA
PLANTATIONS V KEBUN TERANTAM VILLAGE KASIKAN
KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR DISTRICT**

ABSTRACT

Witazein Mendrofa

Keywords: K3 program at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam;

This study aims to determine the implementation of the Employee Occupational Health and Safety Program at PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Gardens, Kasikan Village, Tapung Hulu District, Kampar Regency and To find out the inhibiting factors of the Implementation of the Employee Occupational Safety and Health Program at PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Gardens Kasikan Village, Tapung Hulu District, Kampar Regency. Program implementation assessment indicators include Input, Process (Process), Output (Output), and Outcome (Outcome). The quantitative method prioritizes the questionnaire list as a data collection tool, and the data collected by this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of the existence of the research objectives at the careful location. There were 4 populations and samples in this study, 12 Field Mardor and 44 Terantam Plantation Employees, then 1 Teratam Garden Manager, 1 K3 Expert as the sample interviewed. The technique used in this study is the incident sampling technique for all respondents. Types and data collection techniques consist of primary data collected by questionnaire and interview list techniques and secondary data using observation techniques. Data analysis in this study is to use quantitative methods with descriptive analysis techniques, namely describing and summarizing the conditions of the situation variables that exist in the object of research, based on this analysis the researcher concludes that the implementation of the K3 program is in a fairly good category. Recommendations that need to be considered, especially regarding supervision and counseling to pay attention to personal safety by following procedures and the use of PPE.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Provinsi Riau merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang terletak di bagian tengah pulau Sumatera, yang memiliki luas wilayah sebesar 87.024 km². Provinsi ini memiliki sumber daya alam, baik kekayaan yang terkandung di perut bumi, berupa minyak bumi dan gas, serta emas, maupun hasil hutan dan perkebunannya. Jumlah penduduk Provinsi Riau berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau pada tahun 2019 sebesar 6.971.745 jiwa . Riau saat ini merupakan salah satu Provinsi terkaya di Indonesia, dan sumber dayanya didominasi oleh sumber daya alam yang baik, terutama minyak bumi, gas alam, karet, kelapa sawit dan perkebunan serat.

Kabupaten kampar adalah salah satu kabupaten yang terdapat di provinsi Riau, kabupaten Kampar memiliki luas wilayah mencapai 11.289,28 km² dan terdiri dari 21 kecamatan dan 250 desa/kelurahan. Kemudian penggunaan lahan di Kabupaten Kampar antara lain untuk perkebunan kelapa sawit dan karet, serta penggunaan lahan untuk hutan yang terdiri dari hutan lindung, hutan konservasi, hutan produksi terbatas dan hutan produksi tetap. Kabupaten Kampar memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dibidang pertanian dan perkebunan dimana sebagian penduduk bekerja di sektor perkebunan dan sebagiannya lagi penduduk bekerja di sektor pertanian. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun TerantamPerusahaan ini pada per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas

57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM) (<https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/> diakses pada tanggal 21 Oktober).

Perusahaan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di wilayah kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Badan Usaha Milik Negara (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 Undang-Undang 1945). Pelayanan Badan Usaha Milik Negara (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 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak hampir di seluruh sektor perekonomian. Setiap perusahaan didirikan tentunya memiliki tujuan tertentu untuk dicapai. Salah satu modal untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan.

Salah satunya ialah PT. Perkebunan Nusantara V yang menurut sejarah Perusahaan ini pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Pada awalnya merupakan pengembangan PTP II, PTP IV, PTP V di Provinsi Riau yang mengelola budi daya sawit, karet, kakao, dan sejak tahun 2001 hanya berkonsentrasi pada budi daya sawit dan karet. Dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak dikawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru, Riau dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Oleh karena itu, 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.

Tenaga kerja merupakan aset penting perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja harus diberikan perlindungan dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, karena terdapat ancaman dan potensi bahaya yang berhubungan dengan kerja. Mengingat hal tersebut, pemerintah telah membuat kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek K3 melalui peraturan Perundang-Undangan yang bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa: “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Makna Pasal tersebut sangat luas, disamping menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan yang layak, juga berhak mendapatkan perlindungan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang kondusif, nyaman, sehat, dan aman.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja Dalam PP ini menjelaskan bahwa penyelenggaraan Kesehatan kerja mencakup empat upaya yaitu pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, penanganan penyakit dan pemulihan kesehatan. PP ini secara spesifik memang ditujukan kepada setiap orang yang berada di tempat kerja. Penyelenggaraan Kesehatan ini wajib dipenuhi oleh Pengurus atau Pengelolaan Tempat Kerja dan Pemberi Kerja di semua Tempat Kerja.

Sementara Standar kesehatan kerja dalam upaya peningkatan kesehatan meliputi:

- a. peningkatan pengetahuan kesehatan;
- b. pembudayaan perilaku hidup bersih dan sehat;
- c. pembudavaen keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat kerja;
- d. penerapan gizi kerja; dan
- e. peningkatan kesehatan fisik dan mental

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efesiensi dan produktivitas kerja.

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 sana sini memang terjadi perubahan perilaku, baik didalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal industri. Menurut Ukhisia (2013:96) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Menurut Suma'mur (1981), tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Para pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakansebaikbaiknya.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungankerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960 tentang*Pokok-Pokok Kesehatan* dalam Bab I Pasal 2, keadaan sehat diartikansebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan,dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2001) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit.

Jika perusahaan memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja karyawan. Manusia dalam suatu organisasi dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan juga meningkat. Kondisi tersebut juga sesuai dengan yang tertera pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi: “Dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, dan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Member kesempatan atau jalan menyelamatkan diri dari waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;

6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik phisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Kemudian di dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 13 juga dijelaskan bahwa: barang siapa akan memasuki tempat kerja diwajibkan mematuhi semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

Lalu, menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Selanjutnya, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3), dimana setiap perusahaan diwajibkan menerapkan SMK3 dan terhadap penerapan SMK3 tersebut wajib dilakukan evaluasi dan penerapannya dilaporkan secara periodik kepada Menteri Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 2 Permennaker No. 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menteri Tenaga Kerja antara lain memuat tujuan dan sasaran SMK3 yaitu menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam

rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dalam hal ini untuk 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.

Dalam pelaksanaan program K3, PT Perkebunan Nusantara V disingkat PTPN V (Persero), merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet. Adapun bentuk Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Tahun 2019.

Pelatihan	Penjelasan
Memakai pelindung diri	Semua karyawan diharapkan untuk memakai pelindung diri saat bekerja.
Pelatihan Penerangan	Adanya keterampilan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
Pemadam Kebakaran	Upaya mencegah tindakan kebakaran, termasuk pencegahan mengatasi radiasi

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam 2019

Jadi faktor manusia itulah yang menentukan dan merupakan faktor yang harus ada, dengan demikian maka sebagian besar aktivitas manajemen harus ditunjukkan kepada masalah manusia agar memiliki sikap yang tepat, semangat yang baik, mampu menggunakan cara-cara kerja dan sarana yang baik.

Adapun jumlah penduduk pada PT. Perkebunan Nusantara Kebun Terantam dapat dilihat dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Tahun 2019.

No	Perumahan Karyawan Kebun Terantam	Jumlah Karyawan		
		Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
1	Afdeling 1	28	68	96
2	Afdeling 2	28	53	81
3	Afdeling 3	21	44	65
4	Afdeling 4	30	68	98
5	Afdeling 5	25	73	98
6	Afdeling 6	30	67	97
7	Afdeling 7	22	50	72
8	Afdeling 8	22	60	82
	Jumlah	206	488	689

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam 2019

Afdeling merupakan suatu bagian unit dari suatu kebun yang memiliki luas areal tanaman tertentu dan memiliki tenaga atau orang yang bekerja di dalam afdeling tersebut. Afdeling berarti wilayah atau bagian dan biasa digunakan dengan istilah divisi (kelompok). Afdeling yaitu wilayah kerja suatu perusahaan yang meliputi areal lahan seluas kurang lebih 1.000 ha atau 800 ha.

Kebun Terantam menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu kesatuan dengan seluruh kegiatan organisasi. Oleh karena itu, adapun jenis pekerjaan dan alat pelindung diri karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jenis Pekerjaan dan APD Karyawan Pada PT.PerkebunanNusantara V Kebun Terantam.

No	Jenis Pekerjaan	Alat Pelindung Diri (APD)	Jumlah
1	Mandur Panen bertugas mengawasi dan mengadminitrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen	Helm berfungsi untuk melindungi kepala dari berbagai benturan saat pemanen menurunkan TBS.	Keseluruhan 50, 5 hilang
		Kaca mata berfungsi melindungi mata dari butiran-butiran debu kecil atau pasir yang jatuh dari pohon saat pemanen sedangmenurunkan buah.	Keseluruhan 50
		Sarung tangan berfungsi untuk mengurangi kelicinan pada saat memegang fiber saat pemanen menurunkan buah.	Keseluruhan 50, 3 hilang
		Sepatu berfungsi untuk melindungi bagian kaki terkena duri.	Keseluruhan 50, 3 hilang
2.	Mandur Pupuk Tugasnya adalah membuat laporan data pemupukan, rencana dan realisasi pemupukan. kemudian menentukan letak pupuk tersebut di Lapangan.	Sarung tangan kain berfungsi untuk menyerap keringat dan menghindari kerusakan tangan (kapalan) karena bekerja dengan benda keras dan menghindari tangan dari pupuk yang bersifat gatal dan dapat merusak kulit.	Keseluruhan210, 10 hilang

	Kemudian Mengawasi kinerja anggota pemupukan dilapangan	Masker berfungsi untuk menghindari terhirupnya bahan kimia yang beracun	Keseluruhan 210,5 hilang
		Sepatu berfungsi untuk melindungi bagian kaki terkena duri, terjepit, dan terkena benda tumpul lainnya.	Keseluruhan 210,7 hilang
4.	Penyemprot bertugas di bagian pengendalian gulma di tanaman kelapa sawit	Helm berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan yang mungkin terjadi saat penyemprot masuk ke areal kelapa sawit.	Keseluruhan 285, 5 hilang
		Kaca mata berfungsi untuk melindungi mata dari serpihan benda-benda kecil seperti abu, bunga kelapa sawit, dan serpihan potongan benda.	Keseluruhan 285, 10 hilang
		Masker berfungsi untuk menghindari terhirupnya bahan kimia yang beracun	Keseluruhan 285
		Celemek berfungsi agar tubuh tim semprot tidak terpapar bahan kimia karena terbuat dari bahan bakar yang tahan air	Keseluruhan 285, 12 hilang
		Sarung tangan karet berfungsi untuk menghindari tangan terpapar bahan kimia.	Keseluruhan 285, 15 hilang
		Sepatu berfungsi untuk melindungi bagian kaki terkena duri, terjepit, dan benda tumpul lainnya.	Keseluruhan 285, 12 hilang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam 2019

Jumlah kasus kecelakaan sepanjang tahun 2017-2019 di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang dapat penulis paparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Kasus Kecelakaan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Tahun	Nama	Penyebab	Keterangan
1	2018	Lesson sianturi	Mata kanan terkena debu	Di rawat di RS
2	2018	Pajaruddin simbolon	Mata kiri terkena pelepah sawit	Di rawat di RS
3	2018	Subadri	Pelipis mata terkena kreta sorong	Di rawat di RS
4	2018	Miduk hutabarat	Kaki kanan terkena buah sawit	Di rawat di RS
5	2019	Salman hutasoit	Paha sebelah kanan bengkok	Di rawat di RS
6	2019	Maslin	Mata sebelah kanan iritasi/luka	Di rawat di RS
7	2019	Torus pandiangan	Kepala terluka	Di rawat di RS
8	2019	Suparman	Tangan sebelah kiri membengkak	Di rawat di RS
9	2019	Komeles saragih	Perut sebelah kiri robek	Di rawat di RS
10	2019	Sarden panggabea	Mata sebelah kanan memerah	Di rawat di RS
11	2019	Arisman	Tangan luka terkilir	Di rawat di RS
12	2019	Basar	Mata sebelah kanan terluka	Di rawat di RS
13	2020	Riduan sihite	Tangan kiri terkena kapak	Di rawat di RS
14	2020	Usman nasution	Mata sebelah kanan terkena biji sawit	Di rawat di RS
15	2020	Leona andy sahputra	Mata sebelah kanan terkena serbuk kelapa sawit	Di rawat di RS
16	2020	Masri saragih sidabalok	Kaki sebelah kanan terkena kelapa sawit	Di rawat di RS

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam 2019

PT Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam dalam upaya memenuhi rasa keamanan para karyawan harus menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja harus sesuai dengan standart prosedur yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk

mencegah, menanggulangi, dan meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam berkerja, oleh karena itu dengan memenuhi rasa keamanan para karyawan akan meningkatkan loyalitas, dan kinerja karyawan terhadap PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.

Berdasarkan latar belakang diatas penullis mengemukakan beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Penggunaan atau pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) oleh karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam saat bekerja masih belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana S.O.P memberikan pemahaman terkait dengan APD disetiap pekerjaan yang dilakukan terlebih dahulu agar lebih memperhatikan kelengkapan pada APD yang akan digunakan
2. Alat Pelindung Diri (APD) yang masih belum lengkap juga menjadi pemicu terjadinya kecelakaan di lapangan seperti kekurangan pada sarung tangan, helm, dan lain-lain, serta tidak dibagikan secara berkala pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V kebun Terantam.
3. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu fasilitas dalam melindungi diri berdasarkan temuan penulis di lapangan yaitu maasih terdapat APD yang tidak sesuai atau sebanding dengan jumlah karyawan yang bekerja.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang bahwa Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Nusantara V Kebun Terantam yang dimana masih dijumpai fenomena-fenomena yang tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan maka dapat dirumuskan permasalahan pokok pada penelitian ini adalah **“Bagaimanakah Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar?”**

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan hal tersebut tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam, diharapkan bisa memberikan manfaat dan kegunaan baik itu dari sudut pandang teoritis/akademis beserta kegunaan praktis antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis dan Akademis

Dari kegunaan teoritis/akademis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan sebuah aturan yang ingin diimplementasikan serta dapat menjadi bahan masukan mereka yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancan penelitian yang berbedah dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait untuk mengambil langkah tepat, guna meningkatkan program (K3) pada karyawan.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Studi Kepustakaan

Sebagai acuan untuk menjawab tujuan penelitian ini, penulis mengembangkan beberapa studi kepustakaan yang relevan dengan masalah penelitian. Berikut ini penulis mengemukakan konsep-konsep yang mendukung berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk membantu memecahkan permasalahan yang terjadi antara lain:

1. Konsep Administrasi

Ada banyak para ahli menyebutkan pengertian administrasi, menurut Siagian (2014;2) administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi merupakan proses yang ada pada setiap kelompok, seperti yang diungkapkan oleh Leonard B. White (dalam Syafie, 2014;4) bahwa administrasi adalah proses umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik ukuran besar maupun kecil.

Administrasi merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan untuk mencapai tujuan. Administrasi sebagai suatu proses kegiatan yang terdapat dalam suatu organisasi

melalui kerja sama antar personal yang berhubungan dengan pelaksanaan visi dan misi suatu institusi atau lembaga tertentu.

Kemudian menurut Prajudi Atmosudirjo administrasi adalah suatu fenomena sosial, yaitu perwujudan tertentu didalam masyarakat modern. Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Jadi, barang siapa hendak mengetahui adanya administrasi dalam masyarakat ia harus mencari terlebih dahulu suatu organisasi yang masih hidup, disitu terdapat administrasi (dalam Inu Kencana Syafie, 2003;4).

Menurut Sondang P. Siagian administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Inu Kencana Syafie, 2003:5).

Menurut John A. Vieg dalam Fritz Morstein Max (1959) menyebutkan bahwa dalam arti yang sederhana, administrasi ialah tindakan yang ditetapkan untuk maksud yang disadari” (Dalam Wirman, 2012;8) Menurut Dwight Waldo (1971) mendefinisikan administrasi adalah suatu daya yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi. Sedangkan menurut Dimock & Dimock (1992) mengatakan bahwa suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Administrasi juga mementingkan aspek-aspek konkret dari metode-metode dan prosedur-prosedur manajemen (dalam Harbani Pasolong 2010;3). Menurut Leonard D. White mengatakan bahwa administrasi ialah proses yang selalu terdapat setiap usaha kelompok, publik atau privat, sipil atau militer, skala besar atau kecil. Pendapat

ini juga menunjuk dua hal, yakni sebagai berikut: administrasi adalah proses (rangkaiannya kegiatan) dan proses itu terdapat pada setiap usaha kelompok (dalam wirman syafri,2012;9).

Administrasi adalah kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering kali bertentangan satu dengan yang lain didalam suatu organisme sedemikian padunya sehingga kekuatan – kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan (Brooks Adam, 1913)

Administrasi dapat didefinisikan sebagai organisasi dan pengarahannya sumber daya manusia dan sumber-sumber materi lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (E.N. Gladden, 1953). Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli 2005:20).

Selain pendapat para ahli diatas, Gulick (dalam Syafii,2014;4) menyebutkan administrasi adalah berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan dengan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, dapat disimpulkan administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama sesuai dengan pengembangan kerjanya masing-masing.

1) Proses Adminitrasi

William H. Newman mengatakan bahwa proses administrasi meliputi aktifitas-aktifitas berikut ini:

- 1) *Merencanakan*, yaitu menentukan apa yang akan dilakukan, seperti yang dipergunakan disini, perencanaan suatu rangkaian putusan-putusan yang luas, termasuk penjelsan dari tujuan-tujuan, penentuan kebijaksanaan-kebijaksanaan, pembuatan program-program dan kampanye-kampanye, penentuan metode-metode dan prosedur-prosedur tertentu, dan penentuan dari bagan-bagan sehari-hari.
- 2) *Mengorganisasikan*, yaitu menggolongkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk melaksanakan rencana-rencana dalam kesatuan-kesatuan administratif, dan menentukan hubungan-hubungan antara pemimpin-pemimpin dan karyawan-karyawan dalam kesatuan-kesatuan demikian.
- 3) *Mengumpulkan sumber-sumber*, yaitu mendapatkan pegawai-pegawai, pimpinan, modal, fasilitas-fasilitas dan lain-lain. Hal yang diperlukan untuk melaksanakan rencana-rencana bagi keuntungan perusahaan.
- 4) *Menjuruskan*, yaitu meberikan intruksi-intruksi. Ini mengandung arti menunjukan rencana-rencana yang penting kepada mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya, serta hubungan sehari-hari antara kepala dan bawahannya.
- 5) *Mengawasi*, yaitu berusaha hingga hasil-hasil pelaksanaan sedapat mungkin sesuai dengan rencana. Ini mengandung pembuatan standard-standard, pemberian motif-motif kepada orang-orang untuk mencapai standard-standard itu, mengadakan perbandingan antara hasil-hasil yang sesungguhnya dengan standard, dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan apabila hsail pekerjaan berbeda dengan rencana.

2) Tujuan Administrasi

- a. Administrasi bertujuan untuk memonitoring kegiatan atau data yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi.
- b. Agar pengelola usaha bisa mengevaluasi suatu kegiatan-kegiatan dalam pengorganisasian perusahaan.
- c. Administrasi bertujuan untuk menyusun suatu program pengembangan usaha dan suatu kegiatan pengorganisasian.
- d. Administrasi bertujuan untuk mengamankan data atau catatan atau mengamankan suatu kegiatan usaha dan organisasi perusahaan.

3) Fungsi Administrasi

1) Planning (Perencanaan)

Planning ialah salah satu kegiatan perencana yang membutuhkan sebuah aktivitas administrasi, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan perencanaan.

2) Organizing (Penyusunan)

Organizing yaitu sebuah kegiatan menyusun dan membangun komunikasi kerja antara anggota-anggota dalam organisasi sehingga akan tercapai suatu kesatuan usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

3) Coordinating (Kordinasi)

Coordinating merupakan sebagian dari fungsi manajemen yang melakukan sejumlah aktivitas agar berjalan baik dengan menjauhi terjadinya suatu kekacauan, bentrok, kekosongan aktivitas yang dilaksanakan dengan menghubungkan, menyatukan dan menyesuaikan suatu pekerjaan bawahan

yang sehingga terdapat kerjasama yang terencana dalam suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

4) Reporting (Laporan)

Reporting yakni segala kegiatan penyampaian perkembangan atau hasil dari suatu kegiatan dengan membuat dan memberikan laporan dari tugas dan fungsi para pejabat yang lebih tinggi baik lisan ataupun tulisan untuk mendapatkan gambaran tentang pelaksanaan tugas para anggota organisasi.

5) Budgeting (Penyusunan Anggaran)

Budgeting adalah berbagai kegiatan perencanaan dan pengelolaan keuangan atau anggaran dalam organisasi yang dilakukan secara berkesinambungan.

6) Staffing (Penempatan)

Staffing sebagai kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi, mulai dari perkrutan tenaga kerja, pengembangan, perlengkapan di dalam organisasi tersebut.

7) Directing (Pengarahan atau Bimbingan)

Directing ialah dapat berinteraksi dengan anggota organisasi dalam bentuk memberi bimbingan, saran, perintah-perintah, agar tugas dijalankan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan tujuan negara. Ada beberapa ahli yang mengungkapkan definisi administrasi publik. Administrasi publik juga disebut administrasi negara atau administrasi pemerintahan. Administrasi publik adalah terjemahan kedalam bahas Indonesia menjadi administrasi negara atau administrasi pemerintahan (Indradi,2016;113).

Administrasi publik yang diungkapkan R.C Chandler dan J.C. Plano(dalam Indradi,2006:14) adalah proses dimana sumber daya dan personelpublik diorganisir dan dikoordinasikan untuk menginformulasikan,mengimplementasikan, dan mengelola(*manage*) keputusan keputusan dalam kebijakan publik.

Administrasi publik merupakan implementasi kebijakan dari badan perwakilan politik yang meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintahan. Seperti yang diungkapkan John M. Pfinner (dalam Indradi,2006:114) administrasi publik meliputi implementasi kebijakanpemerintahan yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik. Administrasi publik juga dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintahan. Hal ini terutapi meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.

Administrasi publik juga sebagai studi bagaimana pemerintah dijalankan, yang disebutkan oleh Edwar H. Litefeld (dalam Indradi, 2006:116) menyebut administrasi publik sebagai suatu studi mengenai bagaimana bermacam macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan dan dipimpin.

Dari pendapat para ahli mengenai administrasi publik diatas, disimpulkan bahwa administrasi publik adalah suatu pelaksanaan atau imlementasi dari aktifitas pemerintah yang berhubungan erat dengan fungsi manajemen dengan mempertimbangkan nilai efektivitas dan efesiensi dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki.

3. Konsep Organisasi

Organisasi sebagai wadah sekumpulan manusia yang bekerjasama secara rasional dalam menjalankan kegiatan aministrasi dan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya secara bersama-sama. Organisasi sebagai wadah bersifat statis sedangkan organisasi sebagai rangkaian interaksi manusi bersifat dinamis yaitu terus bergerak dan berkembang mengarah ke arah yang lebih baik.

Organisasi adalah wadah atau alat yang digunakan oleh manusi untuk mengkoordinasikan seluruh tindakan mereka dengan tujuan saling berinteraksi untuk mencapai sejumlah tujuan yang sama (dalam Rizky Dermawan,2013;4).Menurut John D. Millet organisasi adalah sebagai kerangka struktur dimana pekerjaannya dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. (dalam Inu Kencana Syafiie,2003;113).Menurut Zulkifli and Nurmasari (2015;99) organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Organisasi dalam arti badan yaitu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Organisasi dalam arti badan yaitu gambaran skematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Zulkifli and Nurmasari (2015;99) Unsur-Unsur dasar yang membentuk organisasi yaitu:

1. Adanya tujuan bersama
2. Adanya kerjasama dua orang atau lebih
3. Adanya pembagian tugas
4. Adanya kehendak untuk bekerja sama.

Chester I. Barnard mengatakan bahwa organisasi adalah “*As a System of consciously coordinated active or forces of two or more person*” yang berarti organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih (dalam Melayu S.P. Hasibuan;120).

Menurut Atmosudirdjo (1982;39-40) (dalam Zulkifli dan Moris;2014) prinsip-prinsip organisasi sebagai berikut:

1. Organisasi itu harus mempunyai tujuan, yakni suatu tujuan yang hanya dapat dicapai melalui daya upaya (efforts) kerjasama yang teratur dan kontinu antara orang-orang yang bersangkutan. Prinsip ini membawa konsekuensi, bahwa harus ada kesatuan pimpinan (unity of command) dan kesatuan arah gerak (unity of direction).
2. Harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja yang homogen. Untuk tercapainya pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan daya upaya (inisiatif) dari seluruh personil organisasi. Oleh karena itu seluruh pekerjaan harus

terbagi habis menjadi keveling-keveling kerja, dan dijaga sampai ada batas-batas kaveling kerja yang tidak jelas atau tegas.

3. Antar tugas, tanggungjawab, dan kekuasaan (wewenang) harus selalu terdapat kesesuaian serta keseimbangan. Artinya, luas dan beratnya tugas. Demikian pula, maka luas beratnya kekuasaan yang diberikan harus sesuai dengan luas dan beratnya tanggung jawabnya. Bila prinsip ini dilanggar, maka pasti akan terjadi berbagai perbincangan dalam berbagai macam bentuk.
4. Setiap pelimpahan kekuasaan dan tugas harus dilakukan setepat-tepatnya dan jelas-jelasnya. Tepat orang, tepat tugas dan jelas batas-batasnya. Pedelegasian tugas dan wewenang atau kekuasaan harus jelas bagi kedua belah pihak-pihak pendelegasian dan penerima delegasi. Pelimppihan tugas dan wewenang sedapat mungkin tertulis dan dirumuskan dengan kata-kata yang jelas, mudah dipahami, menunjukkan isi materinya, dan batas-batasnya yang tegas, bilamana tidak memungkinkan tegas, maka harus disertai suatu "*policy*" yang memberikan pedoman untuk menilai kasus-kasus praktek.
5. Kesatuan komando atau hirarkhi (*the one man one chief principle*). Penyusuanna organisasi harus mengikuti garis-garis tatahubungan bawahan atas. Semua harus komando, perintah, laporan, informasi, kerja, penfasilitasan kerja dan sebagainya, harus melalui garis-garis hirarkhi ini sebagai prinsip. Didalam praktek prinsip ini harus dipegang teguh, akan tetapi tidak boleh kaku, agar supaya tidak macet.

6. Komunikasi. Kelompok organisasi tergantung dari komunikasi, yakni pertukaran informasi antar sesama unit kegiatan yang terdapat dalam organisasi bersangkutan. Kelancaran harus dan ketepatan data dan informasi yang relevan sangat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat.
7. Kewajiban pimpinan untuk mengadakan pengecekan terhadap pelaksanaan perintah-perintahnya. Pengecekan ini bersifat organisasional. Artinya merupakan bagian integral dari pada kehidupan organisasi. Dengan demikian tidak ada pimpinan yang bisa mengontrol segala-galanya, malahan yang demikian itu mendatangkan efek yang kurang baik terhadap motivasi kerja bawahan.

4. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Haiman manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, mengawasi usaha-usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Zulkifli (2015;14) manajemen adalah pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan bersama-sama orang lain, jadi manajemen tidak akan ada tanpa adanya kerjasama dan yang melakukan kerjasama adalah manusia. (dalam Zulkifli,2015;5;14)

Menurut Nawawi (2008;41) beliau memilah-milah pengertian manajemen menjadi beberapa unsur diantaranya adalah:

1. Unsur tujuan organisasi, yang bisa dikaitkan dengan pandangan baru adalah keuntungan dan juga manfaat lainnya, melalui dihasilkannya produk dan pelayanan yang berkualitas.
2. Unsur bantuan, yang dihubungkan dengan pandangan baru berarti pengikut sertaan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai eksistensi organisasi melalui kerja individual dan kerja di dalam tim.
3. Unsur orang lain, yang jika dikaitkan dengan pandangan baru, dapat diartikan pada pekerjaan dan para manajer dan top manajer, namun jika para manajer dan top manajer lain adalah para pekerja yang harus diperlakukan sebagai partner.

Menurut Sondang P. Siagian (2003;5), manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut George R. Terry (1997) menyatakan bahwa manajemen adalah usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain (Dalam Doni J. Priansa dan Agus Garnida, 2013;29)

Menurut Stoner, et.al (1996;7) berpendapat bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan

anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Definisi manajemen menurut Stoner & Wankel mengatakan bahwa manajemen secara harfiah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Henry Simamora mengatakan manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan (dalam Harbani Pasolong, 2010; 82).

5. Konsep Kebijakan Publik

Dalam proses pelaksanaan tujuan negara Indonesia tentu memerlukan yang namanya kebijakan publik, dengan kebijakan publik negara akan dijalankan sesuai dengan perturan-peraturan dan kesepakatan yang dirumus oleh pihak berwenang. Banyak para ahli yang mengeluarkan pendapat mereka mengenai kebijakan publik.

Kebijakan publik merupakan sebuah keputusan, yang disampaikan oleh Elau dan Prewit (dalam Agustino, 2016:17) kebijakan adalah 'keputusan tetap' yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut.

Sementara itu, Aderson (dalam Agustino, 2006:17) mendefinisikan kebijakan publik adalah serangkaian kegiatan yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.

Kebijakan publik dapat menyelesaikan masalah negara, yang diungkapkan Theodoulou (dalam Agustino, 2016:18) kebijakan publik mestinya dapat menyelesaikan konflik atas kelangkaan sumber-sumber daya, mengatur perilaku, melindungi hak-hak dasar, dan lainnya. Ini semua harus dilakukan oleh kebijakan publik, karena inilah tugas penting dari sebuah negara.

6. Konsep Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan (Nurdin, 2002:70).

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, 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 (Abdullah, 1987:40).

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

7. Pengukuran Kinerja

Manajemen kinerja membutuhkan alat yang disebut pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai keberhasilan organisasi, program, dan kegiatan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, untuk mengukur kualitas barang dan jasa, membandingkan hasil kegiatan dengan target, dan menilai efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya pengukuran kinerja memungkinkan bagi unit kerja pemerintahan untuk memonitor kinerja dalam menghasilkan keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) terhadap masyarakat, sehingga bermanfaat untuk membantu pimpinan instansi dalam memonitor dan memperbaiki kinerja serta fokus pada tujuan organisasi dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas public (Furqan, 2012).

Sistem pengukuran kinerja yang menggunakan kerangka pengukuran kinerja dengan pendekatan proses mulai dari input hingga dampaknya adalah sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*)

Indikator *input* harus dibedakan dengan *inputnya* sendiri. *Input* adalah segala hal yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome*. Sedangkan indikator *input* adalah alat yang digunakan untuk mengukur jumlah *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (melaksanakan kegiatan). Dengan meninjau distribusi sumberdaya, suatu lembaga dapat menganalisis kesesuaian

alokasi sumberdaya dengan rencana strategis yang telah ditetapkan. Tolok ukur *input* relatif mudah diukur dan telah dipergunakan secara luas, namun tidak terlepas dari adanya permasalahan antara lain :

- 1) Tingkat intensitas keterlibatan SDM dalam pelaksanaan kegiatan tidak digambarkan dalam pengukuran SDM.
- 2) Pengukuran biaya tidak akurat karena banyak biaya-biaya yang dibebankan pada suatu kegiatan tidak memiliki kaitan dengan pencapaian sasaran kegiatan tersebut.
- 3) Banyak biaya *input* seperti biaya pendidikan dan pelatihan, gaji bulanan karyawan pelaksana, penyusutan aktiva yang dipergunakan, seringkali tidak diperhitungkan sebagai biaya kegiatan.

Tolok ukur *input* tidak dapat digunakan untuk menilai kinerja suatu kegiatan apabila diterapkan tidak menggunakan pertimbangan yang tepat. Besarnya *input* dengan tingkat keberhasilan atau kinerja suatu kegiatan memang memiliki hubungan/korelasi. Namun, tingkat korelasi ini tidak sepenuhnya tepat, karena *input* yang besar tidak selalu menjamin tercapainya suatu keberhasilan pemerintah.

2. Proses (*Process*)

Indikator ini berisi gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa. Indikator mengenai proses dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Frekuensi proses atau aktivitas,

- 2) Ketaatan terhadap ketentuan atau standar yang ditentukan dalam melaksanakan proses.

3. Keluaran (*Output*)

Indikator *output* harus dibedakan dengan *outputnya* sendiri. *Output* adalah segala hal yang dihasilkan oleh suatu aktivitas atau kegiatan. Sedangkan indikator *output* adalah alat untuk mendeskripsikan bagaimana organisasi mengelola *input* tersebut dalam menghasilkan *output* dan *outcome*. Dengan membandingkan *output*, suatu unit kerja dapat menganalisis sejauh mana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Untuk dapat menilai kemajuan suatu kegiatan, tolok ukur *output* harus dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Untuk dapat menggambarkan mengenai hal tersebut, indikator kinerja *output* dapat dikelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai kuantitas *output*, kualitas *output* dan efisiensi dalam menghasilkan *output*.

4. Hasil (*Outcome*).

Indikator *outcome* memberikan gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang diproduksi oleh suatu organisasi. Indikator kinerja *outcome* mengukur *outcome* yang lebih dapat dikendalikan (*controllable*) bagi organisasi. Untuk *outcome* yang melibatkan banyak pihak ataupun dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor lain di luar kendali organisasi sebaiknya diukur sebagai manfaat (*benefit*) atau dampak (*impact*).

Indikator kinerja *outcome* dapat dikelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai :

- 1) Peningkatan kuantitas setelah *output/* kegiatan selesai,

- 2) Perbaikan proses setelah *output*/ kegiatan selesai,
- 3) Peningkatan efisiensi setelah *output*/ kegiatan selesai,
- 4) Peningkatan kualitas setelah *output*/kegiatan selesai,
- 5) Perubahan perilaku setelah *output*/ kegiatan selesai,
- 6) Peningkatan efektivitas setelah *output*/ kegiatan selesai,
- 7) Peningkatan pendapatan setelah *output*/ kegiatan selesai
(<https://andichairilfurgan.wordpress.com/tag/outcome/> diakses pada tanggal 21 Oktober).

5. Konsep Program

Program merupakan bagian dari perencanaan. Secara umum program diartikan sebagai penjabaran dari suatu perencanaan. Program sering pula diartikan sebagai suatu kerangka dasar dari pengewasan yang tepat guna serta evaluasi (hasil) pelaksanaan kebijakan (Tachjan, 2006:35).

Menurut Hunger, J. David & Wheelen, Thomas L (2012:27) mengatakan program adalah pernyataan aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai.

Adapun ciri-ciri program yang baik menurut Tjokromidjojo (dalam Budi : 2016) ialah:

- a. Tujuan yang dirumuskan secara jelas
- b. Penentuan peralatan yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut
- c. Suatu kerangka kebijaksanaan yang konsisten atau proyek yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan program sefektif mungkin

- d. Pengukuran ongkos-ongkos yang diperkirakan dan keuntungan keuntungan yang diharapkan akan dihasilkan program tersebut
- e. Hubungan dalam kegiatan dalam usaha pembangunan, suatu program tidak dapat berdiri sendiri
- f. Berbagai upaya dibidang manajemen, termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan dan lain-lain untuk melaksanakan program tersebut. Dengan demikian untuk menentukan suatu program harus dirumuskan secara matang sesuai dengan kebutuhan agar dapat mencapai tujuan melalui partisipasi dari masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa program sengaja dikembangkan guna mewujudkan tujuan-tujuan kebijakan yang kurang lebih sama. Sebelum suatu program diimplementasikan, terlebih dahulu harus diketahui secara jelas mengenai uraian pekerjaan yang dilakukan secara sistematis, tata cara pelaksanaan, jumlah anggaran yang dibutuhkan dan kapan waktu pelaksanaan agar program yang direncanakan dapat berjalan dengan baik.

6. Konsep Pelaksanaan Kebijakan

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975), mengidentifikasi pelaksanaan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan (Dalam Leo Agustino, 2014;139)

Pressman dan Wildavsky (1978: xxi) mengemukakan bahwa *“implementation as to carry out, accomplish, fulfill, produce, complete”*. Maksudnya : membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi.

Sedangkan menurut Matland menyatakan bahwa literature mengenai implementasi kebijakan secara umum terbagi dalam dua kelompok, yakni kelompok dengan pendekatan dari atas (top-down) dan kelompok dengan pendekatan dari bawah (bottom-up) kelompok dengan top-down melihat perancang kebijakan sebagai actor sentral dalam implementasi kebijakan. Selain itu kelompok top-down juga memusatkan perhatiannya pada tingkat sentral atau variable yang bersifat makro. (dalam Hamdi, 2012:98).

7. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian bagi karyawannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam sumber daya manusia adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan karena dengan adanya program ini dapat menurunkan frekuensi kecelakaan dan penyakit kerja, di samping itu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Panggabean, 2004).

1) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Fajar dan Heru (2010), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisiologis fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan menurut Hadiningrum

(2003) keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan pasal 87 disebutkan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Selain itu, terdapat juga undang-undang khusus mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawannya agar tercipta rasa aman dan nyaman. Dari gambaran umum di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting karena dijamin baik oleh pemerintah maupun perusahaan agar tercipta suasana aman baik bagi karyawan dan perusahaan.

2) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam hubungannya dengan pemeliharaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan terbina dengan baik.

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja, mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Adapun tujuan dan pentingnya K3 menurut Rivai (2005) adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan akan semakin efektif. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah agar setiap karyawan mendapatkan jaminan K3 baik secara fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memberikan rasa aman dan terlindungi dalam bekerja serta terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, serta meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang sangat besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian akibat menderita penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, serta yang berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

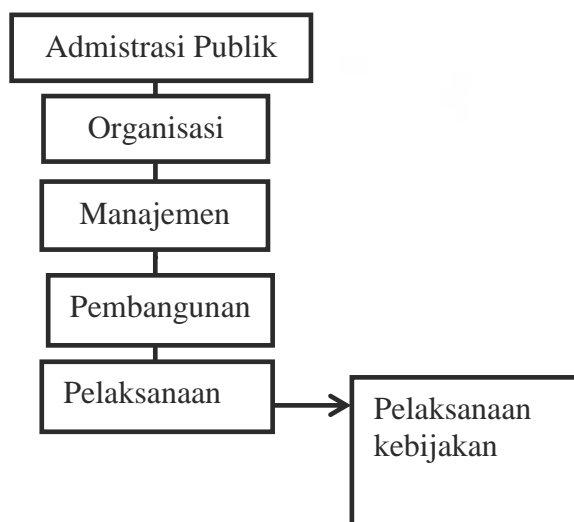
- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefisien mungkin.

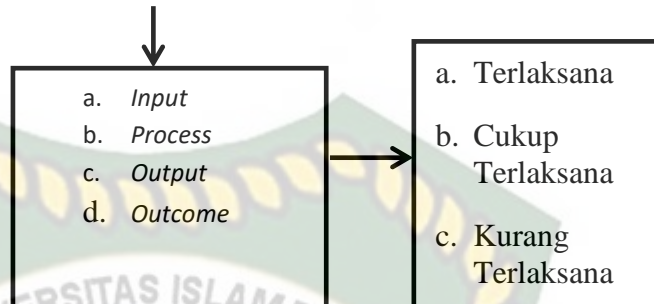
- c. Semua produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan yang hendak dicapai dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta melindungi karyawan dan memelihara kondisi baik secara fisik maupun mental agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

B. Kerangka Pikir

Gambar I: Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. Nusantara V Kebun Terantam.





Sumber : Modifikasi Penulis, 2019

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut: diduga masih banyak kendala dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

D. Konsep Operasional

Untuk menjelaskan variabel penelitian ini, maka perlu penelitian menyusun konsep operasional sebagai berikut:

1. Administrasi dapat diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau kelompok orang tertentu. Administrasi dalam arti sempit diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis. Sedangkan dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerjasama sejumlah manusia di dalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.
2. Organisasi adalah wadah untuk melakukan kegiatan administrasi yang terdiri dari kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.
3. Manajemen adalah suatu proses yang digunakan sebagai pengatur jalannya administrasi dalam organisasi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.
4. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.

5. Pelaksanaan kebijakan implementasi atau penerapan suatu kebijakan publik melalui program, aktifitas, aksi, atau tindakan dalam suatu mekanisme yang terikat pada suatu sistem.
6. Proses adalah bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat.
7. Masukan (*Input*) adalah pengaruh yang membawa akibat terhadap jalannya fungsi suatu sistem.
8. Keluaran (*Output*) adalah hasil dari pelaksanaan kebijakan.
9. Hasil (*Outcome*) adalah level kinerja atau pencapaian yang dicapai karena aktivitas atau jasa yang dihasilkan. Ukuran *outcome* lebih cocok sebagai ukuran efektivitas.

E. Operasional Variabel

Variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini di operasionalkan sebagai berikut :

Tabel 2.1: Operasionalisasi Variabel Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada PT. Nusantara V Kebun Terantam.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
1	2	3	4	5
Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi	Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1. Masukan (<i>Input</i>)	a. Keterlibatan SDM dalam pelaksanaan kegiatan b. Ketepatan pengukuran biaya dalam pelaksanaan	Terlaksana Cukup terlaksana Kurang terlaksana

<p>biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan (Nurdin, 2002:70).</p>		2. Proses (<i>Proces</i>)	<p>a. Proses penerapan (K3)</p> <p>b. Adanya penerapan standar dalam melaksanakan proses</p>	<p>Terlaksana</p> <p>Cukup terlaksana</p> <p>Kurang terlaksana</p>
		3. Keluaran (<i>Output</i>)	<p>a. Seberapa besar sasaran yang dicapai</p> <p>b. Seberapa banyak kelompok sasaran yang tertangani</p> <p>c. Seberapa besar kelompok sasaran yang terlibat</p> <p>d. Seberapa besar target dan sasaran yang ingin dibangun</p>	<p>Terlaksana</p> <p>Cukup terlaksana</p> <p>Kurang terlaksana</p>
		4. Hasil (<i>Outcome</i>)	<p>a. Dampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan</p> <p>b. Dampak program dengan semangat kerja</p> <p>c. Keterlibatan Program dengan perlengkapan sarana dan prasarana</p>	<p>Terlaksana</p> <p>Cukup terlaksana</p> <p>Kurang terlaksana</p>

Sumber : Modifikasi penelitian, 2019

F. Teknik Pengukuran

Berdasarkan pada konsep operasional di atas, maka penulis akan melakukan pengukuran terlebih dahulu terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam tersebut dapat dikatakan:

a. Masukan (Input) :

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

b. Proses(Proces):

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurangbaik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

c. Keluaran (Output):

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurangbaik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

d. Hasil (Outcomes):

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurangbaik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

Sedangkan untuk pengukuran variabel adalah sebagai berikut:

Baik : Input, Proses, Keluaran, Outcomes adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Input, Proses, Keluaran, Outcomes adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Kurangbaik : Input, Proses, Keluaran, Outcomes adalah pada kategori kurang baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Bentuk penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, metode deskriptif menurut Sugiyono(2013: 14) adalah:“Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”Sedangkan pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2013: 18) adalah:“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di TP. Nusantara V Kebun Terantam. Lokasi penelitian sengaja diambil di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam, yang terletak di desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Adapun penulis memilih di lokasi penelitian ini karena berdasarkan fenomena yang ada. Penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan program K3 di PT.Perkebunan Nusantara V ini.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (dalam Sugiono, 2010:90).Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun cara penarikan sampel yang digunakan dalam pemilihan sampel untuk pihak perusahaan adalah teknik sensus yaitu seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian alasan jumlah yang relative sedikit dan berada dalam satu tempat, sedangkan untuk Karyawan Kebun Terantam menggunakan teknik insidental sampling yaitu pemilihan sampel pada waktu tertentu dilokasi penelitian dengan alasan banyak jumlah responden.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1	Manager Kebun Teratam	1	1	100%
2	Ahli K3 1	1	1	100%
3	Mardor Lapangan	12	12	100%
4	Karyawan Kebun Terantam	578	44	10%
	Jumlah	592 orang	58 orang	-

Sumber: Data Olahan 2019

D. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang baik, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis dari objek penelitian, yaitu para responden yang diteliti, berupa data yang diteliti berkaitan dengan masalah yang diteliti, data tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

b. Data Sekunder

Data skunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk mendukung tujuan penelitian ini, baik dari atau melalui studi kepustakaan maupun data yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa

Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Data tersebut bisa berupa:

- a. Data mengenai jumlah Alat Pelindung Diri (APD) karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam di Desa Kasikan.
- b. Data jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:6) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini, penulis menggunakan cara berikut:

1. Kuisisioner

Kuesioner, Yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket atau kuesioner yang diajukan dan diisi oleh para responden yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi kepada informan pada objek penelitian. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mengenali informasi dan informan atau orang yang dianggap mengetahui tentang permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. (Suwarjeni, 2014) Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data tertulis yang sudah ada sebelumnya. Teknik pengambilan data secara tertulis bersumber pada catatan-catatan, arsip-arsip, gambar atau foto-foto pada acara tertentu yang ada di lokasi penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung ke lapangan. Teknik ini dilakukan untuk mendukung data-data penulis. Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambar riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut, atau pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Nazir (1999: 149) analisis data adalah pengelompokan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkirkan data sehingga mudah untuk dibaca. Dalam menganalisis data, data hasil dokumentasi dihubungkan dan dilengkapi dengan hasil wawancara maupun kuesioner.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis melakukan penyusunan data dengan menggolongkan data lalu menganalisis data dan membandingkannya dengan data lain yang relevan secara deskriptif dengan pendekatan induktif. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dan bersifat empiric, sehingga nantinya dapat mempertajam analisis penulis yang berpedoman pada hasil wawancara secara langsung dan dipadukan dengan teori yang relevan dengan objek penelitian.

Analisis data yang digunakan adalah melalui pendekatan kuantitatif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah-masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar diperoleh gambaran yang jelas tentang objek penelitian.

G. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian adalah pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan kerja, daftar atau tabel kegiatan atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terperinci. Berikut adalah jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian yang dimulai pada bulan Agustus.

Tabel 3.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Tahun 2020--2021																							
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan Penyusunan UP																								
2	Seminar UP																								
3	Revisi UP																								
4	Revisi Daftar Kuesioner																								
5	Pengurusan Rekomendasi Penelitian (Riset)																								
6	Penelitian Lapangan																								
7	Penelitian dan Analisis Data																								
8	Penyusunan Laporan Penelitian (Skripsi)																								
9	Ujian Skripsi																								
10	Revisi dan Pengesahan Skripsi																								
11	Penggunaan Serta Penyerahan Skripsi																								

Sumber : Modifikasi Peneliti 2020

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Tinjauan Umum tentang Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

1. Profil Desa Kasikan

Desa kasikan adalah salah satu desa diantara beberapa desa yang terletak di Kecamatan Tapung Hulu lebih kurang 35 Km dari pusat kecamatan lebih kurang 95 Km dari pusat Kabupaten lebih kurang 155 Km dari ibu kota Propinsi. Desa Kasikan merupakan desa paling ujung sebelum Desa Talang Danto yang berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu, dengan luas wilayah 22.700 Ha, dengan jumlah, 4.050 KK dan 11.685 jiwa.

Menurut data di Kantor Kepala Desa Kasikan yang luas wilayahnya 22.700 Ha dengan jumlah penduduk 11.685 jiwa, batas-batas wilayah Desa Kasikan adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Talang Danto
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Sungai Tapung
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Sukaramai
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Perkebunan Sawit BOB PT. BSP Pertamina Hulu

Dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat Desa Kasikan dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu Dusun, RW, dan RT. Di Desa Kasikan 5 Dusun, 10 RW, dan 48 RT, yang terbesar diseluruh Desa Kasikan sebagai perpanjangan tangan pemerintah Desa Kasikan yang kebanyakan masyarakatnya menyadari

artipentingnya pembangunan, maka kerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari merupakan kebiasaan, baik yang bertani, berdagang dan sebagainya, dan untuk pemasaran hasil pertanian, produksi serta untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, semua telah tersalurkan dan tersedia di Desa, kecamatan, dan Ibukota Kabupaten yang letaknya tidak jauh dan dapat dijangkau oleh transportasi darat, dimana pada pasar umum dan pertokoan yang semakin hari pembangunannya semakin maju dan berkembang.

Adat Istiadat di Desa Kasikan masih kental, dimana masyarakatnya masih mematuhi atauran adat yang ada, salah satunya masalah pembagian hartawarisan. Sedangkan dibidang kesehatan, di Desa Kasikan terdapat 1 Puskesmas, selain puskesmas ada juga posyandu yang dibuka setiap minggu ke tiga pada setiap bulannya, kemudian ada juga pengobatan gratis dari pihak BOB PT BSP Pertamina Hulu.

Masyarakat Desa Kasikan terdiri dari 5 Suku yaitu : Suku Minang, Suku Jawa, Suku Melayu, Suku Batak dan Suku Nias. Dari suku-suku tersebut mayoritas masyarakatnya bersuku Minang. Zaman sekarang penduduk Desa Kasikan sudah berpikir maju dari sebelumnya, dan banyak menduduki pendidikan sampai perguruan tinggi.

Jumlah penduduk yang bermukim di Desa Kasikan dengan jumlah 11.685 jiwa, yang terdiri dari laki-laki 6.575 jiwa, dan perempuan 5.110 jiwa. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasi Penduduk Desa Kasikan Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	6.575	55.96%
2	Perempuan	5.110	44.04%
Jumlah		11.685	100%

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Data pada table diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak daripada perempuan, yaitu laki-laki 6.575 atau 55,96 % dan jumlah perempuan 5.110 atau 44,04 % dari jumlah penduduk yang berdomisili di Desa Kasikan.

Sedangkan menurut umur, penduduk Desa Kasikan sampai tahun 2019 lebih banyak yang berusia 0-14 tahun. Secara rinci dapat dilihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.2
Klasifikasi Penduduk Desa Kasikan Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	0-14	5.851	33.12%
2	15-25	2.693	27.02%
3	26-35	994	12.87%
4	36-41	633	6.44%
5	42-55	1.055	18.35%
6	56-keatas	459	2.20%
Jumlah		11.685	100%

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Tabeldi atas menunjukkan bahwa penduduk yang berusia 0-14 tahun sebanyak 5.851 orang atau 33,12 %, 15-25 tahun sebanyak 2.693 orang atau 27,02 %, 26-35 tahun sebanyak 994 orang atau 12,87 %, 36-41 tahun sebanyak 633 orang atau 6,44 %, 42-55 tahun sebanyak 1.055 orang atau 18,35 % seangkan 56 tahun keatas adalah 459 orang atau 2,20 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penduduk di Desa Kasikan mayoritas berusia 0-14 tahun, dan yang paling sedikit adalah penduduk yang berusia 56 tahun keatas.

2. Kondisi Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu yang sangat perlu dalam kehidupan manusia, baik dalam kehidupan perorangan, keluarga, maupun dalam kehidupan bermasyarakat, bahkan berbangsa dan bernegara. Karena majunya suatu Bangsa dan Negara dapat ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan di Bangsa ataupun Negara itu sendiri.

Dalam mewujudkan pendidikan tersebut, telah dibangun sarana dan prasarana di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu sebagai lembaga pendidikan berupa 4 (empat) unit gedung pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), 1 (satu) unit gedung Taman Kanak-Kanak (TK), 5 (lima) unit gedung Sekolah Dasar (SD), 1 (satu) unit gedung Madrasah Ibtidaiyah (MI) 2 (dua) unit gedung Madrasah Diniyah Takmiliah (PDTA) 2 (dua) unit gedung Sekolah Menengah Pertama (SMP) 1 (satu) unit gedung Madrasah Tsanawiyah (MTS) dan 1 (satu) unit gedung Madrasah Aliyah Negeri (MAN) adapun untuk Perguruan Tinggi mereka lebih dominan memilih ke Universitas di Kota Pekanbaru, Universitas Riau (UR) Universitas Islam

Negeri Sultan Syarif Kasim (Uin Suska) Riau di Pekanbaru, Universitas Islam Riau (UIR) di Pekanbaru dan Institut Agama Islam (IAIN) Sumatra Utara di Medan.

Taraf pendidikan Desa Kasikan sudah mulai maju, hal ini terbukti sudah banyak yang taraf pendidikannya sampai Sarjana (SI) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Pendidikan Masyarakat Desa Kasikan menurut
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	TK	1 Unit
2	SD	5 Unit
3	MI	2 Unit
4	SMP	1 Unit
5	MTS	1 Unit
6	SMA	1 Unit
7	MAN	1 Unit
Jumlah		12 Unit

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Dilihat dari tabel diatas bahwa prasarana untuk menunjang pendidikan nampaknya sudah mulai maju, karena sudah mulai banyak masyarakat yang mendapat gelar Sarjana.

3. Kondisi Kehidupan Beragama

Agama bagi manusia merupakan kebutuhan fitra yang sangat penting, dengan agama manusia bisa merasakan nikmatnya kehidupan, karena tanpa agama

manusia terombang ambing oleh kehidupan dan kebahagiaan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Dalam masyarakat Desa Kasikan penduduknya hampir 90 % menganut agama Islam, sebagai agama yang telah diwariskan dan telah diajarkan oleh nenek moyang mereka secara turun temurun. Sehingga masyarakat Desa Kasikan dengan hidup beragama mereka menjadi rukun dan patuh dengan ketentuan-ketentuan agama, walau disamping itu ada agama selain agama islam, namun mereka hidup dengan saling menghormati satu dengan yang lainnya.

Masyarakat yang hidup di Desa Kasikan baik yang beragama Islam dan Non Muslim saling harga menghargai, saling hormat menghormati, dan saling bantu-membantu dalam masalah sosial.

Adapun sarana untk menunjang peribadatan Desa Kasikan cukup memadai, hal ini terbukti dengan adanya bangunan-bangunan rumah ibadah, seperti Masjid dan tempat ibadah lainnya, yang diprgunakan untuk tempat ibadah, disamping itu dipergunakan juga sebagai tempat pengajian, bemusyawah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Klasifikasi Tempat Peribadatan Desa Kasikan

No	Sarana Peribadatan	Jumlah
1	Masjid	2 Unit
2	Musholla	6 Unit
3	Gereja	2 Unit
4	Wihara	-
5	Pura	-
Jumlah		10Unit

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Dari table di atas, keberadaan Masjid dan Musholla di Desa Kasikan cukup memadai sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas beragama. Masyarakat juga merasa satu dengan yang lainnya ada keterikatan, sehingga apabila ada suatu masalah dapat dimusyawarahkan bersama-sama, selain Masjid dan Musholla sebagai wadah berkumpulnya jema'ah, juga sebagai tempat melaksanakan kegiatan pendidikan keagamaan, seperti :

1. Pendidikan anak-anak dalam membaca Al-Qur'an
2. Tempat belajar seni Al-Qur'an
3. Mengadakan wirid pengajian bagi kaum ibu dan kaum bapak

Kalau dilihat dari segi keyakinan (agama), maka Agama Islam adalah agama mayoritas. Disamping itu ada agama-agama yang lain, seperti Kristen protestan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.5
Klafikasi Jumlah Pemeluk Agama Desa Kasikan

No	Agama	Jumlah	Persentase
1	Islam	9.584	84,75 %
2	Kristen	2.101	15,25 %
3	Hindu	-	
4	Budha	-	
5	Kongucu	-	
Jumlah		11.685	100%

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Dari tabel diatas nampaknya bahwa masyarakat Desa Kasikan mayoritas memeluk agama Islam, yaitu 9.584 jiwa atau 84,75 %. Disamping itu ada agama

lain yang hidup berdampingan bersama mereka. Walaupun jumlahnya sedikit (minoritas) namun hak-hak mereka dalam masyarakat tetap sama. Agama Kristen dengan jumlah 2.101 jiwa atau 15,25 % sedangkan agama Katolik, Hindu, Budha dan Kongucu tidak ada.

4. Kondisi Sosial Ekonomi

Sumber Ekonomi masyarakat Desa Kasikan adalah bertani, namun ada juga yang berdagang, Pegawai Negeri Sipil (PNS), TNI dan lain sebagainya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 4.5
Klasifikasi Mata Pencaharian Masyarakat Desa Kasikan

No	Jenis Mata Pencaharian	Jumlah	Persentase
1	Petani	4.871 Orang	40,85 %
2	Pedagang	305 Orang	6,25 %
3	PNS	107 Orang	2,10 %
4	Guru	756 Orang	9,15 %
5	TNI	6 Orang	0,08 %
6	Buruh	1.987 Orang	10,95 %
7	Belum Bekerja	3.655 Orang	30,62 %
Jumlah		11.885	100%

Sumber Data: Monografi Desa Kasikan Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Desa Kasikan adalah petani dan mata pencaharian mereka adalah bertani. Disamping bertani ada juga yang berdagang sebagai tambahan hasil utama mereka.

Bertani (kebun sawit) adalah mata pencaharian yang umum bagi masyarakat Desa Kasikan dengan jumlah 4.871 orang atau 40,85 % pedagang dengan jumlah 305 orang atau 6,25 % PNS dengan jumlah 107 orang atau 2,10% guru dengan jumlah 756 orang atau 9,15 % TNI 6 orang atau 0,08 % buruh 1.987 orang atau 10,95 % dan yang belum bekerja sebanyak 3,655 orang atau 30,62 % termasuk anak-anak.

B. Tinjauan Umum tentang PT.Perkebunan Nusantara V Kebun TerantamDesa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perkebunan kelapa sawit merupakan komoditi ekspor atau bisa disebut sebagai tanaman industri sebagai hasil akhirnya adalah berupa minyak yang dikenal dengan Crude Palm Oil (CPO). Manfaat sawit adalah sebagai sumber hayati bagi kehidupan, maka Indonesia sebagai negara potensial punya banyak sawit dan tercatat sebagai negara nomor 2 pengekspor minyak sawit terbesar di dunia. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 diadakan peleburan perusahaan perseroan PT. Perkebunan Nusantara II, PT. Perkebunan IV dan PT. Perkebunan V menjadi perusahaan perseroan (persero) PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V yang berkantor pusat di Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru provinsi Riau. PTPN V memiliki beberapa unit yaitu:

1. Kebun : 22 lokasi
2. Rumah sakit : 3 unit
3. Pabrik kelapa sawit (PKS) : 12 unit

4. Kebun plasma : 6 unit

Kebun terantam merupakan salah satu unit usaha PTPN V yang terletak di beberapa desa di wilayah kecamatan tandun kabupaten rokan hulu dan kecamatan tapung hulu kabupaten kampar, + 130 KM dari ibukota provinsi riau dengan batas geografis/wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah utara : berbatasan dengan kebun Sei Lindai
2. Sebelah selatan : berbatasan dengan jalan raya Ujung Batu
3. Sebelah barat : berbatasan dengan PT. Sejati Luhur
4. Sebelah timur : berbatasan dengan kebun Tamora dan Tandun

Pada tahun 1983 PTPN V Kebun Terantam mulai melakukan *land clearing* dengan luas areal perkebunann 7.913,19 Ha. Kebun ini terus bergerak meskipun banyak hambatan ditemui dilapangan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, PTPN V pada tahun 2001 mengadakan organisasi dan restrukturisasi. Kebun Terantam dibagi menjadi dua kebun yaitu I dan kebun Terantam II. Kebun Terantam I lokasinya kebun Terantam rayon utara memiliki 8 (delapan) afdeling dan luas areal perkebunannya 7.408,90Ha. Pada tanggal 19 juni 2003 kebun Terantam I dan II digabungkan menjadi satu perusahaan yang bernama PTPN V kebun Terantam.

Adapun manajer yang berjasa dalam mengembangkan PTPN V kebun Terantam adalah:

1. Kamarsyah Pinem : Periode 1979 s/d 1980
2. Kostan Simatupang : Periode 1980 s/d 1987
3. Drs. TJ. Sembiring : Periode 1987 s/d 1990

4. Ir. H. Dahlan Sinaga : Periode 1990 s/d 1992
5. Ir. H. Dahlan Harahap : Periode 1992 s/d 1994
6. Ir. H. Syamsuddin : Periode 1994 s/d 199
7. Ir. H. Machmuddin : Periode 1995 s/d 1996
8. Ir. H. Helmi Harahap : Periode 1996 s/d 1999
9. Ir. H. Syaiful Anwar Pane : Periode 1999 s/d 2001
10. Ir. H. Helmes Chan ADM. terantam: Periode 2001 s/d 2003
11. Suprpto ADM.terantam II : Periode 2001 s/d 2002
12. Ir. H. Helmes Chan ADM. Terantam : Periode 2003 s/d 200
13. Suprpto Manajer : Periode 2004 s/d 2006
14. Ir. Firma sembiring : Periode 2006 s/d 2007
15. Ir. H. Irsan Haposan Nasution : Periode 2007 s/d 2008
16. Ir. Ferry Tambunan : Periode 2008 s/d 2012
17. Ir. Dekon Naiboha : Periode 2012 s/d 2013
18. Ir. R. Sembiring : periode 2013 s/d sekarang

2. VISI & MISI PTPN V Kebun Terantam

1) Visi

Visi PTPN V adalah “Menjadi Perusahaan yang tangguh berkebudayaan industri dan menempatkan diri sebagai pusat industri dan menempatkan diri sebagai pusat agrobisnis sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.”

2) Misi

Misi PTPN V adalah “Mengelola usaha perkebunan dengan budidaya kelapa sawit serta mengelola hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, berwawasan lingkungan memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategi lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan”.

3) Motto

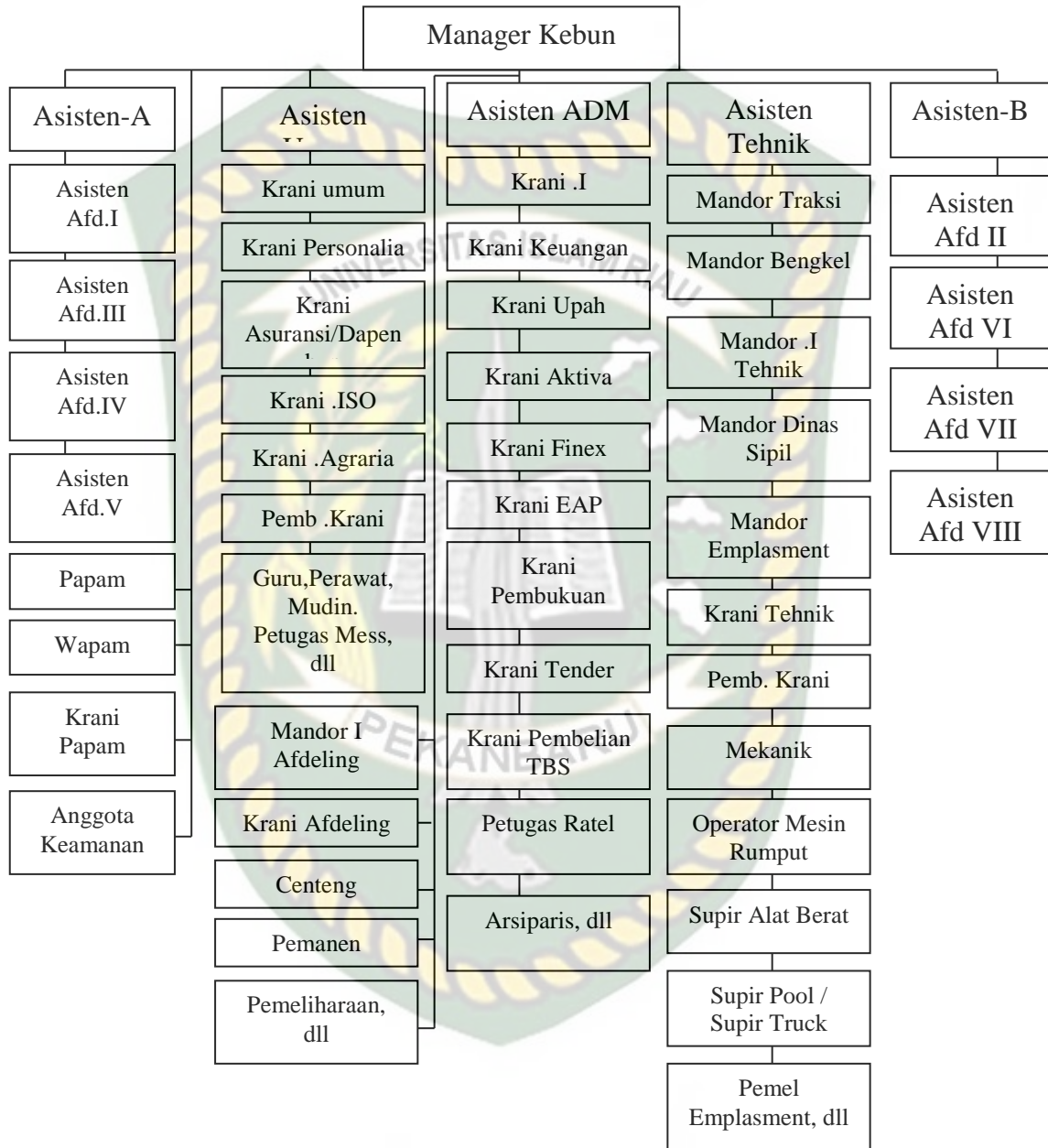
Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam memiliki motto yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas perkebunan tersebut dengan motto: **“Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja ikhlas”**.

3. Legalitas perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam memiliki sertifikat perusahaan dan hak guna usaha dengan No. 01, di Desa Kasikan dan Lidai. Asal persil atau ukuran tanah yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam menurut surat keputusan No. 16/HGU/1988 yang di sahkan oleh menteri dalam Negeri, pada tanggal 17 Oktober 1983 berlaku selama 35 tahun dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2023. Surat ukur/ gambaran situasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam pada tahun 1997 memiliki luas 12.811,8 Ha dengan pembukuan dan penerbitan sertifikat oleh H.M. Sari Sytha SH pada tanggal 1 Agustus 1997. Namun pada tanggal 08 Agustus 1996 Perusahaan mengalami perubahan nama dari PT. Perkebunan II (persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam yang diputuskan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan No.028333.HT.01.01.TH.96.

4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun

TerantamDesa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam

5. Uraian Tugas Asisten Perusahaan

1) Meaneger

Merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terhadap seluruh aktivitas perusahaan dan merupakan tingkatan yang paling atas (*top management*) dari bagian struktur organisasi perusahaan. Mengelola seluruh aset administrasi/keuangan serta pengawasannya untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba maksimal.

2) Asisten Administrasi Keuangan

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerja untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi. Asisten administrasi keuangan merupakan tanggung jawab umum mengenai pembukuan laporan bulanan, tahunan, keuangan.

3) Asisten Umum (Asum)

Melaksanakan kegiatan bidang sumber daya manusia (SDM) dan untuk mencapai kinerja yang optimal kepada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administratur. Asum yang bertanggung jawab atas administrasi umum, membuat laporan-laporan seperti laporan tenaga kerja, laporan mengenai serikat buruh karyawan, pendidikan, laporan bulanan ke kantor pusat, dan menjadi humas bagi perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar.

4) Asisten Administrasi (KTU)

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi. KTU merupakan penanggung jawab umum mengenai pembukuan, laporan bulanan, tahunan, dan keuangan.

5) Asisten Teknik Umum

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jalanan, jembatan, dan saluran air) dan bertanggung jawab terhadap semua peralatan perusahaan, melayani pengangkutan Tandan Buah Segar (TBS), hasil produksi dan kendaraan dinas karyawan.

6) Asisten Afdeling

Mengelola afdeling meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan tanaman guna mencapai kinerja yang optimal.

7) Perwira Pengamanan

Melaksanakan kegiatan pengamanan bagi seluruh komponen yang ada di perusahaan baik tanaman dari gangguan dari bintang liar, tandan buah segar (TBS) dari tangan jahil manusia yang melakukan penanaman liar (pencurian), peralatan-peralatan yang mendukung proses pelaksanaan kinerja di perusahaan, karyawan atau tenaga kerja dari berbagai gangguan dan ancaman baik yang datang dari dalam maupun dari luar perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini meneliti permasalahan ini dengan judul; Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan responden yang terdiri dari 1 Manager Kebun Teratam 1 orang Ahli K3, 12 orang Mandor Lapangan dan 44 orang Karyawan Kebun Terantamsemuanya berjumlah 58 orang. Adapun data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

A. Identitas Responden

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dalam pelaksanaan penelitian terhadap seluruh responden yang digunakan sebagai sampel, maka pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Dalam penelitian ini penulis menemukan responden tidak hanya satu golongan yaitu berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini supaya ada keadilan terhadap responden untuk memberi tanggapan/informasi kepada penulis lebih lengkap. Adapun jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table V.1. Jenis Kelamin Responden

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
Laki-laki	34	58.62
Perempuan	24	41.38
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan penelitian, 2020

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terdapat 58 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 34 orang dan perempuan sebanyak 24 orang.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pendidikan responden yang diambil dari sampel sebanyak 58 orang yaitu sebagai berikut :

Tabel V.2: Tingkat pendidikan Responden

<i>Pendidikan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
SD	16	27.59
SMP	15	25.86
SMA	10	17.24
DIII	4	6.90
SI	13	22.41
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Pada tabel V.2 dapat dilihat bahwa jumlah pendidikan responden yang berpendidikan S1 yang berjumlah 13 orang atau 22.41%, selanjutnya D3 berjumlah 4 orang atau 6.90%, dan SLTA berjumlah 10 orang atau 17.24% dan SLTP berjumlah 15 orang atau 25.86% dan pendidikan SD sebanyak 16 orang

atau 27.59%. Dengan demikian dari tingkat pendidikan yang bermacam-macam ini akan mampu memberikan jawaban tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

3. Tingkat Umur Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabal V.3: Tingkat Umur Responden

<i>Usia</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
17-27 tahun	27	46.55
28-38 tahun	15	25.86
39-49 tahun	11	18.97
> 50 tahun	5	8.62
Jumlah	58	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa dari 58 responden sebagian besar berusia 17-27 tahun dengan jumlah 27 responden, di ikuti dengan golongan usia 28-38 tahun dengan jumlah 15 responden, di ikuti dengan golongan usia 39-49 tahun dengan jumlah 11 responden sisanya adalah golongan usia > 50 tahun sebanyak 5 orang.

B. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Tanpa adanya pekerja, suatu perusahaan tidak akan berkembang dan tidak akan

dapat ikut berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi dan nasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian internal dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. (Sutedi, 2011:4)

Pekerja adalah tanggung jawab penuh perusahaan. Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan, yaitu mengelola perusahaan, baik mengelola sendiri, mengelola dengan perantaraan orang lain maupun bantuan orang lain, dan pengusaha dapat berupa perseorangan ataupun badan hukum. Baik dalam pemenuhan kesehatan tenaga kerja dan yang paling utama adalah permasalahan keselamatan kerja pekerjanya. Keselamatan kerja merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. (Janus, 2012:10) Hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, sikap mental, kemampuan dan kecakapan, motivasi, minat, etos kerja, usia, teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, pendidikan dan latihan, upah dan jaminan sosial, dan sebagainya (Hidayah 2013:2). Upah dan jaminan social merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pengorbanan yang dikeluarkan oleh karyawan kepada perusahaan tentu membutuhkan penghargaan yang layak dan sesuai.

Perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun tetap harus dipenuhi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dan diharapkan jika hak serta kewajiban tersebut terpenuhi oleh masing-masing pihak maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. (Hidayah 2013:2)

Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Ravianto (1986:3) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang terpenting pula.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu factor produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011:3).

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program program tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undangundang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undangundang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Manajemen kinerja membutuhkan alat yang disebut pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai keberhasilan organisasi, program, dan kegiatan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, untuk mengukur kualitas barang dan jasa, membandingkan hasil kegiatan dengan target, dan menilai efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (<https://andichairilfurqan.wordpress.com/tag/outcome/> diakses pada tanggal 21 Oktober).

Dengan adanya pengukuran kinerja memungkinkan bagi unit kerja pemerintahan untuk memonitor kinerja dalam menghasilkan keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) terhadap masyarakat, sehingga bermanfaat untuk membantu pimpinan instansi dalam memonitor dan memperbaiki kinerja serta fokus pada tujuan organisasi dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas public (Furqan, 2012).

Untuk menilai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar maka dalam penelitian ini dijelaskan dalam tanggapan responden melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*)

Karyawan Kebun Terantam dalam menjalankan peran dan fungsinya tidak lepas dengan istilah input, *input* adalah alat yang digunakan untuk mengukur

jumlah *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (melaksanakan kegiatan). Dengan meninjau distribusi sumberdaya, suatu lembaga dapat menganalisis kesesuaian alokasi sumberdaya. Jika Karyawan Kebun Terantam mengikuti prosedur yang sesuai maka petugas PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar akan cepat memprosesnya. Untuk mengetahui gambaran Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar ditinjau dari tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan indikator Masukan (*Input*) dilakukan menggunakan dua item pertanyaan. Hasil angket dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel V.4: Tanggapan Karyawan Kebun Terantam Mengenai Indikator Masukan (*Input*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Keterlibatan SDM dalam pelaksanaan kegiatan	37	7	0	44
2	Ketepatan pengukuran biaya dalam pelaksanaan	40	4	0	44
	Jumlah	77	11	0	88
	Rata-rata	38	6	0	44
	Persentase	87,5	12,5	0,0	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan indikator Masukan (*Input*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan yaitu 38 orang atau 87,5%, jawaban responden berkategori baik kemudian 6 orang atau

12,5%, berada pada kategori cukup baik, serta tidak ada yang berada pada kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Karyawan Kebun Terantam dari aspek Masukan (*Input*) Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berada pada kategori Baik.

Sedangkan menurut para Mandor Lapangan pada indikator Masukan (*Input*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.5: Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Masukan (*Input*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Keterlibatan SDM dalam pelaksanaan kegiatan	12	0	0	12
2	Ketepatan pengukuran biaya dalam pelaksanaan	10	2	0	12
	Jumlah	22	2	0	24
	Rata-rata	11	1	0	12
	Persentase	91,7	8,3	0,0	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Mandor Lapangan mengenai Masukan (*Input*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan yaitu 11 orang atau 91,7%, jawaban responden berkategori baik kemudian 1 orang atau 8,3%, berada pada kategori cukup baik, serta tidak ada yang menyatakan kategori kurang baik.

Kondisi terkait pandangan Karyawan Kebun Terantam tentang Masukan (*Input*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa

Kasikan, maka penulis mewawancarai Manager Kebun Teratam tanggal 22 Oktober 2020 tentang upaya PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan dalam memproses Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dari aspek Masukan (*Input*) sebagai menginformasi berikut :

Tingkat ketrlibatan SDM dalam pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan digambarkan dalam pengukuran SDM. Hal ini terkait dengan program K3. Selain di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) ada bagian biaya *input* yang juga harus di perhatikan seperti biaya pendidikan, pelatihan dan gaji bulanan karyawan yang harus diperhatikan. Karyawan di sini harus terjamin hidupnya dan kita juga sama-sama pekerja maka dari itu kita harus saling memahami dan menjaga.

Kemudian dilanjutkan lagi wawancara dengan Ahli K3 pada tanggal 21 Oktober 2020 dengan pertanyaan yang sama beliau mengatakan bahwa:

Keterlibatan SDM dengan pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan sangat erat kaitannya, setiap kegiatan yang kita lakukan di Perusahaan itu didapatkan melalui SOP (Prosedur Operasi Standar). Jadi ada panduan yang memang harus kita perhatikan dan itu tidak sembarangan kita gunakan karena sudah ada patokannya tersendiri.

Beliau juga menambahkan bahwa:

Setiap dari pihak kita Masukan (*Input*) SDM ke perusahaan kita selalu memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan telah memberikan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan kepada Karyawan Kebun Terantam berkaitan dengan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di bagian Masukan (*Input*), Karyawan Kebun Terantam masih menganggap bahwa Program K3 yang disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun

Terantam Desa Kasikan terlaksana dengan baik. Karena pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan selalu melibatkan SDM dalam menjalankan program K3.

2. Proses (*Proces*)

Dalam proses Program K3, waktu atau masa yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan dalam memproses perijinan Karyawan Kebun Terantam ternyata dianggap penting oleh Karyawan Kebun Terantam. Dalam arti semakin cepat proses Program K3 semakin menghemat waktu Karyawan Kebun Terantam. Untuk mengetahui gambaran proses dari Program K3 ditinjau dari tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan indikator Proses (*Proces*) dilakukan menggunakan dua item pertanyaan. Hasil angket dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel V.6: Tanggapan Karyawan Kebun Terantam Mengenai Indikator Proses (*Proces*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Proses penerapan (K3)	28	7	9	44
2	Adanya penerapan standar dalam melaksanakan proses	15	10	19	44
	Jumlah	43	17	28	88
	Rata-rata	22	8	14	44
	Persentase	48.9	19.4	31.7	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Karyawan Kebun Terantam mengenai Proses (*Proces*) Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan yaitu 22 orang atau 48,9% jawaban responden berkategori baik kemudian

8 orang atau 19,4% berada pada kategori cukup baik dan 14 orang atau 31,7% yang menyatakan kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Karyawan Kebun Terantam dari aspek Proses (*Proces*) Program K3 berada pada kategori kurang baik.

Sedangkan menurut para Mandor Lapangan pada indikator Proses (*Proces*) Program K3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.7: Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Proses (*Proces*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Proses penerapan (K3)	9	3	0	12
3	Adanya penerapan standar dalam melaksanakan proses	9	3	0	12
	Jumlah	18	6	0	24
	Rata-rata	9	3	0	12
	Persentase	75,0	25,0	0,0	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Mandor Lapangan mengenai Proses (*Proces*) Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikanyaitu 9 orang atau 75,0% jawaban responden berkategori baik kemudian 3 orang atau 25,0% berada pada kategori cukup baik, serta tidak ada yang menyatakan kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Mandor Lapangan dari aspek Proses (*Proces*) Program K3 berada pada kategori baik.

Kondisi terkait pandangan Karyawan Kebun Terantam dan Mandor Lapangan tentang Proses (*Proses*) Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan, maka penulis mewawancarai Manager Kebun Terantam tanggal 22 Oktober 2020 tentang Proses (*Proses*) Program K3 seperti apa yang ditunjukkan atau di berikan adalah sebagai berikut:

Proses Program K3 pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan terdiri atas Perencanaan, perencanaan ini termasuk pada apa agenda apa yang akan dilakukan untuk kedepannya, kemudian ke dua ada pengorganisasian, pengorganisasian disini termasuk pada proses mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam menjalankan tugasnya, ketiga ada Kepemimpinan (*Leading*), yang memiliki tugas memimpin termasuk pada mengarahkan atau memotivasi dan mengawasi dan yang terakhir ada Pengendalian (*control*), salah satu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, dan mengarahkan. Hal ini merupakan bagian dari pengendalian atau control.

Kemudian dilanjutkan lagi wawancara dengan Ahli K3 pada tanggal 21 Oktober 2020 dengan pertanyaan yang sama beliau mengatakan bahwa:

Tidak semua perusahaan mungkin ada Program K3 hal ini hanya ada pada bagian perusahaan tertentu saja jadi prosesnya pun juga harus menggunakan tenaga yang handal untuk mengatur. Perusahaan yang menerapkan Program K3 juga belum tentu mampu untuk handle segala permasalahan yang ada namun kita tetap memprioritaskan kesejahteraan dan keselamatan pekerja disini.

Beliau juga menambahkan bahwa :

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan faktor utama untuk menunjang Program K3, kita menyadari bahwa ada beberapa yang kurang memadai dari APD yang ada. Namun, itu tidak menghambat jalannya pekerjaan karena APD yang tidak mendukung bukan merupakan bagian inti dari pekerjaan jadi pekerjaan yang inti dan sekiranya berat itu segala keperluan sudah ada dan memadai.

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa Manager Kebun Terantam, Ahli K3 dan Mandor Lapangan berbeda dengan pendapat Karyawan

Kebun Terantam. Hasilnya ketika pandangan Karyawan Kebun Terantam tentang Proses (*Proces*) yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berkategori kurang baik, karena proses program K3 belum berjalan secara efektif sebagaimana Menurut *Health and Safety Executive* (2013), proses manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijabarkan ke dalam 4 tahapan utama yaitu:

- 1) Perencanaan (*Plan*), Manajemen harus menetapkan arah manajemen K3 yang efektif dengan menetapkan kebijakan K3 yang menjadi bagian integral dari budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan standar kinerja. Semua tingkatan manajemen harus memimpin dalam menjamin komunikasi tugas dan manfaat K3 pada seluruh organisasi. Manajemen puncak harus mengembangkan kebijakan untuk menghindari masalah K3 dan harus merespon dengan cepat apabila muncul kesulitan atau risiko yang baru; dan pekerja lainnya harus memastikan bahwa K3 ditangani dengan benar dan tepat.
- 2) Pelaksanaan (*Do*), Pelaksanaan K3 akan bergantung pada sistem manajemen yang efektif untuk memastikan, sejauh mana K3 yang wajar dapat dilaksanakan pada karyawan, pelanggan dan anggota masyarakat. Organisasi harus bertujuan untuk melindungi orang-orang dengan memperkenalkan sistem manajemen dan tindakan yang menjamin bahwa risiko ditangani dengan bijaksana, bertanggung jawab dan proporsional. Manajemen harus mempertimbangkan keterlibatan K3 pada proses kerja yang baru, praktek kerja baru atau pegawai baru, serta menyediakan

sumber daya yang memadai untuk melaksanakan tugas dan mencari masukan bila diperlukan. Keputusan rapat manajemen harus dibuat dalam konteks kebijakan K3 organisasi dengan memasukkan rancangan K3 ketika mengimplementasikan perubahan

- 3) Pemeriksaan (*Check*), Pemantauan dan pelaporan merupakan bagian penting dari budaya K3. Sistem manajemen harus memungkinkan manajemen menerima laporan khusus (misalnya insiden) dan laporan rutin terhadap kinerja K3. Informasi K3 sehari-hari banyak yang perlu dilaporkan hanya pada saat review formal. Akan tetapi sistem pemantauan yang kuat dapat memastikan bahwa review formal dapat berjalan sesuai rencana dan bahwa peristiwa yang sesuai dengan keadaan sementara disampaikan pada perhatian manajemen. Dalam pelaksanaannya manajemen harus memastikan bahwa telah dilakukan :

- a. Pelaporan informasi kemajuan program K3 dan data insiden yang terjadi;
- b. Audit berkala terhadap efektivitas struktur manajemen dan kontrol risiko K3 yang dilakukan;
- c. Pelaporan perubahan prosedur baru, proses kerja, atau kegagalan K3 utama dilakukan secepatnya ke manajemen;
- d. Prosedur penerapan perubahan dan persyaratan hukum yang baru untuk mempertimbangkan perkembangan eksternal lainnya.

- 4) Tindakan (*Action*),

Sebuah tinjauan ruang rapat formal kinerja K3 sangat penting untuk dilakukan. Hal ini membantu manajemen untuk menentukan apakah prinsip-prinsip penting K3, kepemimpinan yang kuat dan aktif, keterlibatan pekerja, serta penilaian dan review, telah tertanam dalam organisasi. Hal ini akan memberitahu keefektifan sistem dalam

dalam mengelola risiko dan melindungi orang. Manajemen harus melakukan peninjauan ulang K3 setidaknya sekali setahun. Tinjauan Proses harus:

- a. Memeriksa apakah kebijakan K3 mencerminkan prioritas saat ini, rencana dan target organisasi;
- b. Memeriksa apakah manajemen risiko dan sistem K3 lainnya telah secara efektif dilaporkan ke manajemen;
- c. Laporan kekurangan K3 dan efek dari keputusan semua pengurus dan manajemen yang sesuai;
- d. Memutuskan tindakan untuk mengatasi setiap kelemahan dan sistem untuk memonitor pelaksanaannya;
- e. Mempertimbangkan ulasan langsung dengan fokus pada kelemahan utama atau kejadian peristiwa.

3. Keluaran (*Output*)

Keluaran(*output*), sejauh mana kegiatan terlaksanakan sesuai dengan rencana. Untuk dapat menilai kemajuan suatu kegiatan, tolok ukur *output* harus dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Untuk dapat menggambarkan mengenai hal tersebut, indikator kinerja *output* dapat dikelompokkan menjadi indikator yang menggambarkan mengenai kuantitas *output*, kualitas *output* dan efisiensi dalam menghasilkan *output*. Untuk mengetahui gambaran Keluarandari Program K3 ditinjau dari tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan indikator Keluaran(*output*)dilakukan menggunakan tiga item pertanyaan. Hasil angket dapat dilihat seperti tabel berikut

Tabel V.8: Tanggapan Karyawan Kebun Terantam Mengenai Indikator Keluaran (*Output*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Seberapa besar sasaran yang dicapai	12	17	17	44
2	Seberapa banyak kelompok sasaran yang tertangani	12	24	8	44

3	Seberapa besar kelompok sasaran yang terlibat	18	8	18	44
4	Seberapa besar target dan sasaran yang ingin dibangun	24	11	9	44
	Jumlah	64	60	52	176
	Rata-rata	16	15	13	44
	Persentase	36.5	34.0	29.5	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Karyawan Kebun Terantam mengenai Keluaran (*Output*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan pada pernyataan ada Keluaran (*Output*) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan, yaitu 16 orang atau 36,5% jawaban responden berkategori baik kemudian 15 orang atau 34,0% berada pada kategori cukup baik, serta 13 orang atau 29,5% berada pada kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Karyawan Kebun Terantam dari aspek Keluaran (*Output*) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik.

Sedangkan menurut para mandor lapangan pada indikator Keluaran (*Output*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.9: Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Keluaran (*Output*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Seberapa besar sasaran yang dicapai	8	1	3	12

2	Seberapa banyak kelompok sasaran yang tertangani	12	0	0	12
3	Seberapa besar kelompok sasaran yang terlibat	7	5	0	12
4	Seberapa besar target dan sasaran yang ingin dibangun	12	0	0	12
	Jumlah	39	6	3	48
	Rata-rata	10	2	1	12
	Persentase	81.3	12.5	6.3	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Mandor Lapangan mengenai Keluaran (*Output*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan pada pernyataan ada Keluaran (*Output*) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan, yaitu 10 orang atau 81,3% jawaban responden berkategori baik kemudian 2 orang atau 12,5% berada pada kategori cukup baik dan 1 orang atau 6,3% yang menyatakan kategori kurang baik.

Kondisi terkait pandangan Karyawan Kebun Terantam dan Mandor Lapangan tentang Keluaran (*Output*) Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan, maka penulis mewawancarai Manager Kebun Terantam tanggal 22 Oktober 2020 tentang Keluaran (*Output*) Program K3 seperti apa yang ditunjukkan atau di berikan adalah sebagai berikut:

Sasaran program K3 ini lebih kepada Karyawan Kebun, secara mereka yang lebih mengurus tenaga kerja dilapangan juga kita ketahui bahwa resiko kecelakaan itu dilapangan kemungkinan besar dari dalam perusahaan. Jadi, kita harus bijak maka pada setiap tahun saya selalu

menyampaikan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan bagian tersebut seperti mandor lapangan agar lebih memperhatikan tenaga lapangan.

Kemudian dilanjutkan lagi wawancara dengan Ahli K3 pada tanggal 21 Oktober 2020 dengan pertanyaan yang sama beliau mengatakan bahwa:

Pastinya program K3 ini tetap berjalan dan akan selalui di perbaharui terkait dengan pendata ulang pada setiap tahunnya, yaitu agar semuanya mendapatkan hak-hak perkerja. Misalnya hak mereka adalah sebagai pekerja di lapangan maka salah satu upaya perusahaan atau kewajiban dari perusahaan adalah dengan memberikan program K3 tersebut.

Dari wawancara di atas dapat dipahami bahwa Manager Kebun Teratam, Ahli K3 dan Mandor Lapangan berbeda pendapat pada Karyawan Kebun Terantam. Hasilnya ketika pandangan Karyawan Kebun Terantam tentang Keluaran (*Output*) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berkategori cukup baik, karena karyawan berasumsi bahwa Keluaran (*Output*) atau sasaran dari Program Keselamatan Karyawan Kebun Terantam belum berjalan secara efektif.

Dari data kuesioner, data hasil wawancara dan hasil observasi, maka dapat disimpulkan bahwa Keluaran (*Output*) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berada pada kategori cukup baik.

4. Hasil (*Outcome*).

Outcome menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak. Dengan indikator *Outcome* perusahaan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam

bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi karyawan. Untuk mengetahui gambaran **Hasil (Outcome)** dari Program K3 ditinjau dari tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan indikator **Hasil (Outcome)** dilakukan menggunakan dua item pertanyaan. Hasil angket dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel V.10: Tanggapan Karyawan Kebun Terantam Mengenai Indikator Hasil (Outcome)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Dampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan	18	18	8	44
2	Dampak program dengan semangat kerja	18	26	0	44
3	Keterlibatan Program dengan perlengkapan sarana dan prasarana	12	22	10	44
	Jumlah	48	66	18	132
	Rata-rata	16	22	6	44
	Persentase	36.4	50.0	13.6	100

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Karyawan Kebun Terantam mengenai **Hasil (Outcome)** yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan pada pernyataan ada **Hasil (Outcome)** Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawanyaitu 16 orang atau 36,4% jawaban responden berkategori baik kemudian 22 orang atau 50,0% berada pada kategori cukup baik dan 6 atau 13,6% ada yang berada pada kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Karyawan Kebun Terantam dari aspek **Hasil (Outcome)** Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik.

Sedangkan menurut para mandor lapangan pada indikator **Hasil** (*Outcome*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.11: Tanggapan Mandor Lapangan Mengenai Indikator Hasil (*Outcome*)

No	Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Dampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan	10	2	0	12
2	Dampak program dengan semangat kerja	3	0	9	12
3	Keterlibatan Program dengan perlengkapan sarana dan prasarana	11	1	0	12
	Jumlah	24	3	9	36
	Rata-rata	8	1	3	12
	Persentase	66.7	8.3	25.0	150

Sumber : Olahan Data Tahun 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah hasil penelitian dari Tanggapan Karyawan Kebun Terantammengenai **Hasil** (*Outcome*) yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan pada pernyataan ada **Hasil** (*Outcome*) pada Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawanyaitu 8 orang atau 66,7% jawaban responden berkategori baik kemudian 1 orang atau 8,3% berada pada kategori cukup baik dan 3 orang atau 25,0% yang menyatakan kategori kurang baik.

Dari analisis data tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pandangan Mandor Lapangan Kebun Terantam dari aspek **Hasil** (*Outcome*) Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik.

Kondisi terkait pandangan Karyawan Kebun Terantam dan Mandor Lapangan tentang **Hasil (Outcome)**Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan, maka penulis mewawancarai Manager Kebun Terantam tanggal 22 Oktober 2020 tentang **Hasil (Outcome)**Program K3 seperti apa yang ditunjukkan atau di berikan adalah sebagai berikut:

Ia setiap program kita usahakan itu bermanfaat banyak untuk pekerja. Bukan semata demi keuntungan perusahaan saja namun itu merupakan standard pekerja perusahaan yang memang harus di miliki dan di kuasi setiap pekerja pada bidangnya masing-masing. Jadi jagan lagi pekerja beranggapan bahwa ini merupakan keuntungan perusahaan semata.

Beliau juga menambahkan bahwa:

Ada problem atau masalah harap langsung bertemu kepada atasannya langsung itu merupakan hak pekerja disini, semua karyawan di sini kita samakan dan tidak ada istilah di istimewa tidak ada.

Kemudian dilanjutkan lagi wawancara dengan Ahli K3 pada tanggal 21 Oktober 2020 dengan pertanyaan yang sama beliau mengatakan bahwa:

Saya rasa selama ini program sangat berdampak untuk keselamatan pekerja, salah satu APD Alat Pelindung Diri itu dalam satu tahun pasti ada kita cek atau pemasukan barang baru untuk APD di lapangan, jadi saya rasa untuk saat sekarang ini masih terkendali dan aman, yang menjadi permasalahan itu apabila APD yang telah diperuntukan untuk karyawan dijadikan hak milik oleh karyawan itu yang menjadi kurang baik.

Dari wawancara di atas dapat dipahami bahwa Manager Kebun Terantam dan Ahli K3 sejalan dengan pendapat Karyawan Kebun Terantam dan Mandor Lapangan. Hasilnya ketika pandangan Karyawan Kebun Terantam tentang **Hasil (Outcome)**Program K3 yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berkategori cukup baik, karena Mandor Lapangan selaku pengawas selalu berasumsi bahwa **Hasil (Outcome)**Program

Keselamatan Karyawan Kebun Terantam berdampak dan ada kemajuan untuk keselamatan pekerja. Namun ada dampak negatif apabila Program K3 seperti perlengkapan APD menjadi kendala sehingga kelompok sasaran tidak lagi dijadikan tujuan kebijakan.

Dari data kuesioner, data hasil wawancara dan hasil observasi, maka dapat disimpulkan bahwa **Hasil (Outcome)** Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya dapat dilihat rekapitulasi hasil penelitian tentang Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam dapat dilihat dari indikator Masukan (*Input*), Proses (*Proses*), Keluaran (*Output*) dan **Hasil (Outcome)** yang akan menjadi ukuran yang dinilai oleh responden untuk menilai program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.12: Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Kebun Terantam tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Indikator	Kategori Pengukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Masukan (<i>Input</i>)	38	6	0	44

		87.5	12.5	0.0	100
2	Proses (<i>Proces</i>)	22	8	14	44
		48.9	19.4	31.7	100
3	Keluaran (<i>Output</i>)	16	15	13	44
		36.5	34.0	29.5	100
4	Hasil (<i>Outcome</i>)	16	22	6	44
		36.4	50.0	13.6	100
	Jumlah	92	51	33	176
	Rata-rata	32	8	4	44
	Persentase	52.3	29.0	18.7	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Melihat dari tabel rekapitulasi tanggapan karyawan kebun terantampada Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar di atas yang terindikasi dari indikator Masukan (*Input*), Proses (*Proces*), Keluaran(*Output*), dan **Hasil** (*Outcome*), dominannya yang menjawab dengan rata-rata 32 orang dengan persentase 52,3% berada pada kategori baik, kemudian yang menjawab cukup baik rata-rata 8 orang dengan persentase 29,0% dan yang menjawab kurang baik rata-rata 4 orang dengan persentase 18,7%.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden tanggapan karyawan kebun terantamdari semua indikator tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dapat dikatakan cukup baik karena berdasarkan tehnik pengukuran indikator yaitu apabila hasil tanggapan responden pada kategori terlaksana berada pada rentang persentase 34%-66%.dikatakan cukup baik.Artinya karyawan kebun terantam merasakan

bahwa program K3 untuk perusahaan bersekala besar sangat penting dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja berarti perusahaan memprioritaskan keselamatan pekerja serta karyawan masih berasumsi bahwa pelaksanaan program K3 termasuk Alat Pelindung Diri (APD) oleh karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar saat bekerja masih belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan rekapitulasi jawaban responden mandor lapangan tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar juga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.13: Rekapitulasi Tanggapan Mandor Lapangan Tentang Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

No	Indikator	Kategori Pengukuran			Jumlah
		B	CB	TB	
1	Masukan (<i>Input</i>)	11	1	0	12
		91.7	8.3	0.0	100
2	Proses (<i>Proces</i>)	9	3	0	12
		75.0	25.0	0.0	100
3	Keluaran (<i>Output</i>)	10	2	1	13
		81.3	12.5	6.3	100
4	Hasil (<i>Outcome</i>)	8	1	3	12
		66.7	8.3	25.0	100
	Jumlah	38	7	4	49
	Rata-rata	9	2	1	12
	Persentase	77.5	14.3	8.2	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Melihat dari tabel rekapitulasi tanggapan mandor lapangan pada Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung

Hulu Kabupaten Kampar di atas yang terindikasi dari indikator Masukan (*Input*), Proses (*Proses*), Keluaran(*Output*), dan **Hasil** (*Outcome*), dominannya yang menjawab dengan rata-rata 9 orang dengan persentase 77,5% berada pada kategori baik, kemudian yang menjawab cukup baik rata-rata 2 orang dengan persentase 14,3% dan 1 orang atau 8,2% yang menjawab kurang baik.

Hasil rekaptiluasi tanggapan responden mandor lapangan pada Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dapat dikatakan baik karena berdasarkan teknik pengukuran indikator yaitu apabila hasil tanggapan responden pada kategori terlaksana berada pada rentang persentase 67-100% dikatakan baik. Artinya mandor lapangandengan program K3 telah bersinergi untuk membangun perusahaan dengan kerjasama yang solid yaitu mandor lapangan bertugas memberikan pengawasan atas setiap kinerja karyawan serta memberikan rasa aman bagi pekerja lapangan.

C. Hambatan dalam Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuisiner maka dapat dikatakan bahwa hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan

Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar tersebut adalah:

1. Alat Pelindung Diri (APD)

Beberapa karyawan Kebun Terantam memberikan jawaban terkait dengan APD di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, bahwa perlengkapan alat pelindung diri yang tersedia di pabrik kelapa sawit ini tidak memadai dan seimbang dengan jumlah total karyawan yang bekerja. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) seperti safety shoes, helmet, sarung tangan, sarung dada, dll. Padahal kelengkapan tersebut sangat menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pekerjaan yang dilakukan di lingkungan pabrik 90% bersentuhan langsung dengan alat-alat. Penulis mendapat beberapa keganjilan dalam hal ketersediaan alat pelindung diri (APD) di lokasi kerja.

2. Kurangnya Pemahaman dan Kesadaran Diri

Kesadaran diri karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja masih sangat kurang. Ditambah lagi ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang tidak sesuai dan sebanding dengan jumlah karyawan, dan tingkat disiplin yang kurang baik tidak diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang minim dan tidak sesuai ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar untuk hasil rekapitulasi tanggapan Karyawan Kebun Terantam dengan persentase 52,3% tersebut masuk dalam kategori “**Cukup Baik**” dan hasil rekapitulasi tanggapan Mandor Lapangan dengan persentase 77,5% maka hasil tersebut masuk dalam kategori “**Baik**”.

Berikut kesimpulan dari Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan dalam Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yakni sebagai berikut:

1. Untuk indikator Masukan (*Input*) berada pada kategori Baik dan menunjukkan bahwa dalam Masukan (*Input*) sudah melaksanakan secara partisipatif, hal ini dapat dilihat bahwa keterlibatan dan ketepatan program K3 pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar sudah dapat berjalan secara baik meski secara keseluruhan perlu adanya perbaikan.
2. Untuk indikator Proses (*Proses*) berada pada kategori kurang baik dan menunjukkan bahwa ada beberapa bagian didalam proses penerapan dan

3. penilaian antara standar dalam pelaksanaan proses belum dapat berjalan secara optimal, dan tidak semua proses dapat berjalan pada tempatnya.
4. Untuk indikator Keluaran(*Output*) berada pada kategori cukup baik hal ini menunjukkan bahwa sasaran program dan target dapat mendekati baik asal ada perbaikan dalam pelaksanaannya.
5. Untuk indikator **Hasil** (*Outcome*) juga berada pada kategori cukup baik Karena masih terdapat beberapa pelaksanaan program belum berjalan secara efektif. Namun, pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan telah mengupayakan untuk keselamatan Kerja Karyawan dengan adanya program K3 di Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam dengan **Hasil** (*Outcome*).
6. Hambatan dalam pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar cukup serius, sehingga perlunya keseriusan perusahaan dalam memberikan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hambatan yang terjadi selama pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam diakibatkan karena kurangnya pengawasan terhadap pekerja, kurangnya ketegasan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan disiplin kerja, dan kurangnya keseriusan perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perlunya pengawasan yang lebih baik seperti pengecekan penggunaan alatpelindung diri, perawatan berkala terhadap peralatan, untuk menjaminterlaksananya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, denganmelibatkan seluruh pekerja. Para pekerja tetap maupun karyawandisarankan untuk lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3 danmematuhi segala peraturannya
2. Diperlukannya suatu penyuluhan yang lebih baik dari manajemen pabrikkelapa sawit kepada seluruh pekerja, dengan cara mengadakan kursussingkat dengan mendatangkan ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sertamelakukan pencegahan kecelakaan kerja di lingkungan kerja. Patuhiperaturan-peraturan keselamatan dan kesehatan kerja agar terhindar dariyang tidak diinginkan. Karena keselamatan dan kesehatan merupakansalah satu kunci utama dalam keberhasilan perusahaan
3. Teruntuk karyawan di perusahaan dan di bagian kerja lapangan agar lebih memperhatikan keselamatan diri dengan mengikuti prosedur dan penggunaan APD dengan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Syukur. 1987. Kumpulan Makalah. *Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*. Ujung Pandang: Persadi
- Abdul Rahim Lubis. 2011. *Pencabutan Hak, Pembebasan Hak Dan Pengadaan*. Bandung: TanahMandar Maju
- Adrian Sutedi. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anderson, James. 1979. *Public Policy Making*. (Second ed.). New York : Holt Rinehart and Winston
- Bintoro, Tjokromidjojo. 2000. *Teori Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Djarmiko, Dwi Riswan. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Djam'an Satori & Aan Komariah. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Alfabeta
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- HusniL, 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo
- Hunger, J. David & Wheelen, Thomas L. 2012. *manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi
- Hadri, nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Madapress
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana
- Kencana Inu, 2003. *System Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

- Kencana Inu, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- K Hidayah. UIN-Maliki Press. 2013. 40, 2013. *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*. K Hidayah. De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah
- MathisRobert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba
- Manullang, M.2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Citra Pustaka
- Martoyo, Susilo.2002. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung
- Miles, M. B, dan A. M. Herman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah Tjejep Rohidi. Jakarta: Ui Pres
- Moris and Zulkifli. 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing
- Moleong, L. 1995. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,
- P.Siagian, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: BumiAksara
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta:Siup.
- Ranupandojo, dan Suad Husnan.2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Bumi Aksar
- Rusby, Zulkifli.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.RajaGrafindo: Jakarta
- Syafie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Syafie, Inu Kencana. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugandi, Yogi Suproyono. 2001. *Administrasi Publik Konsep Dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*. Yokyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suma'mur P.K., Dr, Msc. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Silalahi

Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press

Zulkifli dan Moris A. Yogia. 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.

Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 10 tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 1996 tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1960 Tentang Pokok-pokok Kesehatan

<https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/> diakses pada tanggal 21 Oktober

<https://andichairilfurqan.wordpress.com/tag/outcome/> diakses pada tanggal 21 Oktober