BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia, jadi manusia tersebut merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak udalam mewujudkan keberhasilan organisasi sehingga pembekalan pengetahuan dan keterampilan sangat menunjang kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan sebuah keberhasilan dalam institusi atau organisasi. Tentunya pelatihan atau proses pendidikan yang diterapkan dalam peusahaan atau organisasi berperan penting dalam peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keinginan dari perusahaan atau organisasi.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, atau merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Mangkunegara (2011:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas untuk keunggulan perusahaan.

Terjadinya persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki, salah satunya karyawan, karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki keunggulan tersendiri dalam kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, salah satu langkah yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, kendati demikian dengan adanya kinerja karyawan yang semakin tinggi mengindikasikan semakin tinggi pula penghasilan terhadap perusahaan.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun oleh manajemen perusahaan. Seperti yang termuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 86 dan 87, Tentang Perlindungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja menyebutkan bahwa setiap perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja diatas seratus orang atau memiliki resiko besar terhadap kesehatan keselamatan kerja wajib memiliki ahli kesehatan keselamatan kerja (K3) serta Undang-undang nomor 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja yaitu disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan

masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Masalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di Indonesia masih sering terabaikan, hal ini dibuktikan dari hasil riset yang diperoleh oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia selama lima tahun terakhir (2014-2018) yang termuat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2014-2018

Periode Tahun	Jumlah Angkah Kecelakaan Kerja	Korban Meninggal Dunia
2014	105.383	2.375 Jiwa
2015	110.285	2.308 Jiwa
2016	101.367	2.382 Jiwa
2017	123.000	3.000 Jiwa
2018	5318	87 Jiwa

Sumber : Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan indonesia

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan jumlah kecelakaan dan korban meninggal dunia sejak lima tahun terkahir, bahwa pada tahun 2014 terjadi kecelakaan sebanyak 105.383 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.375 jiwa, pada tahun 2015 terjadi kecelakaan sebanyak 110.285 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.308 jiwa, pada tahun 2016 terjadi kecelakaan sebanyak 101.367 dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 jiwa, pada tahun 2017 terjadi kecelakaan sebanyak 123.000 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 3.000 jiwa, pada tahun 2018 sejak januari hingga maret telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 5318 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 87 jiwa.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap hari di Indonesia terdapat 6 orang meninggal akibat kecelakaan kerja, adanya fenomena tersebut maka perlu diterapkan dan adanya penegasan tentang pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja (K3).

Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan upaya penyelamatan bagi para pekerja dengan tujuan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja yang mengakibatkan adanya meninggal dunia, kerusakan fisik, kerusakan fisikologi, serta kerusakan lainnya pada pekerja yang disebabkan oleh kesalahan pekerja dalam menggunakan alat pengaman yang tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam perusahaan.

Menurut Kususma dan Darmastuti, (2010) tentang pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja (K3) yaitu dalam pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja ini didasarkan pada tiga alasan pokok yakni moral, hukum, dan ekonomi, penerapan program kesehatan keselamatan kerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur pada dasarnya dapat memberikan manfaat positif terhadap perusahaan dan juga dapat meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam membiayai karyawan akibat kecelakaan kerja.

Husni, (2013) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Ezekiel, (2012) menyatakan bahwa program kesehatan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komitmen karyawan terhadap pentingnya program K3 sangat lemah sebab karyawan menganggap penerapan program K3 yang diterapkan manajemen kurang tepat sasaran, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk

perbandingan dengan penelitian terdahulu karena kondisi K3 di perusahaan yang diteliti berbeda.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan perundingan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan untuk daerah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional.

Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebarakan, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya yang dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/ sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas.

Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan juga

terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palopo sebagai pelaksana pemerintahan di bidang pencegahan, pemadaman kebakaran dan perlindungan jiwa dan harta benda dari kebakaran, serta bencana lainnya, dipimpin oleh Kepala Dinas yang dialihkan dan ditangani oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Palopo berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 dan kemudian di tetapkan dalam Peraturan Walikota Palopo Nomor 44 Tahun 2016 adalah usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan penyelamatan terhadap bencana lainnya.

Kinerja Pegawai dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kesiapan, keahlian, keterampilan dan wawasan profesionalisme. Sampai dengan tahun 2017, seluruh formasi jabatan struktural yang ada telah terpenuhi, dan telah di dukung oleh staf dan tenaga operasional baik yang sudah pegawai negeri sipil (PNS) maupun staf dan tenaga opersional yang masih honorer (PTT), seluruhnya berjumlah 70 orang.

Dari hal tersebut, maka pelatihan kerja dan program kesehatan, keselamatan kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi organisasi. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Petugas pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palopo. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan

keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam dan penyelamatan Kota Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo?
b. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo?
c. Apakah pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh Simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
b. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
c. Untuk mengetahui pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh Simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

1.4 Manfaat Peneltian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam memberikan atau menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja petugas pada dinas pemadam dan penyelamatan kota palopo.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

   yaitu penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan atas hasil penelitian yang dilakukan.

2. Bagi akademisi

   yaitu penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan berarti untuk memperluas wacana sekaligus melengkapi referensi kepustakaan dan memberikan dorongan kepada semua pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalah tersebut.

3. Bagi perusahaan tempat penelitian

   Yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh pelatihan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palopo.

4. Bagi pihak lain

   Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujan terbatas. Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang akan diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan mereka sekarang atau pekerjaan mereka di suatu hari. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh pegawai. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat, pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang didalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan dan pengembangan tenaga manusia.

Dalam proses pengembangan perusahaan melakukan upaya yang terencana untuk membantu dan memfasilitasi pegawai dalam pembelajaran kompetensi mereka yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau perilaku yang sangat penting untuk kinerja mereka secara individual maupun organisasional. Fokus utama pada pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan dan karyawan secara bersama-sama dapat melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan mereka.

Pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik untuk pekerjaanya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut Sutrisno (2010:62) Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan,

kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

   Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melakui kegiatan bimbingan pengajaran dan ilmu bagi perannya di masa yang akan datang. Sutrisno (2009:163)

b. Prosedur sistematis

   Cara kerja menjalankannya yaitu dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804)

c. Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknis (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenang dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854).

d. Mempelajari ilmu

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650)

e. Mengutamakan praktek daripada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterampilan mengenai suatu peristiwa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:651-867)

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

a. Simamora (2004:278) manfaat pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

b. Tujuan Pelatihan menurut Simamora (2014:89) bahwa :

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan dapat mampu meminimalkan masalah ini.
2. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job component*, yaitu mencapai kinerja yang diinginkan.
4. Membantu memecahkan masalah oprasional. Para menajer harus mrncapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan finansial, teknologi manusia *(human technological resource),* serta kelimpaham masalah keuangan, manusia, dan teknologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah dengan program promosional karyawan haruslah konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pelatihan adalah unsure kunci dalam sistem pengembangan karier dengan mengembangnkan dan mempromosikan

sumber daya manusia melalui pelatihan, manajer dapat menikmati Karyawan yang berbobot, termotivasi, dan memuaskan.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas organisasional dan meningkatkan pertumbuhan pribadi semua karyawan.

2.1.4 Komponen-Komponen Pelatihan

Suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

a. Menurut Sujudi (2003), komponen-komponen pelatihan adalah :
    1. Peserta pelatihan
    2. Pelatih/fasilitator
    3. Kurikulum
    4. Penyelenggara pelatihan
b. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:51), komponen-komponen pelatihan adalah :
    1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
    2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.

3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *Job Specification.*

c. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Rivai (2004:240), yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki faktor-faktor seperti berikut :

1. Materi pelatihan.

   Materi pelatihan adalah penentuan materi ditentukan oleh penilaian kebutuhan. Isi materi yang diberikan berupa keterampilan khusus, memberikan pengetahuan atau hanya berusaha. Apapun isi materi harus memebuhi kebutuhan organisasi dan para peserta. Dapat disimpilkan bahwa materi pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan, materi harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan dan waktu yang direncakan

2. Pelatih *(*Instruktur*)*.

   Pelatih *(Instruktur)* adalah sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu *Training,* selai perserta, *Methode Training,* dan materi adalah *Instruktur* atau pelatih ada 3 (tiga) kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap *Instruktur* yaitu pengetahuan yang

dalam mengenai topiknya. 2 (dua), paham akan berbagai metode training. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualivikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan, pemberian topic yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotipasi karyawan dan pedoman pada buku pengajaran. Profesi pelatih merupakan pekerja professional sehingga pelatih harus memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Metode pelatihan.

   Metode pelatihan adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan pelatihan baik secara keseluruhan maupun per sesi. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran baik oleh pelatih maupun para peserta.

4. Peserta pelatihan.

   Manusia merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang dijadikan objek dan juga subjek dalam organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh manusia haruslah senantiasa dikembangkan karena jika tidak maka kemungkinan akan terjadi kemunduran bahkan statis. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan tersebut adalah dengan pelatihan. Peserta merupakan objek dari pelatihan dan akan merasakan hasil dari pelatihan

sehingga evaluasi peserta menjadi sangat menentukan keberlangsungan pelatihan selanjutnya.

5. Sarana pelatihan

   Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dalam pelaksanaan pelatihan pastinya membutuhkan alat untuk dijadikan penunjang kegiatan pelatihan misalnya alat peraga. Alat peraga digunakan untuk mempermudah instruktur pelatihan untuk menyampaikan materi pelatihan dan membantu peserta lebih mudah memahami karena alat itu sudah dibuat sedemikian rupa yang sesuai dengan bagian pelatihan.

6. Evaluasi pelatihan

   Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu pelatihan yang sistematis efektif dan efisien.

2.1.5 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Menurut Siagian (2010:192-197) berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. Metode *on the job training,* antara lain seperti :

   1. Pelatihan dalam jabatan

2. Rotasi pekerjaan
3. Sistem magang

b. Metode *Off* The *Job Training*, antara lain seperti :

1. Sitem ceramah
2. Pelatihan vestibule
3. *Role*-playing
4. Studi kasus
5. Simulasi
6. Pelatihan laboratorium
7. Belajar sendiri

2.1.6 Proses Pelatihan

Pemberi kerja harus menggunakan proses pelatihan yang rasional. Menurut Dessler (2015:286-314), model proses pelatihan lima langkah ADDIE *(Analysis-Design-Develop-Implement-Evaluate)* atau analisis-desain-pengembangan-implementasi-evaluasi yaitu sebagai berikut :

a. Analisis kebututuhan pelatihan dapat menangani kebutuhan pelatihan strategi/jangka panjang pemberi kerja dan/atau kebutuhan pelatihan saat ini.
b. Desain program pelatihan keseluruhan, merencanakan keseluruhan program pelatihan, mulai dari tujuan pelatihan metode penyampaian materi yang diberikan, evaluasi kerja.
c. Mengembangkan program, pengembangan program berarti benat-benar merakit isi dan materi pelatihan dari program tersebut.

d. Implementasikan pelatihan, benar-benar melaksanakan program pelatihan dengan menggunakan salah satu atau lebih metode pelatihan.
e. Evaluasi evektifitas mata pelajaran tersebut, suatu kegiatan untuk memastikan keberhasilan program pelatihan yang diukur dari reaksi peserta pelatihan, apakah yang dipelajari oleh peserta pelatihan dari program tersebut dan sejauh mana perilaku atau hasil *On The Job* mereka berubah sebagai hasil dari program tersebut.

2.1.7 Evaluasi Pelatihan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang dilenggrakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum. Menurut Fajar (2013:110) menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

a. Reaksi
b. Pembelajaran
c. Perilaku dan hasil

2.2 Pengertian Kesehatan Keselamatan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja yaitu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Menurut Nurzaman (2014) mengenai definisi kesehatan keselamatan kerja yaitu kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan

pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental, sedangkan keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Pengertian secara *Occupational Health and Safety Assessment Series* OHSAS (18001:2007) Keselamatan Kesehatan Kerja adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja dari tenaga kerja maupun orang lain.

Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun oleh manajemen. Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Indonesia masih sering terabaikan, hal ini ditunjukan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berdasarkan Data dari BPJS Ketenagakerjaan Angka kecelakaan kerja di Indoensia menunjukkan tren yang meningkat pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp 1,2 Trilyun.

Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian diatas melalui persiapan dapat disampaikan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlindungan fisik karyawan terhadap situasi yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dengan membuat kondisi kerja yang aman dan dilengkapi dengan alat-alat pengaman atau alat pelindung.

2.2.2 Landasan Teori kesehatan keselamatan kerja

Perlindungan tenaga kerja di bidang kesehatan keselamatan kerja diatur dalam perundang-undangan berikut :

a. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
c. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Bab XII : Keselamatan Kerja Pasal 164.
d. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.
e. Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.
f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO.PER.05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 disuatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3.
g. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran.

2.2.3 Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja

Manajemen kesehatan keselamatan kerja tidak terlepas pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan

peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapakan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: PER.05/MEN/1996, Sistem Manajemen Kesehatan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan kesehatan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya.

a. Adapun Program manajemen tentang kesehatan keselamatan kerja meliputi :
    1. Kepemimpinan dan administrasinya.
    2. Manajemen kesehatan keselamatan kerja yang terpadu.
    3. Pengawasan.
    4. Analisis pekerjaan dan procedural.
    5. Penelitian dan analisis pekerjaan.
    6. Latihan bagi tenaga kerja.
    7. Pelayanan kesehatan kerja.
    8. Penyediaan alat pelindung diri.
    9. Peningkatan kesadaran terhadap kesehatan keselamatan kerja.
    10. Sistem pemeriksaan.

11. Laporan dan pendataan.

Beberapa negara di dunia sudah mengembangkan sendiri sebuah sistem Manajemen kesehatan keselamatan kerja. Berarti ini menunjukkan adanya perhatian yang kuat dari negara-negara tersebut. Kebanyakan sistem yang ditetapkan di negara bersangkutan dibuat dalam bentuk sebuah undang-undang atau ketetapan menteri. Di India dan Malaysia, peraturan kesehatan keselamatan kerja yang dibuat dalam istilah umum hanya menyebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab dalam mengelola kesehatan keselamatan kerja, dan tidak secara khusus menjelaskan suatu Sistem Manajemen kesehatan keselamatan kerja. Di Australia, penerapan Sistem Manajemen kesehatan keselamatan kerja diatur di tingkat negara bagian. Pemerintah Australia dan Selandia Baru telah melakukan kesepakatan normal untuk membuat sebuah organisasi dunia yang dikenal dengan *The Joint Accreditation System of Australia and New Zealand* (JAS-ANZ).

China dan Thailand membuat sebuah standar Sistem Manajemen kesehatan keselamatan kerja yang dikenal dengan *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSMS) Trial Standart dan TIS 18000 Series. Jadi setiap negara melakukan pendekatan yang berbeda termasuk pihak yang bertanggung jawab dalam menetapkan ketentuan tersebut, walau pada intinya memiliki tujuan yang sama.

c. Adapun tujuan dari manajeman kesehatan keselamatan kerja:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.

2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan perinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

2.2.4 Proses Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja

Pelaksanaan sistem kesehatan keselamatan kerja di perusahaan sangat tergantung dari rasa tanggungjawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing-masing serta kerja sama dalam pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja. Proses manajemen kesehatan keselamatan kerja meliputi pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dibidang kesehatan keselamatan kerja, yaitu berfungsi sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi perencanaan meliputi perkiraan dilanjutkan dengan penetapan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, menganalisa data, fakta dan informasi, merumuskan masalah serta menyusun program. Fungsi pelaksanaan mencakup pengorganisasian, penempatan staf, pendanaan serta implementasi program. Dan fungsi terakhir adalah fungsi pengawasan yang meliputi pemantauan dan evaluasi hasil kegiatan serta pengendalian.

Manajemen kesehatan keselamatan kerja bukanlah manajemen yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Karena itu perumusan masalah yang dihadapi adalah untuk memecahkan hambatan di bidang kesehatan keselamatan kerja, dengan demikian akan mendorong sukses perusahaan. Pada hakikatnya proses manajemen adalah proses yang berkelanjutan, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dilanjutkan dengan pengawasan.

Pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja sasarannya adalah tempat kerja yang aman dan sehat. Untuk itu semua permasalahan yang menghambat tercapainya tujuan harus diidentifikasi, dievaluasi, dicari penyebab dasarnya untuk kemudian diupayakan cara pemecahan yang paling baik.

Langkah-langkah penerapan sistem kesehatan keselamatan kerja (K3) sebagai berikut:

a. Tahap persiapan. Tahap ini merupakan tahap dan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini me-libatkan lapisan manajemen dan sejumlah personil, mulai dari menyata-kan komitmen sampai dengan menetapkan sumber daya yang diperlukan. Adapun tahap persiapan ini meliputi: komitmen manajemen puncak, menentukan ruang lingkup, menetapkan cara penerapan, membentuk kelompok penerapan, dan menetapkan sumber daya yang diperlukan.
b. Tahap Pengembangan dan Penerapan. Dalam tahap ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan melibatkan banyak personel, mulai dari meyelenggarakan penyuluhan dan melaksanakan sendiri audit internal serta tindakan perbaikan sampai dengan melakukan sertifikasi.

Langkah-langkah dalam melakukan sertifikasi adalah sebagai berikut: menyatakan komitmen, menetapkan cara penetapan, membentuk kelompok kerja penetapan, menetapkan sumber daya yang diperlukan, kegiatan penyuluhan, peninjauan sistem, penyusunan jadwal kegiatan, pengembangan manajemen K3, penerapan sistem, dan proses spesifikasi.

2.2.5 Peraturan Kesehatan Keselamatan Kerja

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengatur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Undang-Undang Keselamatan Kerja, Lembaga Negara Nomor 1 tahun 1970 adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari seluruh peraturan keselamatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselamatan Kerja sesuai dengan bunyi Pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja, pasal 25 Tahun 1970 berhasil dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang merupakan penggantian VR.1910 dengan beberapa perubahan mendasar antara lain :

a. Bersifat lebih preventif.
b. Memperluas ruang lingkup.
c. Tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamtan kerja yang berlaku secara nasional pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat

kesehatan. Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan kesehatan keselamatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan kehidupan perusahaan.

Kutipan di atas adalah Konsiderans Undang-Undang No.1/1970 yang bersumber dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum membawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-Undang Keselamatan Kerja seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 maka dapat diketahui anatara lain sebagai berikut:

a. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
b. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
c. Agar proses produksi dapat berjalan secara tanpa hambatan apapun.

Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha kesehatan keselamatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2011) terdapat 5 indikator pada kesehatan keselamatan kerja yaitu mengawasi tingkat kesehatan keselamatan kerja,

pencegahan kecelakaan kerja, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan. Adapun penjelasan dari kelima indikator yaitu sebagai berikut:

a. Mengawasi tingkat kesehatan keselamatan kerja

   Mengawasi tingkat kesehatan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perudahaan.

b. Pencegahan kecelakaan kerja

   Pencegahan kecalakaan kerja adalah dengan cara ergonomis, membuat komite kesehatan keselamatan kerja, perubahan perilaku pegawai, dan menilai efektifitas intervensi.

c. Pencegahan penyakit

   Pencegahan penyakit harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika pegawai sakit maka perusahaan akan lebih rugi dibandingkan dengan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh pegawai.

d. Manajemen tekanan

   Manajemen tekanan bertujuan untuk membantu pegawai agar dapat menghadapi tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan dan juga untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan peran pekerjaan yang berganti secara cepat.

e. Program kesehatan

   Program kesehatan dibuat bertujuan untuk menjaga pegaswai agar tetap sehat dan bugar.

2.2.7 Tujuan dan Manfaat Kesehatan Keselamatan Kerja

Kesehatan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah kesehatan kerja *(hiperkes)* perusahaan dan keselamatan kerja *(hygiene)* terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses pekerjaan, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh.

Adapun Tujuan kesehatan keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.
b. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit serta kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi sumber daya manusia, merawat, dan meningkatkan efisiensi tenaga manusia, memberantas kelelahan, dan melipat gandakan gairah, serta kenikmatan manusia.

Lebih jauh lagi lingkungan perusahaan tidak sehat tentunya akan mempengaruhi kesehatan masyarakat yang tinggal di lingkungan tersebut dan pihak perusahaan wajib memberikan perlindungan diri bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan, agar masyarakat tersebut dapat terhindar dari bahaya-bahaya dalam perusahaan yang bisa mengganggu kesehatan masyarakat.

a. Adapun Manfaat kesehatan keselamatan kerja bagi karyawan dalam perusahaan dan lingkugan masyarakat yaitu sebagai berikut:

1. Dapat memicu kinerja kerja karyawan dan masyarakat terhindar dari bahaya-bahaya dalam perusahaan.

   Lingkungan kerja perusahaan yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan masyarakat terhindar dari bahaya-bahaya dalam perusahaan, dengan pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja, karyawan dan masyarakat akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicu motivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

2. Meningkatkan efisiensi perusahaan.

   Karena dengan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.

3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

   Para pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.

4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan.

   Kesehatan dan keselamatan kerja apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga yang bersaing, hal tersebut dipacu oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses pekerjaan, kesehatan keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

Seorang ahli dalam bidang kesehatan keselamatan kerja Willie (2006), mengatakan bahwa program kesehatan keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni:

a. Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.
b. Berdasarkan Undang-Undang. Ada juga alasan mengadakan program kesehatan keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang kesehatan keselamatan kerja dan sebagai pelanggar dari undang-undang tersebut akan dijatuhi hukuman denda.
c. Berdasarkan Ekonomi. Alasan ekonomi untuk sadar akan kesehatan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan, (Moekijat, 2004 : 14).

Program kesehatan keselamatan kerja yang baik juga akan menunjukan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena kesehatan

keselamatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah:

a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja.
b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan.
c. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yag sangat penting dalam memberikan rasa tentram, semangat kerja karyawan sehingga hal itu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:9) pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka, berkelanjutan dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan.

Simanjuntak (2011) Kinerja dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut:

a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
c. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja atau biasa disebut Prestasi kerja. Namun sebenar-nya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Zainur (2010) Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para pegawai. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal *(disposisional),* yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-

tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Sedangkan menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang di curahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Selain itu ada pula yang disebut strategi manajemen kinerja yang meliputi:

a. Perbaikan kinerja dalam mecapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil.
b. Strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan pegawai. Perbaikan manajemen tidak dapat tercapai, kecuali terdapat proses yang efektif dari perkembangan yang berkelajutan.
c. Strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan darisemua pihak terkait, seperti organisasi, pemilik, manajemen, pegawai, pelanggan, pemasok dan masyarakat.
d. Strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan menciptakan iklim, dimana dialog yang berkelanjutan antara pimpinan dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan bebagai informasi mengenai misi, nilai dan sarapan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilakukan dengan 5 indikator. indikator tersebut adalah kuantitas pekerjaan (quantity of work), kualitas pekerjaan (quality of work), kemandirian (dependability), inisiatif (initiative), dan adaptabilitas (adaptability). Berikut ini merupakan penjelasan secara rinci :

a. Kuantitas pekerjaan (quantity of work)

   Yang berhubungan dengan kuantitas pekerjaan (quantity of work) adalah volume pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh para karyawannya dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Kualitas pekerjaan (quality of work)

   Yang berhubungan dengan kualitas suatu pekerjaan adalah ketelitian para karyawan, presisi, kerapihan, kelangkapan untuk menjalankan segala tugas dalam sebuah perusahaan.

c. Kemandirian (dependability)

   Kemandirian berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugasnya secara mandiri serta kerja sama. Kemandirian seseorang dapat menggambarkan kedalaman komitmen seseorang.

d. Inisiatif (initiative)

   Inisiatif seseorang berhubungan dengan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (adaptability)

Adaptabilitas akan berhubungan pada cara beradaptasi seseorang terhadap perubahan kebutuhan dan perubahan kondisi.

2.3.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2012:48) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mengidentifikasikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunkasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapain tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Kemudian sasaran kinerja menurut Wibowo (2012:63-64) merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung,prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

a. *The Performers,* yaitu orang yang menjalankan kinerja.
b. *The Action* atau *Performance,* tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers.
c. *A Time Element*, menunjukan kapan waktu pekerjaan dilakukan.
d. *An Evaluation Method,* tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

2.3.4 Manfaat Kinerja

Menurut *Performance* Wibowo (2010), *Management* memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan, manajer, dan juga setiap individu di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Manfaat Bagi Perusahaan
    1. Sebagai acuan untuk penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu dalam memperbaiki kinerja pegawai.
    2. Untuk meningkatkan keterampilan pegawai.
    3. Untuk memperbaiki proses training dan pengembangan.
    4. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai.
    5. Sebagai upaya perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan.
    6. Sebagai upaya basis perencanaan karir pegawai.
    7. Sebagai upaya mempertahankan pegawai berkualitas.
    8. Untuk mendukung program perubahan budaya kerja.
b. Manfaat Bagi Manajer.
    1. Untuk membantu upaya klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.
    2. Untuk memperbaiki kinerja tim dan individu pegawai.
    3. Untuk menawarkan peluang memanfaatkan waktu secara berkualitas.
    4. Sebagai upaya memberikan pernghargaan non-finansial bagi pegawai.
    5. Untuk membantu karyawan yang kinerjanya kurang baik.
    6. Untuk pengembangan diri pegawai.
    7. Sebagai pendukung kepemimpinan.
    8. Untuk memotivasi dan pengembangan kerjasama tim.

c. Manfaat Bagi Seluruh Pegawai.

1. Sebagai informasi peran dan tujuan pegawai.
2. Untuk mendorong dan mendukung kinerja pegawai.
3. Untuk membantu mengembangkan kinerja dan kemampuan pegawai.
4. Sebagai peluang untuk memanfaatkan waktu yang berkualitas.
5. Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran dalam mengukur kinerja.
6. Untuk membantu agar pegawai fokus pada tujuan, rencana perbaikan, dan cara bekerja.

2.4 Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan akan bergantung kepada karyawan yang dimilikinya, karena karyawan merupakan suatu aset, dan harus di jaga. Salah satunya adalah dengan cara memperhatikan tentang kesehatan dan keselamnatan dalam bekerja. Menurut Nurzaman (2014) mengenai definisi kesehatan keselamatan kerja yaitu kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental, sedangkan keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Sementara menurut Notoatmodjo (2009) menjelaskan cara peningkatan kinerja seorang pegawai, adalah dengan cara perusahaan membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan syarat kesehatan keselatan, jika maka akan terjadi ketidak

nyamanan para pegawai, gangguan kesehatan keselamatan dan kecelakaan yang diakibatkan karena pekerjaan, hal tersebut akan membuat turunnya daya kerja.

Adapun keuntungan diadakannya program kesehatan keselamatan kerja yang telah dikemukakan oleh Suma'mur dalam para Paramita dan Andi (2012) adalah sebagai berikut :

a. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan keselamatan kerja
b. Agar setiap perlengkapan dan perlaatan kerja digunakan sebaik-baiknya
c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai
e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa kesehatan keselamatan kerja berperan penting dalam mencapai tujuan dari kesehatan keselamatan para pegawai. Perusahaan harus memelihara kesehatan keselamatan para pegawainya, kesehatan ini termasuk kedalam kesehatan fisik ataupun mental. Jika para pegawai mempunyai kesehatan yang tidak baik maka akan mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi dan kualitas pekerja yang rendah. Kesehatan keselamatan kerja akan memberikan dampak yang positif bagi para pegawai ataupun perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu

kajian terdahulu membantu penelitian. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
Moh Arif Wiyanto (2017)	Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Megah Nusantara Perkasa.	***Persamaan :*** 1. Menggunakan variabel independen pelatihan. 2. Menggunakan variabel independen kesehatan keselamatan kerja. 3. Menggunakan variabel dependen kinerja. ***Perbedaan :*** Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). dan variabel kesehatan keselamatan kerja (X2) tidak berpengaruh (negatif) terhadap kinerja (Y). sedangkan kedua variabel dari uji determinan menunjukan bahwa pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

I Gst Ngr. Ag. Indra Kusuma dan Gede Riana (2012)	Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan program kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Bandung	***Persamaan :*** 1. Menggunakan variabel independen pelatihan. 2. Menggunakan variabel independen kesehatan keselamatan kerja. 3. Menggunakan variabel dependen kinerja. ***Perbedaan :*** 1. Menggunakan analisis regresi linier berganda. 2. Menggunakan variabel kompensasi.	Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program kesehatan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nov Indah Susanti (2016) STMT Trisakti	Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta.	***Persamaan :*** 1 Menggunakan variabel independen pelatihan. 2. Menggunakan variabel indevenden kesehatan keselamatan kerja. 3 Mengguanakan variabel dependen kinerja. ***Perbedaan :*** Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) dan kesehatan keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Lanjutan Tabel 2.1

Afrizal Firmansyah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi (Universitas Brawijaya Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.42 N0.2 Januari 2017	Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.	***Persamaan :*** 1. Menggunakan variabel independent pelatihan. 2. Menggunakan variabel independent kesehatan keselamatan kerja. 3. Menggunakan variabel dependent kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan(Y). variabel keselematan kerja (X1) berpengaruh negative dan signifikan secara partial terhadap kinerja (Y). variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Y.
Ibdria Kautsar Bambang Swasto S, dan Mochamad Al Musadieq (2013)	Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.	***Persamaan :*** 1. Menggunakan variabel independent kesehatan keselamatan kerja. 2. Menggunakan variabel independent kinerja ***Perbedaan :*** Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel-variabel secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

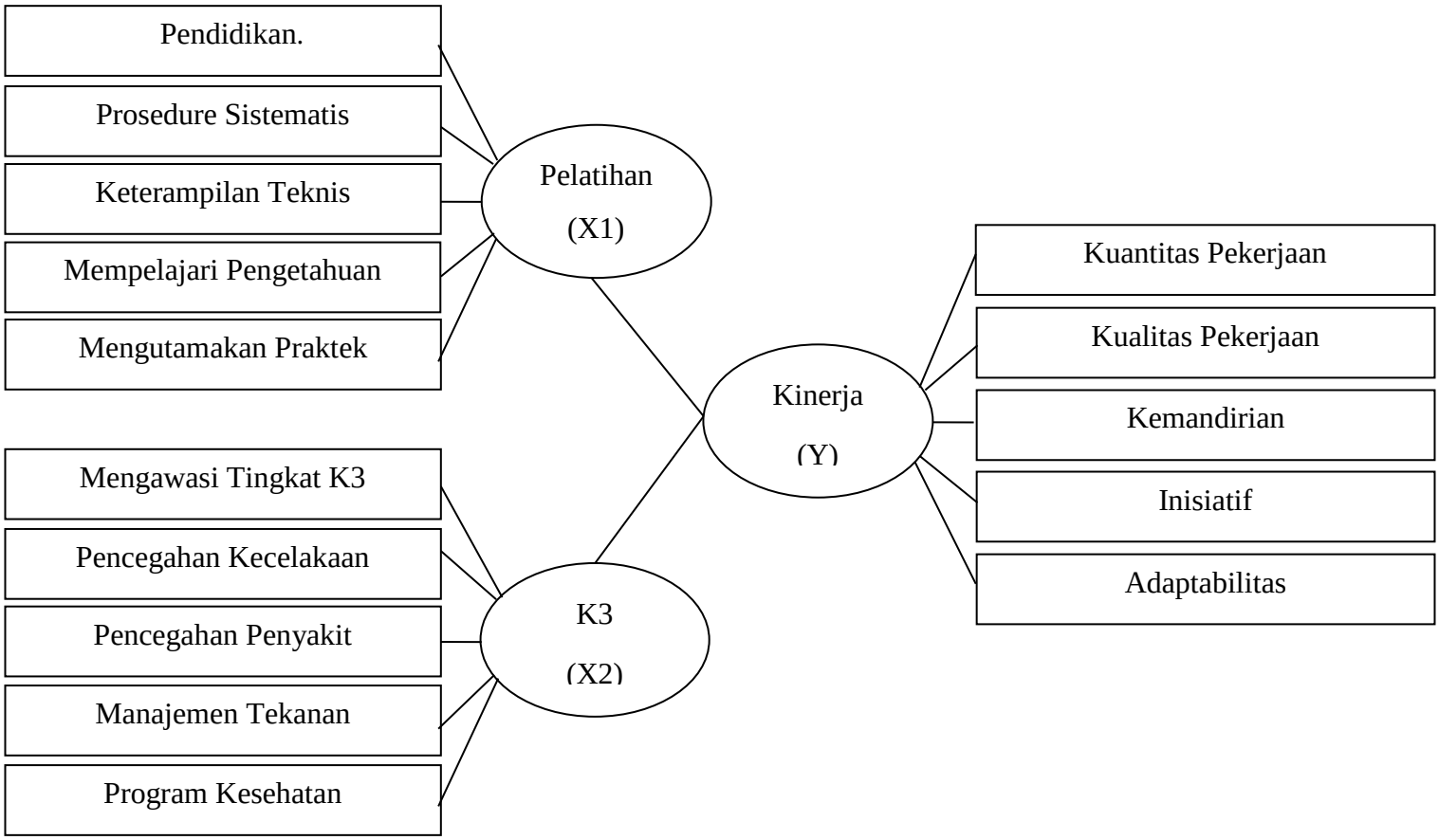
Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang

suatu topik yang akan dibahas , kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka (Kuncoro 2009). Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah pondasi utama di mana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan, di mana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yakni sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pemadaman kebakaran dan penyelamatan, dimana dalam menunjang aktivitas operasional instansi tersebut maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi adalah dengan memperhatikan masalahan kesehatan keselamatan kerja sebab hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya, peneliti mengemukakan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Tabel 2.2
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber Rujukan
1.	Pelatihan(X1)	– Pendidikan – Prosedure Sistematis – Keterampilan Teknis – Mempelajari Pengetahuan – Mengutamakan Praktek	– Sedarmayanti (2013:164) – Mangkunegara (2011:44)
2.	K3(X2)	– Pekerja tidak terampil – Dalam keadaan sakit dan lelah – Tidak tersedia alat pengaman – Alat kerja/produksi tidak baik – Peralatan tidak sempurna	– Simanjuntak (2011)
3.	Kinerja (Y)	– Kuantitas/jumlah yang dihasilkan – Kualitas berprosedur dan disiplin – Keandalan suvervise minimum – Tingkat kehadiran pegawai – Kemampuan bekerja pegawai	– Simanjuntak (2011)

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah atau belum tentu kebenarannya, sehingga harus diuji secara emperis.

Menurut Sulistyastuti (2007 : 137), rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
b. Diduga bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
c. Diduga bahwa ada pengaruh antara Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELTIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, dengan alasan bahwa terdapat hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memerlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan waktu penelitian direncakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Sanusi, (2011:14) penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel dan hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi sehingga dapat dinyatakan klasifikasi variabel penyebab dan variabel terikatnya. Jenis data yang di gunakan menurut Sugiyono (2015) yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai pengguna sistem informasi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Kota Palopo yang menjadi responden dan mengisi kuesioner.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012):

1. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan terhadap kecelakaan kerja karyawan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2013:173) adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneltian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alami lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palopo yang jumlahnya 50 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 50 pegawai atau seluruh pegawai yang ada di Dinas

Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo dengan alasan karena populasinya kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito, 2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan bagian teknis lapangan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan tentang semua variabel dan indikator penelitian, dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik-sangat baik).

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan kuesioner (Sugiyono, 2009). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation Product Moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006).

Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau sig < 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig > 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008). Adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten *(the comman laten)*.

Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat konfidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan memprediksi hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan (Wibowo dan Wartini, 2012). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda yakni digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen, analisis ini digunakan untuk menguji apakah hipotesis penelitian terbukti positif atau negatif. adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kesehatan Keselamatan Kerja

a = Konstanta

b_1,b_2 = Koefisien regresi

e = Standar kesalahan

3.7 Definisi Operasional

Dalam penyusunan skripsi ini digunakan definisi variabel agar dapat memberikan petunjuk dalam penelitian ini yaitu :

a. Pelatihan (X1) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempengaruhi prosedur sistematis dan terorganisir atau merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

b. Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) adalah usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo.

c. Kinerja (Y) adalah sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah maka perlu mengatur susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yang ditetapkan dalam peraturan Walikota Palopo Nomor 44 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sebagai pelaksana pemerintahan pada bidang pencegahan, pemadaman kebakaran, perlindungan jiwa dan harta benda dari kebakaran serta bencana lain, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekertaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 dan kemudian ditetapkan dalam peraturan Walikota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 adalah melaksanakan usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan penyelamatan terhadap bencana lain.

Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelematkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, mereka juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti gedung runtuh, banjir, longsor,gempa bumi,dll.

Selain itu, mereka tidak hanya ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang menyangkut adanya kebakaran saja, namun mereka juga bertugas untuk pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dll. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Dinas Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescue* (penyelamatan) seperti ambulans dan badan SAR Nasional. Para pemadam kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api yang biasanya dilengkapi dengan *Scotlight Reflektor* berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat ketika bertugas dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas.

1. Profil Perusahaan

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo berlokasi di Jalan Pongsimpin No. 34, Murante, Kecamatan Mungkajang,

Kelurahan Mungkajang, Kota Palopo. Provinsi Sulawesi Selatan 91921, Lokasi berjarak kurang lebih 3,6 km dengan Kantor Walikota Palopo. Batas Kantor Dinas yaitu terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makassar, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan berada pada 120°03’10” - 120°14’34” Bujur Timur. Adapun begitu terdapat 2 sektor kantor yang berlokasi di Kecamatan Bara, Kelurahan Buntu Datu (samping kantor lurah Buntu Datu) yang dijuluki sebagai Sektor Utara dan di Kecamatan Wara Timur (Jalan Merdeka) sebagai Sektor Wara Timur.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo memiliki Pegawai/Aparatur bersertifikat sebanyak 70 orang dengan masing-masing PNS berjumlah 38 orang, dan Non PNS berjumlah 32 orang. Adapun sarana prasarana penunjang kegiatan yang dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo antara lain :

a. Mobil Pompa 5.000 liter 1 (satu) unit.
b. Mobil Pompa 3.000 liter 2 (dua) unit.
c. Mobil Pompa 3.300 liter 1 (satu) unit.
d. Mobil Pompa 1.500 liter 1 (satu) unit.
e. Mobil Tangki 8.000 liter 1 (satu) unit.
f. Mobil Rescue 1 (satu) unit.
g. Mobil Hydrant 1 (satu) unit.
h. Mobil Komando 1 (satu) unit.
i. Mobil Angkut Pasukan 1 (satu) unit.

j. Mobil Angkut Peralatan 2 (dua) unit.

k. Mobil Pompa Portable 1 (satu) unit.

l. Rumah Pompa dan Bak Penampungan Air Baku Pemadam 3 (tiga) unit.

Adapun Jumlah sarana dan prasarana pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yaitu berjumlah :

a. Jumlah WMK. :1 (satu) unit

b. Kepemilikan Bangunan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Daerah. : Milik.

c. Kondisi Bangunan Kantor Dinas Pemadan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. : Rusak Ringan.

d. Mobil Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Layak Pakai : 1 (satu) unit.

e. Mobil Komando Layak Pakai : 1 (satu) unit.

f. Tandon Air : 3 (tiga) unit.

g. Peralatan rescue Layak Pakai : 1 (satu) unit

Adapun mengenai identitas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yaitu :

a. Nama Instansi : Instansi/Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

b. Jenis Badan Hukum : Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

c. Alamat Kantor Induk : Jalan Pongsimpin No. 34 Kecamatan Mungkajang, Kelurahan Mungkajang.

d. Nomor Telepon : (0471) – 3310507.

e. Nomor Fax : (0471) – 22501.

f. Email : -

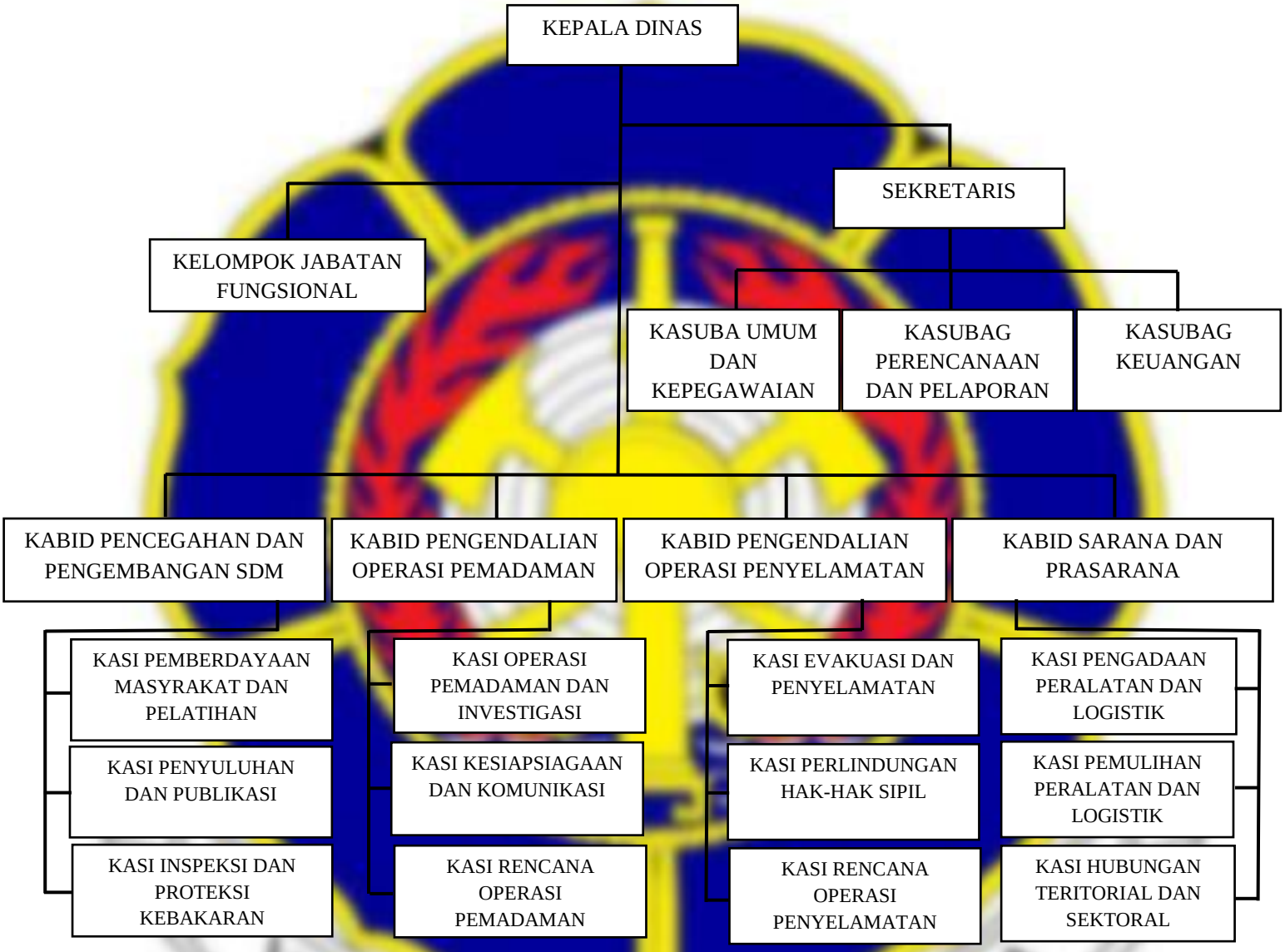
g. Status Permodalan : Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

h. Bidang Usaha/Kegiatan : Melaksanakan usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan kebakarang serta pertolongan dan penyelamatan terhadap bencana lain.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



3. Deskripsi Kegiatan

Kegiatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo pada intinya ialah melaksanakan usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan penyelamatan terhadap bencana lain, selain itu mereka juga bertugas dalam pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang dll, serta memberikan penyuluhan dan edukasi kepada masyarakat tentang kebakaran serta cara menanggapinya.

4. Proses Kegiatan

Proses pelaksanaan kegiatan pencegahan, pemadaman, penyelamatan dan pembinaan :

a. Pencegahan kebakaran adalah cara yang dilakukan oleh petugas Pemadam Kebakaran dalam mengantisipasi ancaman bahaya kebakaran, bentuk kegiatan dalam rangka pencegahan kebakaran sebagai berikut :
   1) Menyiapkan sarana prasarana penanggulangan kebakaran.
   2) Pemeriksaan desain bangunan gedung khususnya peralatan proteksi kebakaran.
   3) Kesiapsiagaan terhadap penanggulangan bahaya kebakaran bangunan dan lingkungan.
   4) Pengawasan dan pengendalian terhadap bahan yang mudah terbakar.

5) Pendataan dan patrol di daerah rawan kebakaran.
6) Penyusunan strategi penanganan kebakaran dan penyelamatan jiwa pada setiap bangunan gedung yang mempunyai potensi kebakaran tinggi.
7) Membentuk dan memfungsikan satuan relawan kebakaran (SATLAKAR).

b. Pemadaman kebakaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan dalam rangka pemberian pelayanan secara cepat, tepat, efisien mulai dari informasi kebakaran di terima sampai api padam.

1) Melakukan pemadaman di lokasi kebakaran.
2) Melokalisir pelajaran api.
3) Bekoordinasi dengan pihak polisi lalu lintas dan DLLAJR dalam rangka penggunaan jalur yang cepat dan terdekat menuju lokasi kebakaran.
4) Bekoordinasi sesama petugas pemadam kebakaran dalam rangka mengatur strategi pemadaman (Formasi Pemadaman dan Pola Pemadaman) di lokasi kebakaran.
5) Berkoordinasi dengan pihak kepolisian dan tokoh masyarakat setempat dalam rangka pengamanan lokasi kebakaran.
6) Berkoordinasi dengan pihak PDAM dalam rangka dukungan tambahan air di lokasi kebaran.

7) Berkoordinasi dengan pihak PLN dalam rangka mematikan aliran listrik di sekitar.
8) Berkoordinasi dengan unsure terkait dalam rangka pemadaman kebakaran.

c. Penyelamatan adalah kegiatan dan usaha untuk mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa dan harta benda manusia dari suatu bencana atau musibah kebakaran dan bencana lain.
   1) Pencarian dan pengevakuasian korban.
   2) Pertolongan pertama pada korban di tempat evakuasi.
   3) Berkoordinasi dengan pihak rumah sakit dalam rangka penyiapan ambulance.
   4) Bekerja sama dengan instansi terkait dalam melakukan penyelamatan

d. Pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang maksimal.
   1) Melakukan latihan, pelatihan dan simulasi kebakaran dalam rangka meningkatkan kapasitas aparatur pemadam kebakaran.Melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada masyarakat dalam rangka pencegahan dini kebakaran.
   2) Menghimbau kepada masyarakat untuk meningkatkan kepedulian dan peran aktif dalam rangka pencegahan bahaya kebakaran.
   3) Melakukan pelatihan kepada Satuan Relawan Kebakaran (SATLAKAR).

4) Melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada petugas/pengelola bangunan gedung yang mempunyai jenis usaha yang mudah terbakar.

5. Hak dan Kewajiban Karyawan

a. Hak karyawan.

Dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, setiap karyawan diberikan hak yaitu antara lain :

1) Hak perlindungan.

Perlindungan petugas merupakan faktor utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir segala resiko yang terjadi pada saat bekerja, yaitu dengan mengedepankan kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Hak mendapatkan insentif.

Insentif merupakan tunjangan yang diberikan kepada petugas diluar dari gaji bagi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo, di antaranya tunjangan resiko tinggi dan tunjangan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Hak kesehatan dan asuransi jiwa.

Petugas berhak mendapatkan sebuah asuransi jiwa dan kesehatan baik dalam bentuk keanggotaan BPJS maupun asuransi jiwa lainnya.

4) Hak cuti.

Cuti merupakan hari libur bagi petugas selain hari libur nasional yang diberikan Oleh Kepala Dinas sesuai dengan aturan dari Dinas tersebut. Dinas juga memberikan izin kepada petugas untuk meninggalkan pekerjaannya dengan mendapat upah penuh apabila :

a) Perkawinan pekerja itu sendiri.
b) Perkawinan anak kandung pekerja.
c) Istri pekerja melahirkan atau keguguran kandungan.
d) Aqiqah/baptisan anak.
e) Suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia.
f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
g) Setiap Hari Raya yang dilaksanakan dan disesuaikan dengan kepercayaan masing-masing

5) Hak ketenangan dan kesehatan.

Ketenangan dan kesehatan petugas diberikan supaya apa yang kemudian dihadapi petugas pada saat dalam keadaan melaksanakan pekerjaan dapat lebih berhati-hati sehingga kewaspadaan dalam menjalankan tugas tetap mengedepankan keselamatan.

b. Kewajiban karyawan.

1) Mempersiapkan sumber daya manusia

Pemadam kebakaran dan penyelamatan harus mempersiapkan sumber daya manusia dengan cara membentuk petugas atau penanggung jawab di area lingkungan, gedung, pemukiman,

gedung perdaagangan, gedung industry, gedung campuran, hutan, sekaligus membuat pelatihan agar SDM yang tersedia dapat memahami mekanisme Penanganan penanggulangan kebakaran pada obyek lingkungan, gedung, maupun hutan.

2) Mempersiapkan sarana dan prasarana

Dalam pencegahan pengendalian kebakaran, sarana dan prasarana lingkungan, gedung dan hutan sangat penting guna mempercepat penanganan kebakaran. Pada lingkungan, gedung, dan hutan dapat dilengkapi, diantaranya :

a) Alat komunikasi.
b) Alat pemadam api sederhana (APAS).
c) Alat pemadam api ringan (APAR).
d) Hydrant gedung.

3) Penyelamatan.

Prioritas penyelamatan korban jiwa manusia.

4) Penanganan bahan berbahaya.

Mengarahkan kehati-hatian mengelola bahan-bahan yang mudah terbakar mulai dari material sampai bahan kimia, sebaiknya disimpan secara teratur dan diberi jarak serta diberi tulisan mudah terbakar.

6. Fasilitas.

Pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo memberikan beberapa fasilitas kepada petugas untuk menunjang kenyamanan pekerja, antara lain :

a. Kamar mandi, ruang ganti dan loker untuk menyimpan barang bawaan pekerja serta perlengkapan kerja seperti penutup kepala, masker dan mushollah sebagai alat sarana ibadah umat muslim.
b. Kantin / tempat makan.
c. Ruang *training.*
d. Klinik.
e. Mobil pompa, dll.

7. Sanitasi.

Sanitasi adalah prilaku disengaja dalam pembudayaan hidup bersih dengan maksud mencegah manusia bersentuhan langsung dengan kotoran dan bahan buangan berbahaya lainnya dengan harapan usaha ini akan menjaga dan meningkatkan kesehatan manusia. Bahaya ini mungkin bisa terjadi secara fisik, mikrobiologi dan agen-agen kimia atau biologis dari penyakit terkait.

Bahan buangan yang dapat menyebabkan masalah kesehatan terdiri dari tinja manusia atau tinja binatang, sisa bahan buangan padat, air bahan buangan domestik seperti air bekas cucian, air sisa bekas mandi dan air seni, maupun juga air bahan buangan industri atau bahan buangan pertanian. Cara pencegahan bersih dapat dilakukan dengan menggunakan

solusi teknis (contohnya perawatan cucian dan sisa cairan buangan), teknologi sederhana (contohnya kakus, tangki septik), atau praktik kebersihan pribadi (contohnya membasuh tangan dengan sabun).

Definisi lain dari sanitasi adalah segalah upaya yang dilakukan untuk menjamin terwujudnya kondisi yang memenuhi persyaratan kesehatan. Sementara beberapa definisi lainnya menitik beratkan pada pemutusan mata rantai kuman dari sumber penularannya dan pengendalian lingkungan. Adapun beberapa sanitasi sebagai berikut :

a. Sanitasi bangunan.

Bangunan dan konstruksi yang paling ideal untuk mencegah terkontaminasi adalah rungan yang mempunyai *Air Belt* atau Pintu Ganda sehingga ruangan tidak berkontak langsung dengan lingkungan luar, ruanganpun juga sebaiknya mempunyai tekanan positif sehingga aliran udara hanya dari dalam ruangan dan tidak boleh sebaliknya (Winarno dan Surono, 2002).

Ruangan tempat pengelolahan memerlukan udara bersih agar tidak gampang terjangkit penyakit karena udara akan menjadi cepat kotor jika udara tercemari oleh debu, bau-bauan, gas pengotor atau mikroba. Spora mikroba biasanya mudah diterbangkan oleh angin dan kemudian mengotori udara, jadi udara kotor juga menjadi sumber kontaminasi, udara dalam ruangan pengelolahan dibersihkan dengan pergantian udara bersih secara terus menerus hal ini dapat dilakukan dengan sistem ventilasi atau AC, untuk diperlukan lingkungan yang

dapat menjamin persediaan udara bersih (Soekarto, 1990). Menurut Winarno dan Surono (2002) persyaratan dinding ruang produksi adalah:

1) Permukaan dinding bagian dalam harus halus serta berwarna terang, tidak mudah mengelupas, mudah dibersihkan dan tahan terhadap air.
2) Bagian dinding sampai ketinggian 2m dari lantai harus dapat dicuci dan tahan terhadap bahan kimia, sampai batas ketinggian tersebut jangan menempatkan sesuatu yang mengganggu operasi kebersihan.

b. Sanitasi alat.

Menurut Winarno dan Surono 2002, permukaan peralatan dan perlengkapan yang berhubungan langsung dengan bahan dan produk akhir harus halus, bebas dari lubang dan celah-celah, semua sambungan rata dan tidak menyerap air, tidak berkarat dan tidak beracun. Peralatan atau mesin yang digunakan tidak boleh rusak dan berkarat karena dapat menjadi sumber resiko kecelakaan kerja, peralatan atau mesin yang digunakan harus selalu dilakukan pengecekan untuk menghindari malfungsi mesin dan menjaga mesin tetap berjalan sesuai fungsinya.

c. Sanitasi tenaga kerja.

Sanitasi pekerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencegah penyakit menular kecelakaan kerja. Sanitasi pekerja salah satu upaya untuk menjaga kesehatan dengan cara memelihara dan melindungi diri sendiri dari gangguan secara fisik, kimia maupun biologi. Sanitasi pekerja meliputui :

1) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat dilingkungan kerja.
2) Cuci tangan setelah dari toilet.
3) Cuci tangan sebelum dan sesudah makan.
4) Tidak meludah sembarangan.
5) Tidak membuang sampah sembarangan.

B. Deskripsi Jawaban Responden.

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Pelatihan (X1), variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), dan variabel Kinerja (Y). Dalam kuesioner digunakan alat pengukur berupa skala likert yaitu :

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Kurang Setuju (KS)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

Berikut ini jumlah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Variabel Pelatihan (X1)

Items	SS	S	KS	TS	STS	Total
X1.1	6	12	20	10	2	50
X1.2	5	15	16	12	2	50
X1.3	5	14	26	4	1	50
X1.4	6	19	16	7	2	50
X1.5	5	14	19	10	2	50
X1.6	5	21	15	7	2	50
Presentase	27,83	77,5	99,5	44,16	9,33	50

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Berdasarkan datas diatas, variabel independen yang terdiri dari sub variabel pelatihan kerja (X1) pada item pertama yang membahas tentang Dinas terlebih dahulu melakukan pelatihan kepada karyawan-karyawan sebelum melakukan tugas. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju (SS), 12 responden yang menjawab setuju (S), 20 responden yang menjawab kurang setuju (KS) 10 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang Dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai, apakah dapat menguasai tugas pekerjaan dalam bidangnya maupun bidang lainnya. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 15 responden yang menjawab setuju (S), 16 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 12 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga yang membahas Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan apakah dapat menjadi unggul dan

dibanggakan oleh atas maupun rekan kerja lainnya, Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 14 responden yang menjawab setuju (S), 26 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 4 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat yang membahas tentang Pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih dari pegawai lainnya, dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 6 responden menjawab sangat setuju(SS), 19 responden yang menjawab setuju (S), 16 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 7 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kelima yang membahas tentang Kemampuan pegawai dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah mengikuti pelatihan. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 14 responden yang menjawab setuju (S), 19 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 10 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keenam yang membahas tentang Pegawai berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 21 responden yang menjawab setuju (S), 15 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 7 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4.2
Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)

Items	SS	S	KS	TS	SKS	Total
X2.1	5	2	9	20	14	50
X2.2	6	14	18	10	2	50
X2.3	6	10	9	20	5	50
X2.4	9	16	16	8	1	50
X2.5	7	11	13	14	5	50
X2.6	3	3	10	16	18	50
Presentase	33,5	53,5	66,66	74,66	30	50

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, variabel independen yang terdiri dari sub variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) pada item pertama yang membahas tentang Dinas selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boot, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindarkan pegawai dari resiko kecelakaan kerja. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 2 responden yang menjawab setuju (S), 9 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 20 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 14 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 6 responden menjawab sangat setuju(SS), 14 responden yang menjawab setuju (S), 18 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 10 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga membahas tentang pemilihan alat sesuai dengan pekerjaan pegawai. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 6 responden menjawab sangat setuju(SS), 10 responden yang menjawab setuju (S), 9 responden yang

menjawab kurang setuju (KS), 20 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat membahas tentang semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 9 responden menjawab sangat setuju(SS), 16 responden yang menjawab setuju (S), 16 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 8 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kelima membahas tentang Setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 7 responden menjawab sangat setuju(SS), 11 responden yang menjawab setuju (S), 13 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 14 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keenam yang membahas tentang Dinas harus melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 3 responden menjawab sangat setuju(SS), 3 responden yang menjawab setuju (S), 10 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 16 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 18 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4.3
Variabel Kinerja (Y)

Items	SS	S	KS	TS	SKS	Total
Y.1	5	31	12	1	1	50
Y.2	3	25	21	1	-	50
Y.3	2	22	13	10	3	50
Y.4	10	25	12	2	1	50
Y.5	18	23	6	1	2	50
Y.6	26	18	4	1	1	50
Presentase	42,33	129	64,66	15,16	7,16	50

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, variabel dependen yang terdiri dari sub variabel Kinerja (Y) pada item pertama yang membahas tentang dalam bekerja , anda telah memahami terkait dengan kualitas kinerja. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 5 responden menjawab sangat setuju(SS), 31 responden yang menjawab setuju (S), 12 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang pencapaian target dalam bekerja. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 3 responden menjawab sangat setuju(SS), 25 responden yang menjawab setuju (S), 21 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga membahas tentang kinerja pegawai melebihi dari target yang ditentukan. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 2 responden menjawab sangat setuju(SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 13 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 10 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat membahas tentang tanggung jawab seorang pegawai. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 10 responden menjawab sangat setuju (SS), 25 responden yang menjawab setuju (S), 12 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 2 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kelima membahas tentang pengetahuan dan skill yang dimiliki seorang pagawai. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 18 responden menjawab sangat setuju(SS), 23 responden yang menjawab setuju (S), 6 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keenam yang membahas tentang kemandirian pegawai dalam bekerja. Dari 50 kuesioner yang dibagikan, 26 responden menjawab sangat setuju(SS), 18 responden yang menjawab setuju (S), 4 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS), dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

C. Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain. Hasil ujii statistik deskriptif ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Uji Statistik Deskriptif

Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1	50	19	8	27	19.74	.514	3.635
X2	50	23	7	30	17.00	.691	4.886
Y	50	21	8	29	22.80	.466	3.295
Valid N (listwise)	50						

Sumber : Output Spss diolah tahun 2020

Dari tabel diatas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 50 yang dijadikan sebagai responden, dari tiga variabel yaitu Variabel Pelatihan (X1), Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja (Y) masing-masing memiliki jarak data (range) yaitu 19, 23 dan 8, untuk nilai minimum pada masing-masing variabel adalah 8, 7 dan 8, sedangkan untuk nilai maksimum yaitu 27, 30, dan 29, dan nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel adalah Pelatihan (19,74), Kesehatan Keselamatan Kerja (17,00), dan Kinerja (22,80).

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistic 24. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria :

a. Jika sig (2-tailed) < 0,05 = valid
b. Jika sig (2-tailed) > 0,05 = tidak valid

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan 1	0,488	0,288	Valid
Pelatihan 2	0,658	0,288	Valid
Pelatihan 3	0,664	0,288	Valid
Pelatihan 4	0,585	0,288	Valid
Pelatihan 5	0,709	0,288	Valid
Pelatihan 6	0,580	0,288	Valid

Sumber : Output SPSS 2020

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
K3 1	0,696	0,288	Valid
K3 2	0,698	0,288	Valid
K3 3	0,795	0,288	Valid
K3 4	0,529	0,288	Valid
K3 5	0,808	0,288	Valid
K3 6	0,702	0,288	Valid

Sumber : Output SPSS 2020

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja 1	0,498	0,288	Valid
Kinerja 2	0,599	0,288	Valid
Kinerja 3	0,460	0,288	Valid
Kinerja 4	0,754	0,288	Valid
Kinerja 5	0,794	0,288	Valid
Kinerja 6	0,780	0,288	Valid

Sumber : Output SPSS 2020

Menurut Duwi Priyatno (2010), output dapat diketahui dari nilai korelasi antara skor total, apabila terjadi item yang tidak berkorelasi signifikan dengan skor total maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada item yang nilai lebih dan dapat berkorelasi dengan skor total maka butir instrumen dinyatakan valid. Untuk item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki kembali.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha.* Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai *alpha* >0,6. Dengan menggunakan bantuan sofware SPSS V.24 maka uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Cronbach's alpha	N of Items
0,745	7

Sumber : Output SPSS 2020

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,745 dari total item 6. Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh pelatihan yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)

Cronbach's alpha	N of Items
0,778	7

Sumber : Output SPSS 2020

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,778 dari total item 6. Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kesehatan keselamatan kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kesehatan keselamatan kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's alpha	N of Items
0,758	7

Sumber : Output SPSS 2020

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,758 dari total item 6. Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja yang diuji

nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

E. Analisi Data

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) Pelatihan (X1) dan Kesehatan Ke selamatan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$			
	Coefficient	t- statistic	Sig
Konstanta	0,074	0,091	.928
Pelatihan (X_1)	0,445	2.913	.005
Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2)	0,363	2.224	.030
N =50 R^2 = .117 Adj. R^2 = .079 F- statistic = 6.939 Sig. = .002[a]			
Variabel dependen adalah Y dan variabel independen adalah X_1 dan X_2			
*signifikan pada α = 0.05 X_1 adalah Pelatihan dan X_2 adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja.			

Berdasarkan pada tabel diatas output dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0{,}074+0{,}445X_1+0{,}363X_2$$

Konstanta (a) = 0,074 artinya apabila tidak ada pelatihan (X1) dan kesehatan keselamatan kerja (X2), atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 0,074.

b_1 = 0,445 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel pelatihan kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,445 dengan asumsi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) sama dengan nol atau konstan.

b_2 = 0,363 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel kesehatan keselamatan kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,363 dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1) sama dengan nol atau konstan.

2. Uji F

Uji f dilakukan untuk menguji signifikan koefisien regresi seluruh variabel independen didalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikan pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja, secara serentak terhadap kinerja karyawan. Mengenai pengaruh variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Tidak ada pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
b. Ada pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan yang tertera pada tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 6,939 dengan tingkat signifikan 0,002. Nilai signifikan yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari alfa 0,05 hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikan oleh Pelatihan (X1) Kesehatan Keselamatan Kerja (X2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja, secara serentak atau simultan berpengaruh terahadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

F. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas diketahui R Square atau R_2 0,117 (11,7%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.2 Pembahasan

a. Koefisien Determinasi

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dalam pengujian hipotesis yang yang diajukan yaitu diduga bahwa Variabel Pelatihan (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel koefisien determinasi diketahui niai R Square atau R^2 sebesar 0,117 (11,7%). Hal ini tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja Fhitung sebesar 6,939 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Variabel Pelatihan (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Pelatihan, Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
b. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
c. Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

a. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, harus mempertahankan program-program pelatihan kesehatan keselamatan kerja untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja mapun juga untuk kinerja karyawan itu sendiri.

b. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, senantiasa harus menjaga alat-alat perlindungan diri agar selalu dalam kondisi yang baik/layak pakai sehingga dapat melindungi seluruh karyawan dari kecelakaan kerja.

c. Bagi para penulis selanjutnya agar kiranya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan semoga dengan adanya penilitian ini dapat sedikit bermanfaat sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Ghafoor, 2011. *Imfact Of Training and Development on Organizational Performance*. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011.

Agus Wibowo & Wartini,2012. *Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan Laverage Terhadap Profitabilitas.* Jurnal Dinamika Manajemen Vol.3 No.1, 2012.

Achmad Sujudi, 2003. *Standar Akreditasi Lembaga Pelatihan*. Departemen Kesehatan. Jakarta.

Andrew.E. Sikula, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga . Bandung.

Arikunto, S. 2013. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta. Jakarta.

Bimo Walgito, 2010. *Bimbingan dan Konseling Studi Karir*. Andi Data Tata Usaha SMA Negeri 4 Pekanbaru 2018. Yogyakarta.

Cardoso (dalam Danang Sunyoto, 2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran.* CAPS. Yogyakarta.

_____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta

Donni Junni Priansa, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM,* Penerbit Bandung : Alfabeta

Duwi Priyatno,2010. *Tekhnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Gaya Media, Yogyakarta.

Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media. Yogyakarta.

Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pernada Media Group. Jakarta.

Ezekiel M. Makor Et Al. (2012) " *Influence Of Occupational Health And Safety Programmers Of Manufacturing Firms In Western Province, Kenya" African Journal Of History and Culture* (AJHC) Vol.4(4), pp.46-58 May 2012.

Fajar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Ganjar Sayogo, 2015. *Data (Pengertian, Jenis, Metode Pengumpulan) Dan Variable Penelitian.* Diakses Tanggal 18 Februari 2018.

Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Undip. Semarang .

Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Husni, M. (2013) *Pengaruh Program K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.

http://www. beritasatu. com/ Ekonomi/91919-Kecelakaan-Kerja-di-Indonesia-Masih-Tinggi.html (Diakses Januari 19, 2020).

http://www.tempo.co/Read/OpiniKT/2013/01/153502/Tingginya-Angka-Kecelakaan- (Diakses Januari 19, 2020).

ILO. (2013) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana untuk Produktivitas.* Jakarta : Score : ILO Jakarta.

Ismanthono, H. W. (2010). *Kamus Istilah Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta : Kompas Media Nusantara.

Intruksi Presiden No 15 Tahun 1947 dalam Sedarmayanti 2013:164.

J. Ravianto, 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.

Jackson John, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.

Jackson, Schuler, Werner, 2011. *Pengelolan Sumber Daya Manusia 2,* edisi kesepuluh, terjemahan. Jakarta : Salemba Empat

Kamus Besar Bahasa Indonesia 2012.

Kuncoro, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Kusuma, Ibrahim J. Dan Darmastuti, Istu (2010) *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan.* Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol.7 No.1 2010,44.

Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

_____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

_____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

_____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

_____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, R.L. 2000. *Human Resource Management*. 10th Edition, Tomson South-Western, United States.

_____, 2006. *Human Resource Management*: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.

Moekijat, 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja.* Penerbit CV. Pioner Jaya. Bandung.

Nurzaman, (2014). *Manajemen Personalia.* Bandung : CV Pustaka Setia.

Payaman Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* FE UI. Jakarta.

Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Walikota Palopo No 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO.PER.05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 disuatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3.

Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Praktik.* RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Sanusi, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Salemba Empat. Jakarta.

Sembiring, 2010. *Smart HRD : Perusahaan Tenang, Karyawan Senang.* Jagarasa. Jakarta.

Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama. Bandung.

Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

_____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta, STIE YKPN

Simanjuntak, J.P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

_____, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

_____, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

_____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

Suma'mur P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* PT. Toko Gunung Agung.

Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

_____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan 87. Tentang Perlindungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Bab XII : Keselamatan Kerja Pasal 164.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Willie, 2006. *Kamus Lengkap 500 Milyar.* CV. Widya Karya. Semarang.

Zainur, 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang.