

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KERJA (SMK3) UNTUK
MENCAPAI “ZERO GOAL” PADA PT. SYNGENTA SEED
INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh :

RATRI NUR HANIFAH

NIM: 12510035

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KERJA (SMK3) UNTUK
MENCAPAI “ZERO GOAL” PADA PT.SYNGENTA SEED
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

RATRI NUR HANIFAH

NIM: 12510035

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN
KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KERJA (SMK3) UNTUK
MENCAPAI “ZERO GOAL” PADA PT.SYNGENTA SEED
INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh:

RATRI NUR HANIFAH

NIM: 12510035

Telah Disetujui, 29 Februari 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KERJA (SMK3) UNTUK MENCAPAI “ZERO GOAL” PADA PT.SYNGENTA SEED INDONESIA

SKRIPSI

Oleh :

RATRI NUR HANIFAH

NIM: 12510035

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 22 Maret 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Zaim Mukkafi, SE., M.Si : ()
NIP. 19791124200901 1 007
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19720212200312 1 003
3. Sekretaris/Pembimbing
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag : ()
NIP. 19490929198103 1 004

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratri Nur Hanifah
Nim : 12510035
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Dan Kerja untuk mencapai “Zero Goal” Pada PT. Syngenta seed Indonesia adalah karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 Februari 2016

Ratri Nur Hanifah
Nim: 12510035

MOTTO

“Man jadda wajada, selama kita bersungguh-sungguh, maka kita akan memetik buah yang manis. Segala keputusan hanya di tangan kita sendiri kita mampu untuk itu “

(B.J Habibie)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.. Alhamdulillah...Alhamdulillah

Sujud Syukur kupersembahkan kepada Allah SWT. Yang telah memberi rahmat hidayah dan inayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada ayahanda aku tercinta Bapak Kalsum S. dan Ibu saya tercinta Eko Puji R. terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang sehingga di beri kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi terima kasih yang banyak yang ngak lelah dan ngak bosan dalam membimbing, menasehati, mengarahkan aku ke jalan kebaikan dan selalu memberi motivasi di kala anakmu ini mulai tak bersemangat lagi

Skripsi ini juga kupersembahkan kepada adekku tersayang Muhamad Faisal fadli yang sedang menepuh perkulihan di jurusan ekonomi pembangun semoga cepet nyusul nyusun skripsinya selanjutnya kepada adekku yang paling cantik sendiri yang paling kecil sendiri Najwa Aisyah terimakasih adekku yang selalu mendengarkan keluh kesah aku dan yang paling bikin kangen kepada si kembar Qiara dan Qiandra , Tante Kiki dan Om Iwan yang selalu member pengalaman

Tak lupa skripsi ini kupersembahkan kepada teman – teman aku tersayang,teman sepermainan seperjuangan untuk grup reo dan grup apose yang selalu bikin rame dan heboh cepet nyusul sarjana ayo semangat teman- temanku kepada Betha Amd.Keb yang punya gelar sendiri , Isyana, Agung, riswanda, bitha, Amanda, ayuda, slimit, mufidha, risvie, intan , memey ,kiki,aliando,mas didin, oppa , nizar dan ilham febrian terimakasih semangat dan dukungannya dari awal sampai akhir skripsi.Serta teman Manajemen angkatan 2012 PKPBA I4

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas limpahan berkah dan rahmatnya ,penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KERJA (SMK 3) UNTUK MENCAPAI “ZERO GOAL” PADA PT. SYNGENTA SEED INDONESIA”**. Dalam proses pengerjaan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari berbagai kesulitan dan kendala oleh penulis. Namun adanya berbagai kesulitan dan kendala yang yang di hadapai oleh penulis, dianggap sebagai suatu pengalaman dan pembelajaran yang akan bermanfaat kedepannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak.Oleh karena itu,pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus , MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku Dosen Pembibing Skripsi yang telahh memebrikan motivasi dan arahan dalam meneyelesaikan laporan ini.
5. Keluarga tercinta yang memberikan semangat serta doanya yang selalu mengiringi langkah penulis selama melakukan kefiatan perkulihan.
6. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selama ini telah menemani langkah perjuangan hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun

untuk perbaikan di masa yang akan datang. Terlepas dari semua kekurangan,
Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan

Malang, Februari 2016

Ratri Nur Hanifah



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tinjauan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	22
2.2.1 Sejarah K3	22
2.2.2 Pengertian K3	24
2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	26
2.2.4 Tujuan K3	28
2.2.5 Lambang K3	29
2.2.6 Pengertian Manajemen K3	30
2.2.7 Tujuan Penerapan SMK3	30
2.2.8 Manfaat SMK3	31
2.2.9 Audit SMK3	32
2.2.10 Teori Kecelakaan Kerja	36
2.2.11 Pengendalian Risiko dan Bahaya Kecelakaan Kerja	38
2.2.12 Metode Kampanye Kecelakaan NOL (<i>Zero Accident</i>)	41
2.2.13 SMK dan Zero Goal dalam Landasan Al- Qur'an dan Hadis	44
2.3 Kerangka Berfikir	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Data dan Jenis Data	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Analisis Data	56

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	59
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Syngenta Seed Indonesia	59
4.1.2 Visi dan Misi PT. Syngenta Seed Indonesia	62
4.1.3 Bisnis PT. Syngenta Seed Indonesia	62
4.1.4 Ketenagakerjaan	64
4.1.5 Lokasi Perusahaan	65
4.1.6 Hasil dan Proses Produksi	65
4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian	67
4.2.1 Penerapan (SMK3)	67
4.2.2 Upaya Dalam Mengidentifikasi Bahaya dan Resiko	83
4.2.3 Program Untuk Mencapai Zero Goal	100
BAB V PENUTUP	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Angka Kecelakaan Kerja	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1 <i>Tool Box Meeting</i> Bulan Februari 2015- Juli 2015	77
Tabel 4.2 Resiko di Setiap Bagian di PT. Syngenta Seed Indonesia	89
Tabel 4.3 <i>Australian Standard 4360 Risk Management</i>	98
Tabel 4.4 Jenis APD yang di Gunakan Tiap Departemen di PT. Syngenta	102
Tabel 4.5 Tingkat Kebisingan	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lambang K3	29
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	49
Gambar 4.1 Proses Produksi	66
Gambar 4.2 Jam Bebas Kecelakaan Kerja Di Plant 2015	79
Gambar 4.3 Jam Bebas Kecelakaan Kerja Di Field 2015	80



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Biodata Peneliti
- Lampiran 2 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 : Struktur Organisasi
- Lampiran 5 : *Working Hour Plant*
- Lampiran 6 : *Working Hour Field*
- Lampiran 7 : Dokumentasi



ABSTRAK

Ratri Nur Hanifah. 2016, SKRIPSI. Judul: “Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Kerja (SMK3) Untuk Mencapai “Zero Goal” di PT.Syngenta Seed Indonesia”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Kata Kunci : Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Kerja (SMK3),
Zero goal

Memasuki Era Industrisasi yang bersifat global seperti yang sekarang ini persaingan kompetitif sangat ketat untuk merebutkan pasar tingkat Regional, Nasional maupun Internasional. Standar dan norma-norma global menjadi persyaratan utama para praktisi industry untuk tetap mampu meningkatkan daya saing dalam meningkatkan kinerja, dan meningkatkan tenaga kerja tapi semua itu tidak lepas dari Sumber daya Manusia yang di mana di dalamnya perlu di perhatikan Kesehatan dan Keselamatan. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Kerja (SMK3) untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan SMK3 untuk mencapai angka nol kecelakaan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dimana tujuannya adalah untuk menggambarkan sistematis tentang focus penelitian yang meliputi sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja untuk mencapai *zero goal* . Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis datanya melalui empat tahap : Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, Kesimpulan atau Verifikasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan Penerapan SMK3 yang utuh ini mengakibatkan pencegahan kecelakaan kerja menjadi optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya angka kecelakaan kerja dengan pencapaian 4.000.000 jam bebas dari kecelakaan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa Secara keseluruhan gambaran pengetahuan, sikap dan tindakan pekerja PT Syngenta SEED Indonesia mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sudah baik

ABSTRAK

Ratri Nur Hanifah. 2016, Thesis. Title:"Application of Safety and Health Management System (SMK3) To Achieve "Goal Zero" in PT.Syngenta Seed Indonesia"

Supervisor: Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Keywords: Safety and Health Management System (SMK3), Zero goal

Entering the Industrial Age is global as of now, the competition is very tight competitive market to compete for the regional level, national and international. Standards and norms of the main requirements of the global industry practitioners to remain able to improve competitiveness in improving performance, and increase the workforce but it cannot be separated from the Human Resources where in needs to consider Health and Safety. Management System Occupational Safety and Work (SMK3) to create a system of health and safety in the workplace by involving members of management, labor, working conditions and environment are integrated in order to prevent and reduce accidents and occupational diseases and the creation of workplaces safe, efficient, and effective. The purpose of this study was to determine how the application SMK3 to achieve zero work accidents.

This study used descriptive qualitative approach where the goal is to describe the systematic focus of research covering safety and health management system to achieve zero work goal. Analysis of the data in order to simplify the processed, making it easy to read and interpret. Data collected by observation, interview, documentation. Analysis of data through four stages: Data collection, data reduction, data presentation, conclusions or verification.

Implementation of the results showed that intact SMK3 this resulted in the prevention of occupational accidents to be optimal. It can be seen from the low number of accidents with achieving 4,000,000 hours free of accidents. It can be deduced that that the whole picture of the knowledge, attitudes and actions of workers of PT Syngenta SEED Indonesia on Safety and Health Management System (SMK3) is already well.

مستخلص البحث

رتري نو حنيفة، 2016م، تنفيذ نظم الإداري الصحة والسلامة والسعية (SMK3) لتحقيق (zero goal) في الشركة *syngenta seed indonesia*، البحث الجامعي، المشرف : الدكتور احمد ثاني سوفرينطو الماجستير.

الكلمات الأساسية: نظم الإداري الصحة والسلامة والسعية (SMK3)، (zero goal)

الآن، دخول عصر التصنيع العالمي. ان منافسة مكنتزة ليكتس السوق على مستوى اقليمي، وطنية ودولية. واما ان معايير و نظم العالمية شروطا اساسيا لمحامة المصنوعات لترقية قواة التنافس في اجرائهم وترقة عمال وهذا الحال لا ينفصل من الموارد البشرية وفيها لا بد ان يتوفر الصحة والسلامة والسعية (SMK3). واما تنفيذ نظم الإداري الصحة والسلامة والسعية (SMK3) لتكوين نظم الصحة والسلامة والسعية في مصنوعات بعناصر وهم الاداري، العمال، الاحوال وبيئة العمل الين يرتبطون في احتيازا في تدمير العمل او السعي امثال وتكوين بيئة العمل المريحة والامنة والمجدية. واما الاهداف من هذا البحث وهي لمعرفة كيف تنفيذ (SMK3) لتحقيق (zero goal) على تدمير العمل.

واما المدخل المستخدم في هذا البحث وهو بالنوع الوصفي الكيفي واهدافه وهو ليوصف منظما عن تركيز البحث وتتكون منه وهو نظم الإداري الصحة والسلامة والسعية (SMK3) لتحقيق (zero goal). واما تحليل البيانات في هذا البحث يهدف لبيسط النتائج من تحليل البيانات حتى تسهل الباحثة لتفسيرها. واما الطريقة المستخدمة في هذا البحث وهي الملاحظة، المقابلة والوثائق. واما تحليل البيانات في هذا البحث تتكوم من اربع خطوات وهي جمع البيانات، صير البيانات، تقديم البيانات، تلخيص وتثبيت.

واما النتائج في هذا البحث وهي تدل على ان تنفيذ (SMK3) كاملا تسبب احتيازا في تدمير العمل او السعي امثال. وهذا الحال منظور من حضيض العدد في تدمير العمل حوالي 4.000.000 ساعة. ومن النتائج المحسولة تلخص ان جميع شاكلة المعلومات، السلوكية وعمل الشغال الشركة *syngenta seed indonesia* عن نظم الإداري الصحة والسلامة والسعية (SMK3) مستوى جيد.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki Era Industrisasi yang bersifat global seperti yang sekarang ini persaingan kompetitif sangat ketat untuk merebutkan pasar tingkat Regional, Nasional maupun Internasional. Standar dan norma-norma global menjadi persyaratan utama para praktisi industry untuk tetap mampu meningkatkan daya saing dalam meningkatkan kinerja, dan meningkatkan tenaga kerja tapi semua itu tidak lepas dari Sumber daya Manusia yang di mana di dalamnya perlu di perhatikan Kesehatan dan Keselamatan.

Luce Neni (2005) mengatakan, pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Karena Setiap organisasi perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan profesional.

Sesuai dengan urutan-urutan operasional, Fungsi operasional yang terakhir adalah mempertahankan karyawan. Jadi jika kita telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil dan layak, dan menginterpretasiakan keinginan perorangan dan keinginan organisasi yang mampu dan mau melakukan kerja sama, maka sudah selayaknya jika kita mempertahankan karyawan-karyawan tersebut.

Usaha mempertahankan karyawan ini tidak hanya menyangkut masalah mengenai kehilangan karyawan-karyawan, tetapi juga mempertahankan sikap kerja sama dan kemampuan bekerja dari para karyawan tersebut. Untuk tersebut, perlulah kita menambah berbagai kegiatan yang terutama akan membantu pemeliharaan kemampuan dan sikap para karyawan. Program-program keselamatan dan kesehatan misalnya, akan membantu untuk memelihara kondisi fisik karyawan, sementara program pelayanan karyawan akan membantu memelihara sikap para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Banyak masalah yang timbul karena ketenagakerjaan diantaranya adalah masalah yang timbul karena bahaya dan resiko dari pekerjaan yang berasal dari sumber bahaya seperti kecelakaan kerja, penyakit yang timbul dari bekerja serta

pencemaran Lingkungan. Berdasarkan Hasil survei ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Indonesia berada pada urutan ke 98 dari 100 negara yang disurvei .dan jumlah kasus pada kecelakaan kerja selama lima tahun dari tahun 2008 sampai 2012 mengalami peningkatan, berdasarkan table 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Angka Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja
1	2011	94.736 kasus
2	2012	96.314 kasus
3	2010	98.711 kasus
4	2011	99.491 kasus
5	2012	103.000 kasus

Sumber :<http://www.jamsostek.co.id/content/news>.

Menurut Syartini (2010) Masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak lepas dari kegiatan dalam industri secara keseluruhan, maka pola-pola yang harus dikembangkan di dalam penanganan bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan pengadaan pengendalian potensi bahaya harus mengikuti pendekatan sistem yaitu dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Perbuatan tidak aman (*unsafe act*) maupun keadaan yang tidak

aman (*unsafe condition*) berakar lebih dalam daripada kecelakaan yang terlihat atau teralami.

Sehingga penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara teknis adalah suatu upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, Mujiati & Mudiarta, 2012:208).

Menurut Konvensi ILO 161 dan pekerja dari bahaya kesehatan di tempat kerja dengan menyesuaikan pekerjaan agar serasi. Kewajiban menyelenggarakan K3 oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal 87 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa "*Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan*".

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mengingatkan sedini mungkin mengenai faktor bahaya dan risiko kecelakaan kerja serta mewajibkan penggunaan alat pelindung yang sesuai dengan potensi bahaya yang ada di perusahaan maka para pekerja akan waspada pada saat berada di lokasi berbahaya dan beresiko kecelakaan kerja tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi berasal dari Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang tidak dilakukan dan diterapkan dengan baik.

Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan dan Kerja (SMK3) terbentuk karena adanya pihak manajemen perusahaan yang mendukung dengan membuat

kebijakan untuk mengembangkan dan mengiatkan budaya K3 seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) banyak orang berpendapat bahwa keselamatan kerja hanya diartikan sebagai dipakainya Alat Pelindung Diri (APD) seperti topi keselamatan (helmt,sarung tangan, dan masker APD tersebut adalah pakaian,semua asesories yang didesain guna menciptakan batas dengan hazard lingkungan(Buntarto, 2015:47).

Dalam PP No. 50 tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau yang biasa disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Standar SMK3 nasional memiliki langkah penerapan yang sejalan dengan OHSAS. Pada pasal 6 PP No. 50 tahun 2012 diungkapkan bahwa SMK3 meliputi :

- 1) Penetapan kebijakan K3
- 2) Perencanaan K3
- 3) Pelaksanaan rencana K3
- 4) Pemantauan dan evaluasi kinerja K3
- 5) Peninjauan dan peningkatan kinerja K3

Apabila sebuah perusahaan menerapkan SMK3, maka akan mendatangkan beberapa manfaat. Menurut Syartini (2010), manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan adalah :

- 1) Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
- 2) Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
- 3) Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
- 4) Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.

Adapun tujuan akhir dari dibuatnya program SMK3 adalah untuk menciptakan suatu sistem K3 ditempat kerja dengan melibatkan struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang terintegrasi dalam rangka: Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, Menciptakan tempat kerja yang aman terhadap kerusakan, peledakan, dan perusakan yang ada pada akhirnya akan melindungi investasi yang ada serta membuat tempat kerja yang sehat, Menciptakan efisiensi dan produktivitas kerja karena menurunnya biaya kompensasi.(Hadipoetra Sajidi, 2012:165).

Berdasarkan Survei pendahuluan dan wawancara yang telah penulis lakukan di Departemen HSE (*Health, Safety, Emprovemental*) PT. Syngenta Seed Indonesia pada bulan Agustus 2015. Bahwa aspek K3 dan SMK3 perlu diterapkan dengan baik. Dengan tujuan untuk mengetahui gambaran penerapan SMK3 untuk mencapai “*Goal Zero*” Yang terdapat di PT. Syngenta Seed Indonesia.

Metode kampanye kecelakaan NOL ‘‘Goal Zero’’ PT.Syngenta SEED Indonesia Kampanye kecelakaan nol atau biasa di sebut dengan *Goal Accident* atau biasa di sebut ‘‘Goal Zero’’ pada PT Syngenta Seed Indonesia merupakan salah satu metode untuk mengurangi potensi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*human error*) . Sehingga dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat memperbaiki atau bahkan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja di PT.Syngenta seed Indonesia. Dengan target 4.000.000 jam bebas kecelakaan kerja selama tiga tahun dengan perhitungan setiap jam orang yang memasuki PT. Syngenta Seed Indonesia dan target kedepanya 5.000.000 jam bebas kecelakaan kerja selama 4 tahun untuk memperolehnya.

PT. Syngenta Seed Indonesia adalah salah satu perusahaan yang mampu menerapkan sistem kesehatan keselamatan kerja (K3) dan telah menerima sertifikat audit SMK3 pada September 2013 dan telah mendapatkan dua kali berturut-turut *Zero Accident* dari *Govornment*. PT.Syngenta Seed Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian. Meski baru lahir tahun Novemeber 2001 PT. Syngenta Seed Indonesia bukan permainan baru di jagad agro bisnis Indonesia.

Perusahaan ini, mengikuti induknya di Swiss, merupakan penggabungan PT. Novartis Agro Indonesia dan PT. Zeneca Agri Product Indonesia. Bisnis yang di geluti semua perusahaan ini sama: Bibit, pupuk, petisida, dan bahan pelindung tanaman lainnya. Baik tanaman sayuran maupun tanaman pangan maupun

perkebunan. Sejak oktober 2010 Syngenta Indonesia telah membangun pabrik benih jagung hibrida(transgenik) di Pasuruan, Jawa Timur.

Berdasarkan Uraian di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Dan Kerja Smk 3 Untuk Mencapai “Goal Zero”Di PT Syngenta Seed Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada tiga rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja (SMK 3) untuk mencapai *Goal Zero* pada PT.Syngenta Seed Indonesia?
2. Bagaimana Upaya PT.Syngenta Seed Indonesia untuk meminimalkan Resiko dan Bahaya ?
3. Apa saja Program yang di jalankan PT.Syngenta Seed Indonesia untuk mencapai *Zero Goal* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan kerja (SMK3) untuk mencapai *Goal Zero* pada PT.Syngenta Seed Indonesia.
2. Mendiskripsikan Upaya PT.Syngenta Seed untuk meminimalkan resiko dan bahaya untuk mencapai *Goal Zero*.

3. Mengidentifikasi program yang dijalankan PT. Syngenta Seed Indonesia untuk mencapai *Goal Zero*

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Berikut adalah penjelasan dari manfaat penelitian skripsi ini :

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang berguna dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya, Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Secara Praktis.

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada dunia kerja khususnya pada PT. Syngenta Seed Indonesia yang berkaitan dengan Kesehatan Keselamatan dan Kerja.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan pembaca, terutama yang berfokus pada permasalahan Kesehatan Keselamatan dan Kerja pada perusahaan yang mengerjakan tenaga kerja untuk meminimalkan kecelakaan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Di bawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian di analisis, dikaji dan di kritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data. Berikut ini adalah Hasil-Hasil penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Karina Zain Suyono, & Erwin Dyah Nawawinetu (2013) dengan judul Hubungan antara faktor pemebntukan budaya keselamatan kerja dengan *Safety Behavior* di PT Dok dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction.

Jenis pendekatan penelitian menggunakan penelitian bersifat deskriptif observatif dengan rancang bangun penelitian *cross sectional* populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yangemah terhadap *safety behavior* yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, dan keterlibatan pekerja. Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan *safety behavior* yaitu komunikasi ($c = 0,414$) dan lingkungan sosial pekerja ($c = 0,477$). Disarankan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan budaya

keselamatan melalui komunikasi dan lingkungan sosial pekerja dengan mengadakan *safety talk* dan *safety induction*.

2. Wuon,Alferd Billy (2013) dengan judul Analisis Penerapan Manajemen dan Kesehatan Kerja DI PT.Kerismas Witikco Makmur Bitung.

Jenis pendekatan penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data secara *in-depth interview*.

Hasil penelitian menunjukan komitmen dan kebijakan di PT KWM Bitung belum berdasarkan Permenaker No. 05/Men/1996 Lamp. 1 Poin 1 dimana perusahaan belum menempatkan organisasi ataupun seorang ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perencanaan K3 di PT KWMB juga belum sesuai dengan Permenaker No. 05/Men/1996 Lamp. 1 Poin 2 dimana perusahaan belum menetapkan tujuan dan sasaran program K3 yang terdokumentasikan.

3. Yossi Elisabeth Simanjuntak, Halinda Sari Lubis, & Arfah Mardiana Lubis(2012) dengan judul Gambaran Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Pekerja Pada Bagian Produksi Megenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT.Toba Pulp Lestari Porsea.

Jenis pendekatan penelitian Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan pengetahuan, sikap, dan tindakan pekerja pada bagian produksi mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Toba Pulp Lestari, Porsea.

Hasil penelitian bahwa keseluruhan responden memiliki sikap yang mendukung mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sikap responden disini adalah kesiapan untuk menyesuaikan diri dan bereaksi terhadap objek di lingkungan kerjanya, yaitu dalam hal ini adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) itu sendiri. Distribusi sikap responden mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Toba Pulp Lestari Porsea Tahun 2012 adalah sebanyak 80 orang (100 %) responden yaitu pekerja di bagian produksi ada pada kategori sikap yang mendukung (*favorable*) mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

4. Bryan Alfons Willyam Sepang J. Tjakra, J. E. Ch. Langi, D. R. O. Walangitan (2012) dengan judul Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek pembangunan ruko Orlens Fashion Manado.

Jenis pendekatan penelitian metode penilaian risiko dengan menggunakan matriks penilaian risiko. Setelah diidentifikasi, risiko-risiko tersebut akan dilakukan penilaian untuk mengetahui seberapa besar risiko yang terjadi dalam proyek pembangunan ruko tersebut.

Hasil Penelitian Dari penelitian ini diperoleh Kriteria kecelakaan tertinggi yaitu terjatuhnya pekerja dengan Risk Level L (Low) sebesar 52% dan sub-kriteria kecelakaan tertinggi yaitu pekerja terjatuh dari tangga dengan Risk Level L (Low) sebesar 52%. Untuk kriteria faktor utama penyebab kecelakaan tertinggi adalah faktor manusia dengan Risk Level L (Low) sebesar 56% dan sub-

kriteria faktor penyebab kecelakaan tertinggi adalah tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan Risk Level L (Low) sebesar 56%.

5. Kusuma, Ibrahim Jati (2011), dengan judul Pelaksanaan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT.Bitratex Industries Semarang.

Menggunakan pendekatan Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi merupakan salah satu skripsi tentang cara mereka berfikir, hidup dan berperilaku.

Hasil penelitian. Perlu diadakan pembinaan atau penyuluhan tentang arti pentingnya pemakaian alat pelindung diri yang baik dan benar. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak memakai APD saat berada di tempat-tempat tertentu, misalnya di ruang produksi.

6. Syartini, titi (2010) dengan judul Penerapan SMK3 dalam Upaya pencegahan Kecelakaan Kerja di PT.Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle cabang Semarang.

Jenis Pendekatan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara jelas yang terbatas pada usahamengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya berupa penyingkapan suatu fakta.

Hasil penelitian Pembuktian dari adanya dampak positif jika menerapkan SMK3 yang baik dapat dilihat pada hasil penelitian milik Syartini (2010) yang membahas penerapan SMK3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur

Divisi Noodle cabang Semarang. Syartini membandingkan penerapan SMK3 di perusahaan dengan standar nasional penerapan SMK3 yang berlaku saat itu (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996). Hasil perbandingan secara umum menunjukkan bahwa penerapan SMK3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur telah sesuai dengan standar.

Penerapan SMK3 yang utuh ini mengakibatkan pencegahan kecelakaan kerja menjadi optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya angka kecelakaan kerja. Penulis juga menyatakan bahwa PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Membentuk P2K3 memiliki tujuan untuk menjalankan dan mengawasi SMK3 di perusahaan. P2K3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki fungsi untuk membantu perusahaan menyusun kebijakan manajemen, menghimpun dan mengolah data K3, menyusun program-program K3, mengembangkan tindakan pengendalian resiko terhadap potensi bahaya kerja, menentukan penyelesaian masalah-masalah K3, dan mengembangkan kegiatan pelatihan di bidang K3.

7. Gerry Silaban¹, Soebijanto, Adi Heru Soetomo, Lientje Setyawati Maurits, & Suma'mur, P.K.(2009) dengan judul Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan kerja Pada PT.JAMSOSTEK cabang Medan.

Jenis Pendekatan Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja= 100 orang tiap perusahaan.

Hasil Penelitian Kinerja penerapan SMK3 diketahui berdasarkan 12 unsur audit SMK3 yang berhubungan dengan lima prinsip penerapan SMK3. Analisis variansi amatanulangan 1-faktor digunakan untuk menguji perbedaan kinerja 12 unsur audit SMK3 dan lima prinsip penerapan SMK3. Hasil penelitian Sebanyak 53 (96,36%) perusahaan yang memenuhi kriteria 0% - 60% dan 2 (3,64%) perusahaan yang memenuhi kriteria 60% - 84% dari 166 kriteria audit SMK3. Ada perbedaan kinerja 12 unsur audit SMK3, kinerja unsur 5 (pembelian) dicapai dengan persentase tertinggi. Ada perbedaan kinerja 5 prinsip penerapan SMK3, kinerja prinsip 3 (menerapkan kebijakan K3) dicapai dengan persentase tertinggi.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Karina Zain & Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu (2013) Hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja dengan	PT.Dok dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction	Penelitian ini bersifat deskriptif observatif dengan rancang bangun penelitian <i>cross</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yang lemah terhadap <i>safety behavior</i> yaitu komitmen manajemen, peraturan dan

	<i>Safety Behavior</i> di PT Dok dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction		<i>sectional</i> . Populasi	prosedur K3, dan keterlibatan pekerja. Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan <i>safety behavior</i> yaitu komunikasi ($c = 0,414$) dan lingkungan sosial pekerja ($c = 0,477$). Disarankan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan budaya keselamatan melalui komunikasi dan lingkungan sosial pekerja dengan mengadakan <i>safety talk</i> dan <i>safety induction</i> .
2.	Wuon,Alferd Billy (2013) dengan judul Analisis Penerapan Manajemen dan Kesehatan Kerja DI PT.Kerismas Witikco Makmur Bitung	PT.Kerismas Witikco	Jenis pendekatan penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data secara <i>in-depth interview</i>	Hasil penelitian menunjukkan Komitmen dan kebijakan di PT KWM Bitung belum berdasarkan Permenaker No. 05/Men/1996 Lamp. 1 Poin 1 dimana perusahaan belum menempatkan organisasi ataupun seorang ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perencanaan K3 di PT KWMB juga belum sesuai dengan Permenaker No. 05/Men/1996 Lamp. 1 Poin 2 dimana perusahaan belum menetapkan tujuan

				dan sasaran program K3 yang terdokumentasikan,
3.	Yossi Elisabeth Simanjuntak, Halinda Sari Lubis, & Arfah Mardiana Lubis(2012) Gambaran Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Pekerja Pada Bagian Produksi Megenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. Toba Pulp Lestari Porsea Tahun	PT.Toba Pulp Lestari Porsea	Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambar kan pengetahuan, sikap, dan tindakan pekerja pada bagian produksi mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Toba Pulp Lestari, Porsea. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja pada bagian produksi yaitu di <i>mill operation</i> dan <i>Technical/En vironement & Q-EMS</i> di PT.	bahwa keseluruhan responden memiliki sikap yang mendukung mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sikap responden disini adalah kesiapan untuk menyesuaikan diri dan bereaksi terhadap objek di lingkungan kerjanya, yaitu dalam hal ini adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) itu sendiri. Distribusi sikap responden mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Toba Pulp Lestari Porsea Tahun 2012 adalah sebanyak 80 orang (100 %) responden yaitu pekerja di bagian produksi ada pada kategori sikap yang mendukung (<i>favorable</i>) mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

			<p>Toba Pulp Lestari yang berjumlah 374 orang. Diperoleh besar sampel minimum sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus <i>Vincent Gaspersz</i>. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik <i>proportional random sampling</i> yaitu 14 orang dari departemen <i>chemical</i>, 13 orang dari departemen <i>energy</i>, 12 orang dari departemen <i>fiberline</i>, 33 orang dari departemen <i>engineering</i> dan <i>maintenance</i>, 8 orang dari</p>	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			departemen <i>technical</i>	
4.	Bryan Alfons Willyam Sepang J. Tjakra, J. E. Ch. Langi, D. R. O. Walangitan (2012) Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek pembangunan ruko OrLens Fashion Manado	Proyek Pembangunan Ruko OrLens Fashion Manado	metode penilaian risiko dengan menggunakan matriks penilaian risiko. Setelah diidentifikasi, risiko-risiko tersebut akan dilakukan penilaian untuk mengetahui seberapa besar risiko yang terjadi dalam proyek pembangunan ruko tersebut	Dari penelitian ini diperoleh Kriteria kecelakaan tertinggi yaitu terjatuhnya pekerja dengan Risk Level L (Low) sebesar 52% dan sub-kriteria kecelakaan tertinggi yaitu pekerja terjatuh dari tangga dengan Risk Level L (Low) sebesar 52%. Untuk kriteria faktor utama penyebab kecelakaan tertinggi adalah faktor manusia dengan Risk Level L (Low) sebesar 56% dan sub-kriteria faktor penyebab kecelakaan tertinggi adalah tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan Risk Level L (Low) sebesar 56%.
5.	Kusuma, Ibrahim Jati (2011), Pelaksanaan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT.Bitratex	PT.Bitratex Industries Semarang	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi	1. Jaminan kesehatan (poliklinik gratis 24 jam) yang diberikan perusahaan perlu terus dilanjutkan, meskipun karyawan telah pensiun. 2. Mengenai pelatihan keselamatan dan kesehatan

	Industries Semarang		merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup dan berperilaku	kerja, perlu adanya penambahan materi, penjadwalan dan pelatihan tambahan (<i>re-training</i>). 3. Perlu diadakan pembinaan atau penyuluhan tentang arti pentingnya pemakaian alat pelindung diri yang baik dan benar. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak memakai APD saat berada di tempat-tempat tertentu, misalnya di ruang produksi.
6.	Syartini, titi (2010) Penerapan SMK3 dalam Upaya pencegahan Kecelakaan Kerja di PT.Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle cabang Semarang (2010)	PT.Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle Cabang Semarang	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara jelas yang terbatas pada usaha	Pembuktian dari adanya dampak positif jika menerapkan SMK3 yang baik dapat dilihat pada hasil penelitian milik Syartini (2010) yang membahas penerapan SMK3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle cabang Semarang. Syartini membandingkan penerapan SMK3 di perusahaan dengan standar nasional penerapan SMK3

			<p>mengungkap kan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya berupa penyingkapa n suatu fakta.</p>	<p>yang berlaku saat itu (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996). Hasil perbandingan secara umum menunjukkan bahwa penerapan SMK3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur telah sesuai dengan standar. Penerapan SMK3 yang utuh ini mengakibatkan pencegahan kecelakaan kerja menjadi optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya angka kecelakaan kerja. Penulis juga menyatakan bahwa PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Membentuk P2K3 memiliki tujuan untuk menjalankan dan mengawasi SMK3 di perusahaan. P2K3 di PT. Indofood CBP Sukses Makmur memiliki fungsi untuk membantu perusahaan menyusun kebijakan manajemen, menghimpun dan mengolah data K3, menyusun program- program K3, mengembangkan tindakan</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				pengendalian resiko terhadap potensi bahaya kerja, menentukan penyelesaian masalah-masalah K3, dan mengembangkan kegiatan pelatihan di bidang K3
7.	Gerry Silaban1, Soebijanto, Adi Heru Soetomo, Lientje Setyawati Maurits, & Suma'mur, P.K.(2009) Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan kerja Pada PT.JAMSOSTE K cabang Medan	PT.JAMSOS TEK cabang Medan	Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja = 100 orang tiap perusahaan. Kinerja penerapan SMK3 diketahui berdasarkan 12 unsur audit SMK3 yang berhubungan	Sebanyak 53 (96,36%) perusahaan yang memenuhi kriteria 0% - 60% dan 2 (3,64%) perusahaan yang memenuhi kriteria 60% - 84% dari 166 kriteria audit SMK3. Ada perbedaan kinerja 12 unsur audit SMK3, kinerja unsur 5 (pembelian) dicapai dengan persentase tertinggi. Ada perbedaan kinerja 5 prinsip penerapan SMK3, kinerja prinsip 3 (menerapkan kebijakan K3) dicapai dengan persentase tertinggi.

			<p>dengan lima prinsip penerapan SMK3. Analisis variansi amatan</p> <p>ulangan 1-faktor digunakan untuk menguji perbedaan kinerja</p> <p>12 unsur audit SMK3 dan lima prinsip penerapan SMK3.</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Sejarah K3

1. Sejarah Peraturan Keselamatan Kerja di Dunia (Hadipoetra,Sajidi, 2014:16)

Di Prancis (1841) keluar peraturan tentang perlindungan tenaga kerja anak dalam industry yang mempergunakan tenaga mekanik, namun undang – undang yang secara tegas mengatur keselamatan kerja baru dikeluarkan pada tahun 1893. Rusia (1845) mengeluarkan surat edaran tentang pengawasan

kesehatan kerja di pabrik-pabrik.

Di Jerman (1853) keluar ketentuan yang memberikan wewenang kepada pemerintah untuk mengawasi hal - hal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja anak di pusat - pusat industry di Dusseldorf. Disusul undang - undang tentang pengawasan pabrik di seluruh negara bagian Jerman (1878) dan ketentuan umum perlindungan pekerja terhadap kecelakaan-kecelakaan dalam industry dan penyakit akibat kerja (1869).

Di Inggris (1872) dikeluarkan ketentuan sistem pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja untuk daerah industry Negara Saxon dan Badern, diikuti peraturan tentang asuransi kecelakaan kerja (1884).

Di Belgia peraturan keselamatan dan kesehatan kerja diadopsi dari peraturan yang berasal dari zaman pemerintahan Napoleon dan sebagian besar berasal dari peraturan pengawasan bahaya industry. Pada tahun 1810 dikeluarkan undang-undang mengenai tambang, peleburan logam, dan jenis usaha yang sama.

Di Denmark dan Swiss telah ada peraturan keselamatan kerja di tahun 1840, tetapi pelaksanaannya secara efektif di Denmark (1873) dan Swiss (1877).

Di Amerika serikat Massachusset adalah negara bagian pertama yang memiliki undang-undang pencegahan kecelakaan di perusahaan (1867) diikuti Winconsin (1855) New York (1867) Ohio (1888) Missouri (1891) dan Rhode Island (1896)

2. Sejarah Peraturan Keselamatan Kerja di Indonesia

Usaha penangananya masalah keselamatan kerja di Indonesia di mulai tahun 1847, sejarah dengan dipakainya mesin uap untuk keperluan industry oleh

pemerintah Hindia Belanda. Penangan waktu itu bukan untuk pengawasan terhadap pemakaian-pemakaian mesin-mesin uap tetapi untuk mencegah terjadinya kebakaran. Pelaksanaan pengawasannya diserahkan kepada instansi Diesnt Van Het Stoomwezen. Dengan berdirinya dinas Stoomwezen maka untuk pertama kalinya pemerintah secara nyata mengadakan usaha perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan (Hadipoetra, Sajidi, 2014:16).

2.2.2 Pengertian K3

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara Filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insane pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya menbanyar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang-orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama, 2012:208)

Safety berasal dari bahasa Inggris yang artinya keselamatan. Katakata *safety* sudah sangat populer dan di pahami oleh hampir semua kalangan. Bahkan sebagian besar perusahaan lebih suka menggunakan kata *safety* dari pada keselamatan. Misalnya hampir semua perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki Departemen *Safety* atau *Safety Departement*. *Safety* dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang terbebas dari kecelakaan atau

bahaya, baik yang dapat menyebabkan kerugian secara material maupun kerugian secara spiritual. Penerapan *safety* pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan sehingga *safety* lebih cenderung diartikan keselamatan kerja. Bahkan saat ini *safety* sudah tidak dapat dipisahkan dengan kesehatan (*Health*) dan lingkungan (*Environment*) atau yang lebih dikenal dengan *Safety Health Environment* (SHE), ada juga yang menyebutnya *Occupational Health & Environment Safety* (OH&ES). Maka secara lebih luas *safety* dapat diartikan sebagai kondisi di mana tidak terjadinya atau terbebasnya manusia dari kecelakaan, penyakit akibat kerja dan kerusakan lingkungan akibat polusi yang dihasilkan oleh suatu proses industri. (*Health & Safety Protection*: 2011)

Menurut Lalu Husni (2006:146) Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Farida Noviana (2011) menyatakan bahwa Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja/buruh memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai

kesempurnaan.

keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan serta bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya. Tujuan dari kesehatan kerja menurut Lalu Husni (2006:146) adalah

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lalu Husni (2006:138) ditinjau dari segi keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya atau risiko yang dapat mengakibatkan kesakitan dan kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Kerangka konsep berpikir Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menghindari risiko sakit dan celaka dengan pendekatan ilmiah dan praktis secara sistimatis (*systematic*), dan dalam kerangka pikir kesistiman (*system oriented*).Sebelum

memahami penyebab maupun terjadinya sakit dan celaka terlebih dahulu perlu dipahami potensi bahaya (*hazard*) yang ada, kemudian perlu mengenali (*identify*) potensi bahaya tadi, keberadaannya, jenisnya, pola interaksinya dan seterusnya. Setelah itu perlu dilakukan penilaian (*ases, evaluate*) bagaimana bahaya tadi dapat menyebabkan risiko (*risk*) sakit dan celaka dan dilanjutkan dengan menentukan berbagai cara (*control, manage*) untuk mengendalikan atau mengatasinya. Langkah langkah sistimatis tersebut tidak berbeda dengan langkah - langkah sistimatis dalam pengendalian risiko (*risk management*).

Pola pikir dasar dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana mengendalikan risiko dan tentunya di dalam upaya mengendalikan risiko tersebut masing-masing bidang keilmuan akan mempunyai pendekatan-pendekatan tersendiri yang sifatnya sangat khusus. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempunyai kerangka piker yang bersifat sistimatis dan berorientasi kesistiman tadi, tentunya tidak secara sembarangan penerapan praktisnya diberbagai sektor di dalam kehidupan atau di suatu organisasi. Karena itu dalam rangka menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini diperlukan juga pengorganisasian

secara baik dan benar. Berdasarkan hubungan inilah di perlukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dan perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja inilah pola pikir dan berbagai pendekatan yang ada diintegrasikan kedalam seluruh kegiatan operasional organisasi agar organisasi

dapat berproduksi dengan cara yang sehat dan aman, efisien serta menghasilkan produk yang sehat dan aman pula serta tidak menimbulkan dampak lingkungan yang tidak diinginkan. (*Health & Safety Protection: 2011*)

2.2.4 Tujuan K3

Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja (Buntarto, 2015:5) bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
- b) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
- c) Mencegah dan mengobati keracuan yang ditimbulkan dari kerja.
- d) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan.
- e) Merehabilitasi pekerjaan yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

2.2.5 Lambang K3

Lambang K3 beserta arti dan maknanya terutang dalam Kepmenaker RI 1135/MEN/1987 tentang bendera Keselamatan dan Kesehatan kerja. Berikut penjelasan mengenai arti dan makna lambing K3. Bentuk lambang K3 yaitu, palang dilingkari roda bergigi sebelas berwarna hijau di atas warna dasar putih. Arti dan Makna lambing K3.

Gambar 2.1
Lambang K3



- a) Palan : Bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja
- b) Roda gigi : Bekerja dengan kesegaran jasmani dan Rohani
- c) Warna putih : Bersih dan suci
- d) Warna hijau : Selamat, sehat, dan sejahtera
- e) Sebelas gerigi roda : Sebelas bab dalam undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Buntarto, 2015:8).

2.2.6 Pengertian Manajemen K3

Manajemen adalah suatu proses kegiatan yang terdiri atas perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, pengukuran, dan tidak lanjut yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusiadan sumber daya yang ada. Sistem Manajemen adalah rangkaian proses kegiatan manajemen yang teratur dan terintegrasi atau saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) 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 K3, Kegiatan SMK3 dilaksanakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi (Hadipoetra, Sajidi, 2014:164).

2.2.7 Tujuan Penerapan SMK3

Tujuan penerapan SMK3 adalah untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang terintegrasi dalam rangka :

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja

- b) Menciptakan tempat kerja yang aman terhadap kerusakan, peledakan, dan perusahaan yang pada akhirnya akan melindungi investasi yang ada serta membuat tempat kerja yang sehat.
- c) Menciptakan efisiensi dan produktivita kerja karena menurunnya biaya kompensasi.

2.2.8 Manfaat SMK3

Apabila sebuah perusahaan menerapkan SMK3, maka akan mendatangkan beberapa manfaat. Menurut Syartini (2010), manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan adalah :

- a. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
- b. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
- c. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
- d. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.

2.2.9 Audit SMK3

Audit adalah pemeriksaan secara sistematis dan independen, untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan. (Buntarto, 2015:169)

Tujuan Audit SMK3 (Buntarto, 2015:169) adalah untuk membuktikan dan mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan dan penerapan SMK3 di tempat kerja. Dalam pelaksanaan audit SMK3, pemerintah menunjuk Auditor dari badan audit Independen untuk melakukan audit SMK3. Audit SMK3 di tempat kerja dilaksanakan sekurang-kurangnya setiap tiga tahun sekali. Hal yang perlu diperhatikan dalam audit adalah:

1. Sistematis dan independen
2. Frekuensi audit berkala
3. Kemampuan dan keahlian petugasnya
4. Metodologi yang digunakan
5. Berdasarkan hasil audit sebelumnya dan sumber bahaya yang ada
6. Hasilnya dijadikan bahan tinjauan manajemen dan tindakan perbaikan
7. Dalam melakukan penilaian terhadap keberhasilan tingkat penerapan SMK3, Pelaksanaan audit melibatkan 12 elemen kriteria audit yaitu:

a) Pembangunan dan Pemeliharaan Komitmen

Pembangunan dan pemeliharaan komitmen sangat berkaitan dengan prinsip pertama SMK3, yaitu kepemimpinan dan komitmen, dimana SMK3 tidak akan efektif tanpa komitmen yang dibangun dan dipelihara bersama-sama

dengan melibatkan senior manajemen dan seluruh pekerja. Budaya K3 yang dinamis membutuhkan sebuah komitmen organisasi yang tegas, dimana komitmen tersebut harus diketahui oleh semua pekerja, supplier, kontraktor, dan pemebeli.

b) Strategi Pendokumentasian

Perusahaan harus mendokumentasikan seluruh sistem, prosedur, intruksi kerja, dan formulir yang berkaitan dengan pelaksanaan K3 ditempat kerja. Strategi Pendokumentasian sangat berkaitan dengan perencanaan, dimana sistem manajemen bututh didokumentasikan dan dibentuk sehingga memudahkan dala perencanaan, apabila segala sesuatu terdokumentasi dengan baik.

c) Tinjauan Desain dan Kontrak

Peninjauan Ulang Perencanaan (Desain) dan kontrak sangat berkaitan dengan perencanaan dimana proses, produk, dan tempat kerja perlu di desain dan dibangunberdasarkan aspek K3. Perusahaan harus melakukan peninjauan ulang untuk setiap desain dan kontrak yang ada dengan mengaitkan aspek-aspek K3.

d) Pengendalian Dokumen

Pengendalian dokumen sangat berkaitan dengan pelaksanaan, karena dalam kegiatan pengendalian dokumen ini, terdapat kegiatan yang berhubungan dengan penginformasian dari suatu peraturan K3 yang masih up to date. Dari elemen ini, perusahaan harus memiliki sitem pengontrolan dokumen yang

berhubungan dengan aspek K3 untuk memberikan status dokumen, tanggal dan persetujuan.

e) Pembelian

Pembelian berkaitan dengan pelaksanaan. Kegiatan pembelian ini merupakan kegiatan yang potensial sekali berhubungan dengan masalah dengan masalah K3. Banyak masalah K3 yang potensial dapat dihindari dengan adanya suatu pengaturan pembelian yang efektif. Keputusan dalam pembelian juga harus dikoordinasikan dan harus dipertanggungjawabkan sehingga melakukan penyelesaian barang dan pelayan juga melibatkan K3

f) Keamanan Bekerja Berdasarkan Sistem Manajemen K3

Keamanan bekerja berdasarkan Sistem Manajemen K3 juga berkaitan dengan pelaksanaan dimana manajemen K3 yang efektif berarti mengatur proses kerja dan integrasi K3 dalam semua aktifitas pekerjaan. Lokasi dan pekerjaan yang mengandung hazard harus dikendalikan secara tegas. Pabrik dan peralatan juga perlu diinspeksi secara teratur dan dirawat. Perusahaan harus memastikan bahwa semua proses kerja dan semua aspek terkait yang ada di seluruh tempat kerja telah diterapkan dengan aman.

g) Standar Pemantau

Standar pemantau berkaitan dengan pengukuran, dimana perusahaan harus memiliki sistem pemantau lingkungan tempat kerja dan pemantau kesehatan pekerja. Perubahan kondisi selalu memerlukan pemantau tempat kerja dan pemantau kesehatan pekerja. Perubahan kondisi selalu memerlukan

pemantau tempat kerja secara teratur dan pengumpulan informasi tentang bahaya potensial. Informasi adalah penting untuk mengamati kinerja K3 secara terus menerus.

h) Pelaporan dan Perbaikan Kekurangan

Pelaporan dan perbaikan kekurangan berkaitan erat dengan perbaikan, insiden dan kecelakaan dapat tetap terjadi walaupun telah diterapkan sistem manajemen yang proaktif sekalipun. Perusahaan harus memiliki suatu sistem pelaporan dan perbaikan setiap kekurangan dan tindakan perbaikan dapat digunakan untuk memastikan bahwa insiden dan kecelakaan tidak akan terulang lagi. Sistem pelaporan merupakan sarana untuk memberi masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan perbaikan.

i) Pengelolaan Materi dan Perpindahannya

Pengelolaan Material dan Perpindahannya berkaitan dengan pelaksanaan. Kegiatan ini sangat potensial dalam menimbulkan bahaya karena berkaitan erat dengan pergerakan material yang dilakukan baik secara mekanis maupun manual. Perusahaan harus memiliki suatu sistem yang mengatur penanganan dan perpindahan material dimana sistem tersebut juga mengintegrasikan aspek K3.

j) Pengumpulan dan Penggunaan Data

Pengumpulan dan penggunaan data berkaitan dengan pengukuran. Perusahaan harus memelihara catatan yang ada dan menyebarluaskan data yang berkaitan dengan kegiatan K3 di perusahaan. Tanpa informasi yang berkualitas,

kegiatan manajemen akan kurang lengkap. Informasi didasarkan pada pengumpulan dan analisis data secara sistematis.

k) Audit SMK3

Audit SMK3 termasuk kegiatan pengukuran penilaian kinerja. Perusahaan harus meninjau ulang terhadap sistem manajemen K3 yang diterapkan di tempat kerja secara berkala untuk menyakinkan bahwa SMK3 telah berfungsi dengan aktif.

l) Penguat Ketrampilan dan Kemampuan

Penguatan ketrampilan dan kemampuan termasuk kegiatan perbaikan, dimana di dalam elemen ini perusahaan harus memiliki suatu sistem yang memastikan seluruh karyawan dan manajemen yang ada di tempat kerja telah memperoleh pelatihan untuk setiap jenis tugas yang dilakukan.

2.2.10 Teori Kecelakaan kerja

Beberapa teori mengenai penyebab kecelakaan kerja telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain sebagai berikut :

a) Teori Domino Heinrich

Menurut teori domino effect H.W Heinrich, kecelakaan terjadi melalui hubungan mata rantai sebab akibat dari beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang saling berhubungan sehingga menimbulkan kecelakaan kerja Cedera ataupun penyakit akibat kerja serta beberapa kerugian lainnya.

Terdapat beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja antara lain :
penyebab langsung kecelakaan kerja, penyebab tidak langsung kecelakaan kerja

dan penyebab dasar kecelakaan kerja. Termasuk dalam faktor penyebab langsung kecelakaan kerja ialah kondisi tidak aman/ berbahaya (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe action*)

Kondisi tidak aman, beberapa contohnya antara lain: tidak di pasang (terpasangnya) pengamanan (*safeguard*) pada bagian mesin yang berputar, tajam ataupun panas, terdapat instalansi kabel listrik yang kurang standard (isolasi terkelupas, tidak rapi) alat kerja/ mesin/ kendaraan yang kurang layak pakai, tidak terdapat label pada kemasan bahan (material) berbahaya. Termasuk dalam tindakan tidak aman antara lain: kecerobohan, meninggalkan prosedur kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), bekerja tanpa perintah, mengabaikan instruksi kerja, tidak mematuhi rambu-rambu di tempat kerja, tidak melaporkan adanya kerusakan alat/ mesin ataupun APD, tidak mengurus izin kerja berbahaya sebelum memulai pekerjaan dengan resiko/ Bahaya tinggi.

Faktor penyebab tidak langsung kecelakaan kerja adalah faktor pekerjaan dan faktor pribadi. Faktor pekerjaan meliputi pekerjaan tidak dengan tenaga kerja, pekerjaan tidaksesuai dengan kondisi sebenarnya, pekerjaan beresiko tinggi namun belum ada upaya pengendalian di dalmnya, beban kerja yang tidak sesuai. Faktor pribadi antara lain : mental/ keperibadian tenaga kerja tidak sesuai dengan pekerjaan, kondisi fisik, stress, keahlian yang tidak sesuai. Faktor penyebabnya dasar kecelakaan kerja.

Antara lain lemahnya manajemen pengendaliannya, kurang sarana dan prasarana, kirangnya sumber daya, kurangnya komitmen. Menurut teori efek

domino H.W Heinrich penyebab kasus kecelakaan kerja adalah berasal dari faktor ketidaklayakan property/asset/barang dan 2% faktor lain-lain.

b) Teori Multiple Causation.

Teori ini berdasarkan pada kenyataan bahwa kemungkinan ada lebih dari satu penyebab terjadinya kecelakaan. Penyebab ini mewakili perbuatan, kondisi atau situasi yang tidak aman. Kemungkinan - kemungkinan penyebab terjadinya kecelakaan kerja tersebut perlu diteliti.

2.2.11 Pengendalian Risiko Dan Bahaya Kecelakaan Kerja Pada Kegiatan Industri

Industri yang memiliki risiko tinggi terjadinya insiden karena bahan yang di olah dan di hasilkan berbahaya dan beracun sehingga bila salah dalam pengelolaanya dapat berakibat fatal dan menimbulkan korban manusia, kehilangan asset, kerusakan harta dan lingkungan hidup. Bahaya – bahaya operasi dapat berupa : kebakaran, peledakan, kecelakaan kerja, penyakit kerja, kebisingan dan kegagalan operasi.

Identifikasi bahaya (Hadipoetra,Sajidi, 2014:55) adalah suatu usaha untuk mengetahui, mengenal dan memperkirakan adanya bahaya pada suatu sistem operasi, peralatan, prosedur dan unit kerja. Kegiatan ini berusaha untuk melakukan prediksi, menelaah dan mendapatkan potensi bahaya pada bagian suatu sistem, sub sistem, waktu, urutan aktivitas (prosedur) dan juga menghitung kemungkinan – kemungkinan yang timbul akibat bahaya tersebut. Ini merupakan langkah paling kritis dalam melaksanakan identifikasi bahaya.

Identifikasi bahaya merupakan langkah penting dalam proses pengendalian bahaya karena hanya setelah bahaya di ketahui naja dapat merumuskan cara mengatasinya. Dalam identifikasi bahaya perlu di lakukan hal – hal sebagai berikut :

- 1) Pertimbangkan implikasi keselamatan kerja pada saat menganalisis proses pekerjaan.
- 2) Selidiki laporan insiden di tempat kerja dan near miss
- 3) Dapatkan Umpan balik dari pekerja
- 4) Lakukan konsultasi dengan pekerja
- 5) *Sharing* dengan tempat kerja serupa

Adapun kunci pokok dalam identifikasi bahaya adalah :

- a) Lakukan inspeksi berkala yang sistematis di tempat kerja.
- b) Observasi bahaya apa yang ada di tempat kerja dan kemungkinan apa yang terjadi
- c) Dengarkan Umpan balik dari pekerja yang bekerja di tempat tersebut.

Identifikasi bahaya dimulai dengan menginventarisasi sumber – sumber bahaya secara umum, potensi bahaya dan resikonya. Risiko yang tidak dapat di terima kemudian di pertimbangkan lebih detail untuk mengidentifikasi hal-hal utama yang dapat terjadi dan bagaimana hal tersebut dapat timbul. Proses identifikasi bahaya harus dapat mengidentifikasi bahaya yang dapat diramalkan yang dapat timbul dari semua kegiatan yang berpotensi membahayakan

keselamatan kerja terdapat pekerja, orang lain yang berada di tempat kerja, tamu dan bahkan masyarakat sekitar.

Selain identifikasi bahaya pengendalian resiko juga harus dipertimbangkan untuk mengikuti suatu hirarki yang di dasarkan pada konsep: “Lebih baik sukses membuat suatu tempat kerja yang aman dari pada mengamankan orangnya“ (Hadipoetra, 2014:61). Berdasarkan sifat alaminya, manusia cenderung mengambil resiko dan membuat kesalahan. Sifat ini tidak dapat di hilangkan / dieliminasi sehingga pendekatan pertama dalam pengendalian resiko adalah membuat suatu lingkungan kerja yang toleran terhadap masalah. Hirarki pengendalian resiko adalah sebagai berikut :

a. Eliminasi

Eliminasi adalah mencari penyelesaian masalah pada sumbernya, yaitu memindahkan bahaya dari tempat kerja. Bila bahaya tidak ada maka diharapkan tidak ada kesempatan untuk terjadinya cedera, gangguan yang merusak kesehatan dan kerusakan property contoh :

- 1) Memindahkan bahaya yang dapat menyebabkan orang tersandung.
- 2) Membuang bahan kimia yang diperlukan
- 3) Mengeliminasi proses – proses yang berbahaya

b. Meminimkan Resiko

Meminimumkan resiko dapat di lakukan dengan substitusi yaitu mengganti zat berbahaya dengan zat yang lebih ramah. Apabila substitusi dengan bahan yang lebih ramah tidak dapat di terapkan, maka langkah berikutnya adalah

mengurangi kesempatan untuk kontak. Isolasi yaitu melindungi pekerja dan masyarakat dari potensi bahaya dengan menjaga jarak jauh dari pekerjaanya.

Cara-cara yang dapat di lakukan antara lain :

- 1) Secara fisik : memberikan perlindungan pada bahaya berupa wadah, container dan lain – lain .
- 2) Membuat konstruksi bangunan untuk membatasi pekerja dan masyarakat.

Faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam melakukan penilaian resiko adalah sifat alami bahaya, kombinasi bahaya, tempat kerja, organisasi pekerjaan, konsekuensi durasi dan paparan terhadap bahaya. Dengan telah diketahui resiko yang akan diterima, maka untuk selanjutnya dapat dilakukan cara pencegahan atau pengurangan resiko tersebut melalui langkah yang disebut mitigasi resiko, misalnya memasang sistem pengaman pada peralatan, memasang pengaman tambahan dalam sistem, menambah fasilitas pemadam kebakaran atau peralatan deteksi, dan sebagainya (Hadipoetra,Sajidi, 2014:59).

2.2.12 Metode kampanye kecelakaan NOL (Zero Accident)

Kampaye kecelakaan nol merupakan salah satu metode untuk mengurangi potensi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*human error*) .Sehingga dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat memperbaiki dapat memperbaiki atau bahkan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Metode ini secara kongkrit dikembangkan di tempat kerja dengan menerapkan prinsip menghargai manusia yaitu latihan antisipasi keselamatan

serta menunjuk dan menyebutkan .Aktivitas menghadapi bahaya merupakan kegiatan yang dilakukan dengan bergabung dan dijadikan satu dalam aktivitas disebut aktivitas prediksi bahaya.

Munculnya metode ini diawali di negara Jepang melalui asosianya yang bernama Keselamatan dan Kesehatan industry Jepang (Japan Industrial Safety & health Association) (JISHA) didirikan dengan tujuan mendukung aktivitas pencegahan kecelakaan kerja pemilik industry berdasarkan UU Organisasi Keselamatan dan Kesehatan pada tahun 1964 yang merupakan masa pertumbuhan yang tinggi.

Dalam kampanye kecelakaan nol, semua orang berpartisipasi untuk melaksanakan berbagai usaha yang berhubungan dengan pencegahan kecelakaan kerja sejak dini PT Syngenta SEED Indonesia Dasar dan inti kampanye ini adalah antisipasi keselamatan dan kesehatan dengan keikutsertaan semua orang agar tidak ada seorangpun mengalami kecelakaan di tempat kerja. Kampanye kecelakaan nol bukan hanya sebatas prinsip "*menghargai manusia*". Melainkan kampanye ini merupakan "*metode*" untuk mewujudkan prinsip tersebut dan mengembangkan secara nyata "*penerapan*" untuk melaksanakan metode ini di lapangan kampanye kecelakaan nol adalah kampanye yang mendukung trinitas dari prinsip, metode dan praktek.

Kampanye kecelakaan nol terdiri dari 3 prinsip yaitu "nol", "antisipasi" dan "partisipasi". Hal ini di sebut dengan 3 prinsip citra dasar.

a. Prinsip nol

Adapun yang dimaksud dengan “nol” adalah prinsip untuk melenyapkan semua keadaan sampai nol, termasuk kecelakaan kerja, penyakit yang terdapat dari pekerjaan dan kecelakaan lalu lintas, dengan menemukan, memahami dan memecahkan bahaya yang tersembunyi di dalam kehidupan sehari-hari setiap orang atau tersembunyi di tempat kerja dan pekerjaan.

b. Prinsip Antisipasi

Adapun yang dimaksud dengan “*antisipasi*” adalah mencegah munculnya kecelakaan sebelum beraktivitas dengan menemukan memahami dan memecahkan bahaya yang tersembunyi di dalam kehidupan sehari-hari serta tentu saja bahaya yang tersembunyi di tempat kerja dan pekerjaan dan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih ceria, jumlah kecelakaan dan penyakit nol.

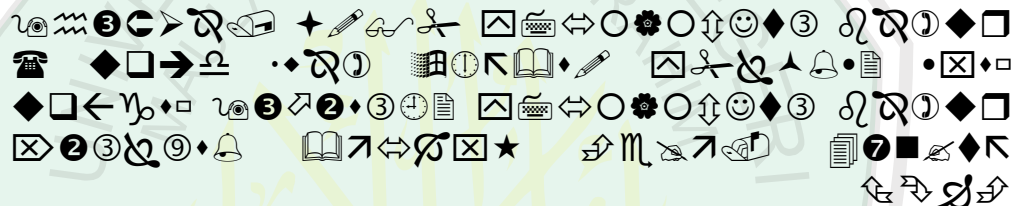
c. Prinsip Partisipasi

Adapun yang dimaksud dengan “*partisipasi*” adalah mempraktekkan aktivitas memecahkan masalah dengan semangat dari inisiatif sendiri diposisi tempat kerja masing-masing dengan keterpaduan dan kerjasama pimpinan manajer, staf, dan karyawan untuk menemukan, memahami, dan memecahkan bahaya yang tersembunyi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa keseluruhan karyawan memiliki pengetahuan yang berada pada katagori baik mengenai penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja (SMK3) (Observasi, 13/01/16).

2.2.13 SMK dan Zero Goal dalam Landasan Al- Qur'an dan Hadis

Tujuan dan sasaran dari penerapan SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintergrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan efektif (Hadipoetra, 2014:164). Didukung dengan adanya Firman Allah tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam surat Al- An'am Ayat 17 :



17. Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, Maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan dia sendiri. dan jika dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.

Penjelasan surat Al – An'am ayat 17 Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam melarang umatnya untuk membuat kerusakan, jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri Allah melarangnya.

Kegiatan SMK 3 dilaksanakan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi yang terdapat pada surat Ali Imran : 110



110. *Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.*

Dalam ayat tersebut di jelaskan Islam yang baik yang mampu untuk menyuruh sesama umat Islam untuk berbuat kebaikan dan mencegah keburukan sesuai dengan kegiatan SMK 3 guna terciptanya kondisi kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi

Tujuan Penerapan SMK 3 adalah untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja serta untuk mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja agar tujuan berjalan dengan lancar maka di adakan sebuah training sesuai dengan hadis dari Abdullah Bin 'Amr, Rasulullah shallahu 'alaihi wa sallam bersabda

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً

“Sampaikanlah dariku walau hanya satu ayat” (HR. Bukhari no. 3461).

Penerapan SMK 3 di dalamnya terdapat penilaiia resiko dalam produksi yang sangat penting untuk mengurangi biaya yang di sebabkan akibat kecelakaan kerjs dan dapat menambah produktivitas tinggi dalam produksi tujuan dari produksi dengan adanya penerapan SMK3 adalah menciptakan kemashalatan atau kesejahteraan individu (*self interest*) dan kesejahteraan kolektif (*sosial interst*) (Nurdiana, 2008 : 41) Pernyataan ini di perkuat dalam hadist

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَبَّاشٍ عَنْ بَجِيرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: *“Tidak ada usaha yang paling baik kecuali usaha dari tangannya sendiri, dan sesuatu yang dinafkahkan buat dirinya, keluarganya, anaknya, pembantunya adalah sedekah.”* (HR.Ibnu Majah)

Ini menunjukkan betapa mulianya harga sebuah produksi apalagi jika sampai memperkerjakan karyawan yang banyak sehingga mereka dapat menghidupi keluarganya (Ilfi , 2008 : 41). Dalam penjelasan hadis di atas maka perusahaan ini sudah mampu menjalankan syariat Islam perusahaan ini tidak melihat profit yang tinggi saja tetapi melihat dari aspek keselamatan.

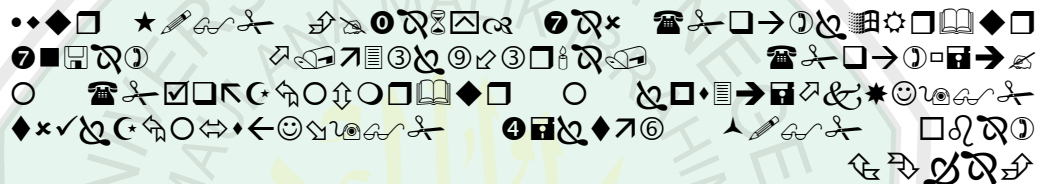
Manfaat SMK 3 apabila sebuah perusahaan menerapkan SMK3, maka akan mendatangkan beberapa manfaat untuk mengetahui unsur – unsure penting kelemahan – kelemahan unsure sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian – kerugian serta agar selamat dalam melakukan proses produksi untuk mencapai produktivitas yang tinggi

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ الْأَمْسَلُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ ، وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ

Dari Abdullah bin Umar r.a. Nabi SAW bersabda, "Muslim adalah orang yang menyelamatkan semua orang muslim dari lisan dan tangannya. Dan Muhajir adalah orang yang meninggalkan segala larangan Allah"(HR.Bukhari)

Sebagaimana salah satu makna Islam adalah *"selamat"* yang diambil dari asal kata salima, seorang muslim adalah seorang yang menyelamatkan.

Adapun yang dimaksud dengan “nol” atau *zero accident* adalah prinsip untuk melenyapkan semua keadaan sampai nol, termasuk kecelakaan kerja, penyakit yang terdapat dari pekerjaan dan kecelakaan lalu lintas, dengan menemukan, memahami dan memecahkan bahaya yang tersembunyi di dalam kehidupan sehari-hari setiap orang atau tersembunyi di tempat kerja dan pekerjaan sesuai dengan surat Al – Baqarah ayat 195 :

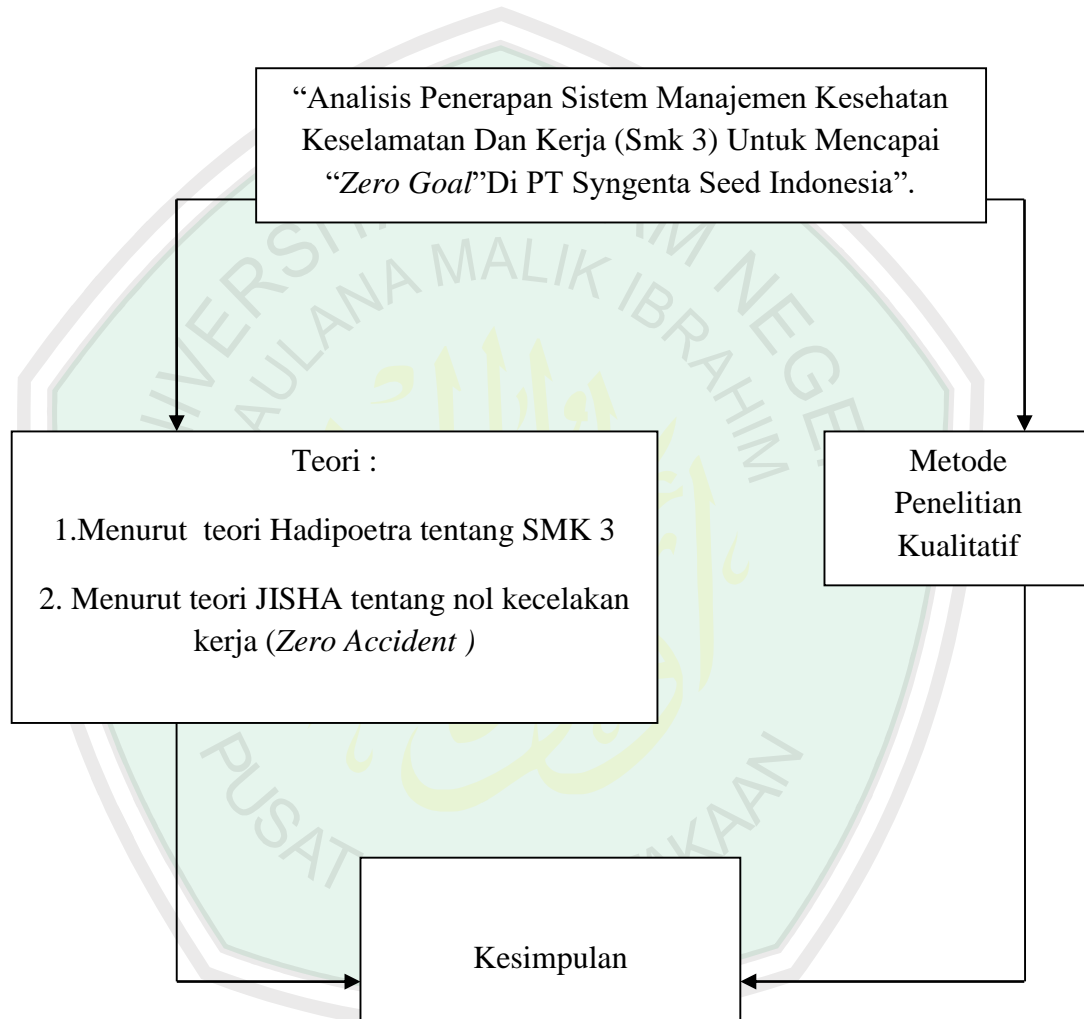


195. *Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, Karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.*

Melihat Firman Allah Ayat Al – BAQARAH 195 bahwa sesungguhnya Allah tidak menghendaki adanya kerusakan di muka bumi ini segala sesuatu yang di ciptakan Allah SWT di berikan kepada manusia sebagai makhluk yang di beri akal dan kemampuan dari semua makhluk hidup ciptaanya di beri peringatan untuk tidak melakukan kerusakan dengan perbuatannya perilaku yang tidak aman yang dapat menyebabkan resiko kecelakaan kerja apabila berperilaku tidak aman akan menciptakan kondisi yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun terhadap orang lain agar dapat menciptakan kondisi yang bebas kecelakaan kerja

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



BAB III

METEDEOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Arikunto (2006:160) menjelaskan bahwa Metode Penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan demikian penyusunan metode penelitian dimaksudkan agar peneliti dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Jenis penelitian dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk memilih metode yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan yang ada (Sani, 2013:6).

Secara umum tujuan penelitian ada tiga, yaitu penemuan, pembuktian dan pengembangan. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2011:3). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian merupakan kegiatan yang penting dilakukan untuk dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan data yang telah diperoleh di lapangan. Data tersebut digunakan untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah yang akan muncul. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya, maka jenis penelitian yang paling tepat menurut peneliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan pendekatannya adalah dengan menggunakan

metode kualitatif. “Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Perspektif, strategi, dan modal yang dikembangkan sangat beragam.(Suwandi & Basrowi, 2008:20).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif adalah metode penelitian yang berdasar kepada realitas sosial, dimana pengambilan data dilakukan dari keadaan yang seajarnya. Penelitian dilakukan secara langsung kepada objek yang diteliti dengan menghasilkan data berupa data deskriptif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dipilih oleh peneliti untuk mengadakan sebuah penelitian dengan melihat keterkaitan tempat dengan bahasan penelitian. Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah di PT. Syngenta Seed Indonesia PIER Pausuruan.

3.3 Data dan Jenis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:8) data merupakan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Menurut sifatnya, data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, biasanya data dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

A. Sumber Data

Berkaitan dengan judul, permasalahan dan tujuan penelitian, maka diperlukan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi. Data primer ini merupakan data yang masih harus diolah menjadi keterangan atau informasi melalui analisis kualitatif yang merupakan jenis penelitian dari peneliti (Sugiyono, 2011:225). Data primer di peroleh secara langsung melalui kegiatan pengamatan terhadap sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja (SMK3) PT.Syngenta Seed Indonesia untuk mencapai *Zero Goal* selama jam kerja.

Jadi, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau informan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan di lapangan, yang kemudian diolah menjadi informasi secara deskriptif.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau studi kepustakaan, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat memperkuat atau mendukung data primer yang bersumber dari arsip-arsip atau dokumen dari beberapa referensi yang berkaitan dengan tema penelitian (Sugiyono, 2011:225). Data sekunder diperoleh dari data Departemen HSE terutama mengenai Sistem Manajemen Kesehatan

Keselamatan kerja (SMK3) berkaitan dengan *Zero Accident* Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip informasi dari buku, skripsi, situs-situs internet, maupun dokumen-dokumen yang dimiliki oleh institusi.

Jadi, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui arsip-arsip atau dokumen dari berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan untuk lebih mengakuratkan data yang diperoleh.

3.4 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam sebuah penelitian merupakan suatu hal yang esensial, dalam penelitian kualitatif seorang peneliti menjadi instrument utama untuk mencari data dengan berinteraksi secara simbolik dengan informan atau subjek yang akan diteliti (Djunaidy & Fauzan, 2012:163). Sedangkan (Sugiyono, 2011:224), yaitu “sebuah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang sangat penting untuk mendapatkan data yang valid dan benar saat penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti meliputi:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti (Mardalis, 2004:64). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur atau biasa disebut wawancara mendalam, yang di wawancarai dalam penelitian ini adalah Manajer HSE karena Manajer HSE yang menangani masalah SMK3. Wawancara kualitatif atau terbuka dibentuk dalam percakapan informal, bersifat luwes, susunan pertanyaan dan kata-kata dalam pertanyaan dapat dirubah disesuaikan dengan kondisi saat wawancara termasuk karakteristik sosial budaya (agama, suku, gender, usia, tingkat pendidikan dan sebagainya) informan yang dihadapi (Djunaidy & Fauzan, 2012:177).

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik, karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2011: 145). Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dimana peneliti melihat mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observer. (Suwandi & Basrowi, 2008:94). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipatif berjenis partisipatif pasif, yang artinya datang ke tempat yang di amati namun tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut (Djunaidy & Fauzan, 2012:170) Aktifitas yang di amatidalam penelitian adalah penerapan

kedisiplinan penggunaan alat pelindung diri, program-program pelatihan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Sumber bahaya dan resiko pada proses produksi,

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, sketsa, dan lain-lain. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di masyarakat, di tempat 9-kerja, dan autobiografi. (Sugiyono, 2011:240). Dalam penelitian ini, peneliti peneliti juga mengumpulkan beberapa dokumen yang berkaitan dengan K3. Misalnya peraturan, kebijakan, penghargaan. Peneliti juga mengambil beberapa gambar kondisi lingkungan PT. Syngenta Seed Indonesia berkaitan dengan rambu-rambu keselamatan kerja dalam komitmennya untuk mengoptimalkan penerapan SMK3 di lingkungan perusahaan. Serta alat-alat pelindung diri.

3.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting, dan

yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010:335). Untuk menganalisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis *Interactive Model* yakni dengan tahapan

meliputi : Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, dan Kesimpulan atau Verifikasi.

1. Pengumpulan Data (*Data collection*)

Pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berpartisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi (Sugiyono, 2010:309). Dalam hal ini peneliti mengumpulkan informasi dengan seksama dan apa adanya mencatat apa saja yang sudah didapatkan sesuai dengan hasil pengamatan, wawancara terstruktur maupun tak terstruktur secara objektif berdasarkan fakta yang ada di lapangan mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Syngenta Seed Indonesia.

2. Reduksi Data (*Data reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin banyak data yang diperoleh di lapangan maka data tersebut akan semakin kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan

demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2010:338)

3. Penyajian Data (*Data display*)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram*, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah difahami. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Namun yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. (Sugiyono, 2010:341)

4. Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusions or Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data pada penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data yang berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian

kualitatif di sini mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetap mungkin juga tidak, kerana seperti dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

(Sugiyono, 2010:345)



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT.Syngenta Seed Indonesia

Nama Syngenta muncul dari kombinasi istilah yang berbeda, ‘Syn’ di Yunani, yang berarti sinergi dan konsolidasi kekuatan. ‘Genta’ (*gens*) adalah huruf Latin, yang berhubungan dengan orang atau komunitas. Karena itu Syngenta adalah “*membawa sinergi melalui orang*”.

Syngenta memiliki sejarah panjang dan mengesankan. Akar Syngenta dapat ditelusuri jauh pada tahun 1758 ketika Johaan Rudolf Geigy-Gemuseus mengawali bisnis kimia di Basel, Swiss, diikuti oleh pembentukan Sandoz pada tahun 1876, Ciba pada tahun 1884 dan Imperial Chemical Industries (ICI) di tahun 1926.

Pada periode berikutnya, Ciba dan Geigy bergabung membentuk Ciba-Geigy pada tahun 1970 dan perusahaan ini berganti nama Ciba pada tahun 1992, sementara ICI, setelah reorganisasi, menjadi Zeneca pada tahun 1993. Pada tahun 1996 Ciba dan Sandoz bergabung ke Novartis. Pada tahun 2001, agribisnis dari Novartis dan Zeneca bergabung untuk membentuk Syngenta. Hari ini, Syngenta terdaftar di Swiss (SYNN) dan di New York (SYN). **Visi** “Membawa potensi tanaman untuk hidup”.

Syngenta adalah satu dari perusahaan terkemuka dunia dengan lebih dari 26.000 karyawan di lebih dari 90 negara yang di dedikasikan untuk tujuan: “Membawa Potensi Tanaman untuk Hidup”. Melalui ilmu pengetahuan kelas dunia, perkembangan global dan komitmen kepada pelanggan kami membantu untuk meningkatkan produktivitas tanaman, melindungi lingkungan di sekeliling dan meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup.

Syngenta adalah sebuah perusahaan global dari swiss yang berfokus pada benih jagung dan pestisida. Syngenta terlibat dalam bioteknologi dan penelitian genom. Perusahaan ini memiliki peringkat ketiga dalam total penjualan di pasar benih komersial pertanian. Penjualan pada tahun 2010 adalah sekitar \$11,6 miliar. Syngenta terdaftar di kedua bursa saham Swiss dan di New York.

Syngenta Indonesia adalah salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia, dengan fokus penyediaan solusi perlindungan tanaman dan pemasok benih berkualitas tinggi. Syngenta Indonesia, melalui badan hukum, PT Syngenta Indonesia, dan memiliki fasilitas Manufacturing dan Research and Development (R&D).

1. *Manufacturing*

Syngenta Indonesia memiliki dua situs manufaktur. The Crop Protection (perlindungan tanaman) terletak di Gunung Putri Bogor dan tempat Seeds Production di Pasuruan, Surabaya, Jawa Timur.

a. *Gunung Putri Site*

Lokasi pabrik memiliki 31 hektar yaitu situs *The Crop Protection*. Di bangun di zona industri pada tahun 1982. Pabrik telah di anugerahkan sertifikat ISO 9002 dan ISO 14001.

b. Pasuruan *Site*

Lokasi pabrik benih adalah baru 20 juta investasi yang terletak di zona industri Pasuruan. Menempati lahan 10 hektar dan memiliki kapasitas produksi 5000 metrik biji ton per tahun. Mulai beroperasi pada tahun 2011.

2. *Research and Development*

Seacara global, Syngenta berinvestasi 2 milyar per tahun di R&D. Syngenta memiliki jaringan luas R&D di seluruh dunia dan salah satunya fasilitas R&D terletak di Cikampek, Jawa Barat, Indonesia. Fasilitas R&D, yang menempati lahan total 14,5 hektar, dibuka secara resmi oleh Ir. Achmad Affandi, Menteri produksi pangan RI, pada tanggal 28 Juni 1980. Kegiatan penelitian utama adalah pada penemuan produk baru dan mengembangkan solusi inovatif untuk meningkatkan produktivitas hasil panen tanaman padi, jagung, sayuran, tanaman perkebunan, rumput dan taman.

4.1.2 Visi dan Misi PT.Syngenta Seed Indonesia

Adapun Manajemen PT Syngenta Seed Indonesia memastikan bahwa:

1. Kebijakan mutu sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu untuk menjadi produsen utama penghasilan benih yang bermutu tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

2. Berkomitmen untuk memenuhi persyaratan dan meningkatkan efektivitas Sistem Manajemen Mutu secara berkelanjutan.
3. Secara periodic melakukan peninjauan/evaluasi terhadap sasaran mutu yang telah ditetapkan untuk kesempurnaan, guna kemajuan perusahaan dan kepuasan pelanggan.
4. Mengkomunikasikan kebijakan mutu kepada seluruh personaliti, agar bisa memahami dan mengikuti kebijakan yang ditetapkan perusahaan.
5. Manajemen akan meninjau kesesuaian kebijakan yang ditetapkan perusahaan secara terus menerus.

4.1.3 Bisnis PT.Syngenta Seed Indonesia

Syngenta Indonesia memiliki tiga kategori bisnis yaitu:

1. *Crop Protection*
 - a. *Herbicides*
 - b. *Fungisides*
 - c. *Insectides*
2. *Seeds and Lawn*
 - a. *Corn*
 - b. *Vegetables*
3. *Garden*
 - a. *Vector Control*
 - b. *Lawn*
 - c. *Ornametals*

Masing-masing kategori bisnis, dikelola oleh tim bisnis yang spesifik dan didukung oleh tim bisnis yang spesifik dan didukung oleh lini produk tertentu yang akan di pasarkan melalui jaringan distribusi yang luas untuk memenuhi kebutuhan. Untuk menyediakan cakupan pasar yang luas, jangkauan petani dan untuk memastikan pengalihan teknologi yang efektif untuk petani. Bisnis Syngenta di bagi menjadi tiga area yaitu: Jawa, Sumatera, dan *East/Developing* Indonesia (EID) (Sulawesi, Nusa Tenggara dan Papua). Setiap daerah dikelola oleh kepala daerahnya masing-masing.

1. Jawa
 - a. *Rice*
 - b. *Corn*
 - c. *Vegetables*
 - d. *Soya*
2. Sumatera
 - a. *Rice*
 - b. *Corn*
 - c. *Vegetables*
 - d. *Oil Palm*
 - e. *Rubber*
 - f. *Coffe*
3. EID
 - a. *Rice*

- b. *Corn*
- c. *Vegetables*
- d. *Oil Palm*
- e. *Cocoa*
- f. *Vegetables*

4.1.4 Ketenagakerjaan

Pada PT.Syngenta seed Indonesia memperkerjakan 337 karyawan yang semuanya terdiri dari perempuan dan laki- laki. Dan di bagi atas 117 karyawan *plant* (pabrik) dan 220 karyawan *field* (karyawan yang ada di sawah). Pada karyawan *plant* (pabrik) terdiri dari karyawan *shift* permanen 22 karyawan dan *shift* contractor 133 karyawan sedangkan karyawan non *shift* permanen 42 karyawan sedangkan karyawan non *shift* contractor sebanyak 23 pekerja. Pada karyawan *field* (orang yang bekerja di pabrik terdiri dari karyawan non *shift* permanen 42 karyawandan non *shift* contractor sebanyak 75 karyawan.Waktu kerja di PT Syngenta Indonesia yaitu:

NO	WAKTU	JAM
1	Shift 1	07.00 – 15.00
2	Shift 2	15.00 – 23.00
3	Shift 3	23.00 – 07.00

4	Non Shift	08.00 – 17.00
---	-----------	---------------

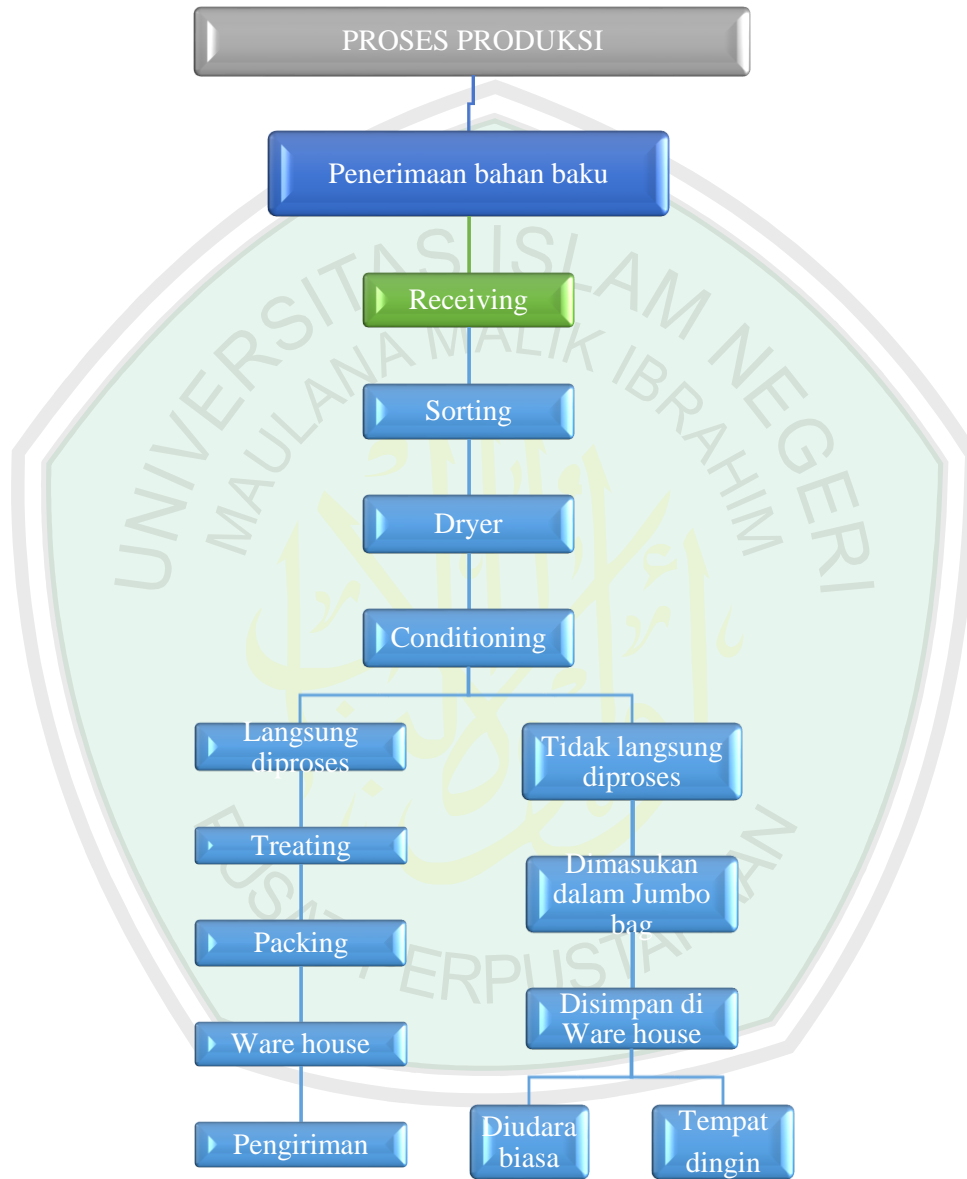
4.1.5 Lokasi Perusahaan

PT.Syngenta Seed Indonesia berada pada Jalan Rembang Industri Raya
Kawasan PIER Pasuruan.

4.1.6 Hasil dan Proses Produksi

Syngenta Indonesia adalah salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia, dengan fokus penyediaan solusi perlindungan tanaman dan pemasok benih berkualitas tinggi. Adapun proses produksi PT.Syngenta Seed Indonesia sebagai berikut

Gambar 4.1
Proses Produksi



4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Kerja (SMK3)

Syngenta adalah satu dari perusahaan terkemuka dunia dengan lebih dari 26.000 pekerja di lebih dari 90 negara yang didedikasikan untuk tujuan: “Membawa Potensi Tanaman untuk Hidup”. Melalui ilmu pengetahuan kelas dunia, perkembangan global dan komitmen kepada pelanggan kami membantu untuk meningkatkan produktivitas tanaman, melindungi lingkungan di sekeliling dan meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup.

Syngenta adalah sebuah perusahaan global dari swiss yang berfokus pada benih jagung dan pestisida. Syngenta terlibat dalam bioteknologi dan penelitian genom. Perusahaan ini memiliki peringkat ketiga dalam total penjualan di pasar benih komersial pertanian. Penjualan pada tahun 2010 adalah sekitar \$11,6 miliar. Syngenta terdaftar di kedua bursa saham Swiss dan di New York.

PT. Syngenta Seed Indonesia adalah salah satu perusahaan yang mampu menerapkan system Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja (SMK3) dan telah menerima sertifikat audit SMK3 September 2013 dan telah mendapatkan dua kali berturut-turut Zero Accident dari Gevornment serta mampu mencapai 4.000.000 jam “Zero Accident”. Pada PT. Syngenta SEED Indonesia. Departemen yang menangani masalah K3 adalah departemen HSE (*Health, Safety, Enviromental*) adalah departemen yang menanganani masalah kesehatan keselamatn dan kerja.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara Filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membanyar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang-orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama, 2012:208)

Tujuan dan sasaran dari penerapan SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan efektif. Didukung dengan adanya Firman Allah tentang K3 dalam surat Al-An'am ayat 17



Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, Maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan dia sendiri. dan jika dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al-Qur'an dan hadist melarang umat untuk membuat

kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya.

Secara keseluruhan gambaran pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan PT Syngenta SEED Indonesia mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sudah baik sehingga PT. Syngenta Seed sudah mampu menerapkan SMK3 dengan baik sesuai dengan prosedur dan tujuan tentang *goal accident* atau nama lain di PT.Syngenta Indonesia adalah *zero goal* yaitu menuju angka nol kecelakaan kerja atau menekan seminimal mungkin angka kecelakaan kerja.

PT. Syngenta Indonesia adalah salah satu perusahaan yang mampu menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja (SMK3) dan telah menerima sertifikat audit SMK3 September 2013 dan telah mendapatkan dua kali berturut-turut *Zero Accident* dari *Govornment* serta mampu mencapai 4.000.000 jam “*Zero Accident*”. Pada PT. Syngenta SEED Indonesia. Departemen yang menangani masalah K3 adalah departemen HSE (*Health, Safety, Enviromental*)

Langkah awal yang di lakukan PT. Syngenta SEED Indonesia untuk menerapkan SMK 3 adalah salah satunya adalah meminimalkan angka kecelakaan kerja sampai mencapai *zero goal* yang di akibatkan oleh bahaya yang akan menimbulkan resiko dan bahaya bagi para pengunjung, karyawan maupun contractor program yang di jalankan untuk meminimalkan angka kecelakaan kerja adalah :

1. HSE *Sharing*

Pada PT Sygenta menerapkan sistem HSE. Adapun menurut Agung (13/01/16) manajer HSE:

Sharing adalah suatu program untuk berbagi kejadian- kejadian yang dapat membahayakan dan yang akan beresiko pada kelangsungan karyawan yang ada di PT.Syngenta Seed” .

Begitu pentingnya HSE *Sharing* dalam sebuah perusahaan sangat di perlukan demi lancarnya segala bentuk proses yang ada dalam perusahaan.

Contoh *sharing* dalam hal bahaya dan resiko yang di sebabkan oleh ketinggian, *sharing* masalah bahaya dan resiko selama proses produksi. Manajemen harus mengkomunikasikan kepada semua karyawan, supplier, kontraktor, lingkungan tentang bahaya dan risiko di dalam *site community awareness emergency respond*. Manajemen HSE juga menyediakan lembar komunikasi K3 dan *quality* sehingga manajemen HSE yang menangani masalah SMK 3 untuk mengetahui usulan dan masukan serta aspek kejadian yang dapat membahayakan para pekerja apabila menemukan pelanggaran SMK 3 dapat menghubungi : Manajer *Engginering*, Manajer HSE atau *Site* Manajer. Insiden yang harus dilaporkan ke atasan adalah:

- a) *Near Miss*
- b) *Ingured Incident*
- c) *Frist Aid*
- d) *Non injured tidak bisa bekerja di pekerjaan tertentu (hamil /santai)*
- e) *Chemical reaction*

- f) *Pelanggaran peraturan*
- g) *Reaksi* bahan Chemical/kimia yang tidak di kehendaki

Tujuan di adakan *Sharing* pada PT.Syngenta Indonesia adalah untuk :

- 1) Karena *sharing* adalah cara agar memberitahukan kepada karyawan mengenai bahaya dan resiko
- 2) Memahami tentang tentang simbol-simbol *Sign board*
- 3) Mengerti semua komunikasi HSE yang tersedia di plant baik secara lisan maupun tertulis
- 4) Meningkatkan kesediaan masing-masing untuk bertanya apabila ada simbol-simbol HSE yang tidak mengerti
- 5) Manajemen memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk memeberikan saran, laporan K3, dengan melalui kotak saran, dan formulir K3 yang dapat di lihat di lampiran dokumentasi di belakang.

2 . HSE *Safety Training*

Safety berasal dari bahasa Inggris yang artinya keselamatan. Katakata *safety* sudah sangat populer dan di pahami oleh hampir semua kalangan. Bahkan sebagian besar perusahaan lebih suka menggunakan kata *safety* dari pada keselamatan. Misalnya hampir semua perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki Departemen *Safety* atau *Safety Departement*. *Safety* dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang terbebas dari kecelakaan atau

bahaya, baik yang dapat menyebabkan kerugian secara material maupun kerugian secara spiritual. (*Health & Safety Protection*: 2011)

Training adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. (Hasibuan, 2007 : 69)

Training Safety Kegiatan dimana karyawan memperoleh pengetahuan akan bahaya kecelakaan kerja, memperoleh keterampilan baru, mendidik karyawan untuk menghadapi potensi bahaya sehingga karyawan memiliki perilaku sikap kerja yang aman dan peduli terhadap kondisi keselamatan ditempat kerja serta dapat mempertahankan perilaku yang aman di lingkungan kerja mereka secara umum, baik di kantor maupun di workshop/luar lingkungan. Pernyataan ini didukung dengan adanya Firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 110 tentang mengajak melakukan kebaikan dan mencegah kemunkaran, yaitu :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar.” (QS. Ali Imran: 110).

Dalam ayat tersebut mengenai umat Islam yang baik yang mampu untuk menyuruh sesama umat Islam untuk berbuat kebaikan dan mencegah keburukan dengan adanya *training* maka mampu untuk berbuat kebaikan dan mampu untuk mencegah keburukan atau kemungkar.

Dalam hal ini manajemen PT. Syngenta Seed Indonesia sudah memiliki program *training* yang berorientasi pada analisis yang dilakukan adalah Training General dan Spesialis Contoh general: COC, JSA, *Security* Contoh Spesial: Sertifikasi keselamatan kerja (Observasi, 13/01/16).

PT. Syngenta Indonesia mengadakan pendekatan secara kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan. Sehingga yang terjadi penerapan disiplin terhadap menggunakan peralatan *safety* lebih disiplin untuk menggunakan peralatan *safety* sebelum melakukan pekerjaan. Sehingga kesadaran karyawan untuk menjalankan keselamatan kerja dilapangan/ ditempat kerjanya baik. (Observasi, 13/01/16)

Selanjutnya, perlu diadakan program *safety training* di PT. Syngenta Seed dapat mendukung terlaksananya keselamatan kerja secara baik. Memastikan sistem *Training* dan *Development* berjalan efektif serta memiliki ekspektasi bahwa setiap peserta training bisa menjalankan atau mengoperasikan alat kerja contoh: *Fire Drill*.

Pada level operator harus memiliki kompetensi mendasar dengan memberikan training *safety* induksi bahkan untuk semua karyawan Syngenta agar tujuan program *safety training* dapat berjalan dengan lancar. Jabatan manajer HSE tepat sasaran, dalam pelaksanaannya *trainer*/ pelatih akan membina hubungan baik dengan *trainee*/ peserta *training* melalui pendekatan bersifat kekeluargaan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti keseluruhan rangkaian acara *training* dan tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu

karyawan PT.Syngenta dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengutamakan *safety* dalam bekerja.

Tujuan di adakan *training* pada PT.Syngenta Indonesia menurut wawancara manajer HSE Agung (13/01/16) “*agar para karyawan dapat menguasai keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam prohram-program untuk meminimalisir bahaya dan resiko yang di sebabkan oleh proses produksi*”

Dalam Hadis di jelaskan sebagai berikut Intinya, ajarkanlah ilmu yang dimiliki walau satu ayat. Dari ‘Abdullah bin ‘Amr, Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً

“*Sampaikanlah dariku walau hanya satu ayat*” (HR. Bukhari no. 3461).

Dari hadist di atas sudah jelas *Training* bertujuan untuk memberikan ilmu agar para karyawan dapat menguasai keahlian dan perilaku yang di tekankan dalam program program untuk meminimalkan resiko dan bahaya yang ada pada PT.Syngenta Seed Indonesia mengenai *Risk Management, Audit and Assurance, Environment, Reporting, Occupational Health, HRA, Objective and Plan, Safety, Management Resources, Reporting*.(Observasi, 13/01/16)

Management harus menentukan kebutuhan *training* yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan Syngenta target keikutsertaan pelatihan diukur untuk memastikan seluruh target *participant training* tercapai, target ini di identifikasi berdasarkan bukti kehadiran peserta (*Training Attendance*).

Hal ini di syaratkan untuk mengevaluasi apakah *training* sudah efektif, cara melakukan evaluasi risk dengan *quisioner, post test*, dari materi *training*

yang di sajikan Indikator: Hasil *Post Test Review* atasan max 3 bulan *review* dari atasan akan menghasilkan lolos/tidak lolos. Apabila tidak lolos maka perlu tindakan lebih lanjut terhadap karyawan yang bersangkutan. Bisa di lakukan *training* ulang Remidi test <60.

Melakukan sistem Konseling dan Training sesuai dengan wawancara Manajer Hse Agung (13/01/16) contohnya adalah sebagai berikut ‘*dalam satu tim pekerja terdapat 10 orang setelah di lakukan training ternyata masih ada 5 orang yang belum maksimal menerapkan SMK3 maka 5 orang ini akan di training lagi setelah di training tetapi masih ada 2 orang yang belum maksimal menerapkan SMK 3 maka akan di panggil oleh Manajer HSE pemanggilan ini di sebut dengan Reconcilling & Conseling*’.

Dengan demikian dengan adanya *training* maka dapat mengevaluasi pengetahuan karyawan terhadap penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja (SMK3) pada PT.Syngeta seed Indonesia dengan adanya sistem *Reconcilling & Conseling* .

3 Tool Box Meeting

PT. Syngenta Indonesia juga melakukan penerapan norma K3 terhadap karyawan dengan cara tool box meeting yang di berikan karyawan setiap dua kali dalam seminggu yang menerangkan tentang penerapan smk 3 yang ada di perusahaan serta untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Tool Box Meeting menurut wawancara Manajer HSE (13/01/16) ‘*adalah salah satu program PT. Syngenta Indonesia yang berguna untuk mengetahui informasi yang kurang/belum disampaikan/atau belum di ketahui oleh masing-masing oran mengenai bahaya dan resiko yang di timbulkan oleh proses produksi bahaya yang di timbulkan adalah api, kebisingan, paparan debu, paparan kimia dan tegangan tinggi*’

Tool Box Meeting diadakan setiap dua kali dalam seminggu yang diikuti oleh seluruh karyawan baik karyawan *plant* maupun karyawan *field*. Adapun yang di bahas pada *tool box meeting* mulai bulan Februari 2015 sampai Juli 2015 sebagai berikut :

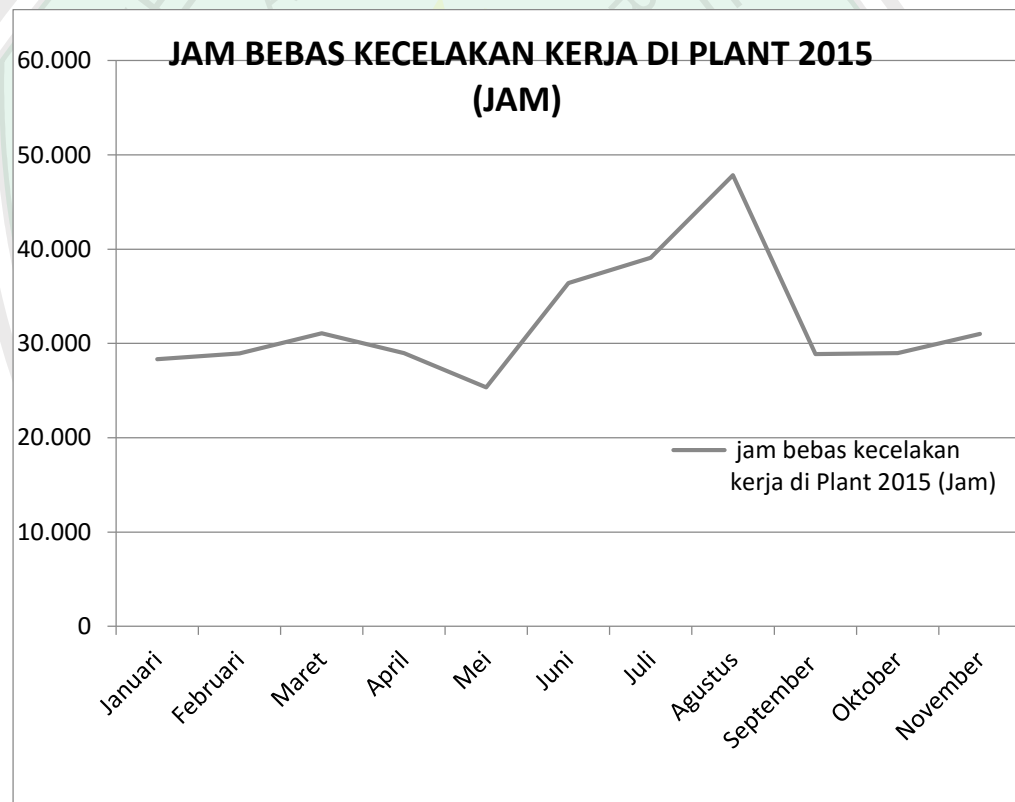
Tabel 4.1
Tool Box Meeting Bulan Februari 2015- Juli 2015

NO	TANGGAL	PEMATERI	JUDUL	JUMLAH PESERTA
1	03 Februari 2015	Agung Wahyu R	HSE MS Element 1 : Risk Management (PRA,LOA)	42
2	05 Februari 2015	Agus Jaka	HSE MS Element 10 : Audit & Assurance	42
3	10 Februari 2015	Achmad	Element 7 : Environment	42
4	12 Februari 2015	Agung Wahyu R	HSE MS Element 5 :Reporting,Occupational Health ,HRA	42
5	17 Februari 2015	Eko Novianto	HSE MS Element 2 : Objective & Plan	42
6	24 Februari 2015	Sungkono	HSE MS Element 6 :Safety	68
7	11 Maret 2015	Rinto	HSES 11 Standards "REPORTING"	88
8	12 Maret 2015	Eko Novianto	HSE MS Element 3 :Management Resources	104
9	18 Maret 2015	Agung Wahyu R	HSE MS Element 1 : Risk Management	100
10	19 Maret 2015	Anegah Sijangga	HSE MS Element 11 : Communication & Consulting	91
11	31 Maret 2015	Agus Jaka	Element 10 Audit & Assurance	78
12	02 April 2015	Sungkono	HSE 6 :Safety	79
13	07 April 2015	Achmad	Element 7 : Environment	55
14	09 April 2015	Rinto	Reporting	82

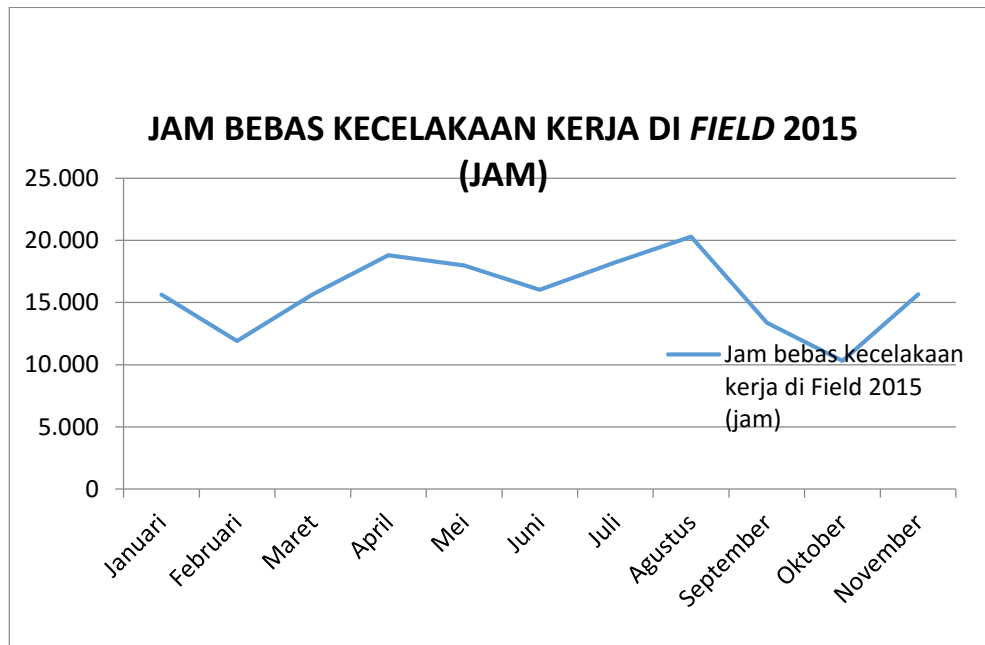
15	14 April 2015	Anegah Sijangga	Element 4 Training & Development	159
16	16 April 2015	Agung Wahyu R	Element 1 : Risk Management	77
17	23 April 2015	Agus Jaka	HSE Elemet 10 :Audit & Assurance	95
18	30 April 2015	Achmad	Element 7 : Environment	65
19	05 Mei 2015	Sungkono	Engineering Prepareding	71
20	07 Mei 2015	Anegah Sijangga	Element 4 : Training & Development	70
21	19 Mei 2015	Sungkono	Element 6 : Safety	74
22	21 Mei 2015	Rinto	Element 9 : Reporting	77
23	28 Mei 2015	Agus Jaka	Element standard 10 :Audit & Assurance	84
24	10 Juni 2015	Agung Wahyu R	Questioning 11 Element :Risk Assessment	80
25	11 Juni 2015	Eko Novianto	Element 2 Objective & Improvement plan	87
26	16 Juni 2015	Agung Wahyu R	Element Standard 3 : Management & Resource	77
27	18 Juni 2015	Anegah Sijangga	Element 4 : Training & Development	78
28	23 Juni 2015	Agung Wahyu R	Element 5 : occupational Health	98
29	25 Juni 2015	Sungkono	Element 6 : Safety	102
30	29 Juni 2015	Achmad	Hazard Environment & General Content	68
31	02 Juli 2015	Sungkono	Element standard 8 :Emergency Preparedness	171

Sumber : Departemen HSE

Selain program di atas Untuk meminimalkan angka kecelakaan kerja PT.Syngenta Indonesia juga menghitung orang yang mengunjungi perusahaan setiap hari setiap bulan agar para pengunjung terbebas dari kecelakaan kerja sehingga setiap pengunjung yang mengunjungi perusahaan terhindar dari bahaya dan resiko serta aman dari kejadian kejadian yang menimbulkan angka kecelakaan kerja. Adapun grafik jam kerja bebas kecelakaan kerja dapat di lihat pada grafik 4.2 :



Gambar 4.2
Jam Bebas Kecelakaan Kerja Di Plant 2015



Gambar

4.3

Jam bebas kecelakaan kerja di field

Dari grafik 4.2 dan 4.3 menunjukkan jam bebas kecelakaan kerja pada PT. Syngenta Indonesia penjelasan lebih dalam dapat di lihat pada lampiran di belakang. Pada grafik 4.2 dan 4.3 menunjukkan pada bulan Juni, Juli, Agustus menunjukkan kenaikan di karena pada bulan tersebut diadakan panen raya dan di mulainya proses produksi sehingga banyak karyawan pengunjung, dan *contractor* yang mempengaruhi bertambahnya jam bebas angka kecelakaan kerja namun bertambahnya jumlah pegawai, pengunjung maupun *contractor* tidak mengurangi jam bebas angka kecelakaan kerja tambah semakin bertambahnya jam bebas angka kecelakaan kerja dengan pernyataan grafik di atas dapat di jelaskan bahwa PT.Syngenta Indonesia mampu menerapkan Sistem Manajemen

Kesehatan Keselamatan dan Kerja (SMK 3) dengan baik dengan tujuan *zero accident (zero goal)* atau menekan angka kecelakaan kerja sekecil-kecilnya sampai menembus nol angka kecelakaan kerja. Sesuai dengan grafik di atas sesuai dengan teori Multiple Caution bahwa angka kecelakaan kerja mewakili perbuatan, kondisi atau situasi

Salah satunya di adakan program K3 untuk menekan angka kecelekaan kerja sampai *zero Accident* adalah *Brefing "Green Helmt"* kenapa di namakan *green helmt* karena penggunaan *helmt* yang ada di perusahaan ini di bededakan berdasarkan kepentingan seperti:

- a. Putih : *Employee*
- b. Biru : *Visitor*
- c. Orange : *kontraktor*

Sedangkan Green Helmet menurut manajer HSE Agung (13/01/16) adalah '*perwakilan orang dari tiap departemen yang berjumlah 10 orang yang berfungsi setiap departemen untuk menyampaikan K3 kepada teman teman satu departemen*'.

Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan kerja juga untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang terjadi karena kerja, kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tak terduga dan tidak diinginkan baik akibat langsung maupun kecelakaan yang terjadi pada saat pekerjaan sedang di lakukan (Buntarto, 2015 : 9). Maka dari itu Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan PT.Syngenta

Indonesia menggunakan metode kampanye nol untuk untuk menuju *zero goal* atau menuju nol kecelakaan kerja .(Observasi, 13/01/16)

Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan telah melihat dan mendengar tentang Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatann kerja (SMK3) yang telah di terapkan di perusahaan. Pengetahuan SMK 3 yang di dapatkan oleh karyawan tidak terlepas dari peran serta pihak manajemen HSE PT. Syngenta yang memberikan *training* yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatann Kerja (SMK3) kepada pekerja melalui program dan pelatihan yang melibatkan peran aktif pekerja, sehingga dapat dilihat banyak pekerja yang mengetahui baik mengenai Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatann Kerja yang di terapkan di PT. Syngenta Indonesia.

Penerapan SMK3 pada PT.Syngenta Indonesia tidak lepas juga dari di lakukan audit SMK3 untuk pemeriksaan secara sistematika dan independen, untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan (Buntarto, 2015:169). adalah untuk membuktikan dan mengukur besarnya keberhasilan pelaksanaan dan penerapan SMK3 di tempat kerja. Dalam pelaksanaan audit SMK3.

Dalam melakukan penilaian terhadap keberhasilan tingkat penerapan SMK3 maka departemen HSE mengadakan suatu audit *internal* di dalam perusahaan. Menurut manajer HSE Agung (13/01/16) audit

internal adalah ” suatu program untuk mengetahui tingkat pelaksanaan dan implementasi program HSE yang mengacu kepada standard perusahaan serta memenuhi peraturan pemerintah” .

Selain internal audit juga di laksanakan .Global audit menurut Manajer HSE Agung (13/01/16) ‘*untuk menilai kegiatan operasi di fasilitas kerja dari segi efisiensi, keselamatan, kesehatan kerja kelancaran operasi kecelakaan dan kebakaran*’.

Dengan demikian jelas bahwa K3 membutuhkan kerja sama tim yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang di disesuaikan dengan karakteristik fasilitas yang di audit. *Internat* audit di lakukan setiap dua kali dalam setahun sedangkan global audit di lakukan setiap tiga tahun sekali. Pada PT.Syngenta Seed Indonesia pentingnya Audit untuk : (Observasi, 13/01/16)

1. Mendukung site management untuk HSE management
2. Mengurangi resiko di dalam site. Internal audit di lakukan 2 kali dalam

Adapun nilai Criteria Audit HSE yakni sebagai berikut:

1. *Need Improvement*
2. *Basicly Control*
3. *Well Control*

4.2.2 Upaya Dalam Mengidentifikasi Bahaya dan Resiko

1. Identifikasi Resiko

Dalam melakukan peningkatan program-program keselamatan dan kesehatan kerja PT. Syngenta Indonesia memiliki sebuah komitmen salah

satu komitmennya adalah melaksanakan identifikasi bahaya dan penilaian risiko agar kondisi bahaya diseluruh wilayah perusahaan dapat diidentifikasi dan dilakukan penilaian risiko (Observasi 13/01/16).

Hal itu, disebabkan karena PT. Syngenta Indonesia sangat mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja baik untuk tenaga kerja, *visitor, contractor*. Sehingga dengan adanya identifikasi bahaya dan penilaian resiko diharapkan dapat mengurangi terjadinya insiden, kerusakan, dan kerugian berkaitan dengan kegiatan operasional di perusahaan dan menjalankan program perbaikan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu *zero accident (goal zero)*.

Kesehatan keselamatan kerja merupakan permasalahan pemerintah, pengusaha, pekerja dan keluarganya di seluruh dunia. Sementara beberapa industri bersifat lebih berbahaya dari industry yang lain. Pekerja berpenghasilan kecil yang lain lebih banyak di hadapkan pada resiko mengalami kecelakaan–kecelakaan akibat kerja dan kesehatan yang kurang baik, karena kemiskinan memaksa mereka untuk menerima pekerjaan yang tidak aman.

Berbagai pendekatan sering di lakukan dalam menghadapi resiko dalam organisasi atau perusahaan. Sistem manajemen K3 pada perusahaan melihat dari manajemen resiko suatu pendekatan terstruktur untuk mengelola ketidakpastian yang berkaitan dengan rangkaian

aktivitas manusia. Melingkup tentang resiko (Buntarto, 2015:79). Manajemen resiko di tempat kerja harus di terapkan di dalam setiap membuat keputusan untuk menjamin agar keputusan yang di ambil di dasarkan pada logika dan masalah itu sudah di pertimbangkan secara sistematis sehingga kejadian yang buruk dan mahal dapat di cegah.

Manajemen Resiko yang di gunakan pada perusahaan ini menggunakan pendekatan alat yang di gunakan untuk mengidentifikasi resiko dalam PT.

Syngenta Seed Indonesia adalah :

1. PRA (*Proses Risk Assessment*)
2. HRA (*Health Risk Assesment*)
3. CRA (*Chemikal Risk Assesment*)

Menurut Manajer HSE Agung (13/01/16) PRA adalah "*proses penilaian resiko dari keseluruhan prosedur sampai menjadikan hasil tujuan di adakan PRA adalah Menganalisis, meminimalisir resiko kerja, mengendalikan bahaya,potensi bahaya*".

Penilaian resiko dalam produksi sangatlah penting untuk mengurangi biaya yang di keluarkan akibat kecelakaan kerja dan dapat menambah profit dalam perusahaan tujuan produksi adalah menciptakan kemaslahatan atau kesejahteraan individu (*self interst*) dan kesejahteraan kolektif (*sosial interst*) (Nurdiana, 2008

: 41) Pernyataan ini di perkuat dalam hadist:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَبَّاسٍ عَنْ بَجِيرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: “Tidak ada usaha yang paling baik kecuali usaha dari tangannya sendiri, dan sesuatu yang dinafkahkan buat dirinya, keluarganya, anaknya, pembantunya adalah sedekah.” (HR. Ibnu Majah)

Ini menunjukkan betapa mulianya harga sebuah produksi apalagi jika sampai memperkerjakan karyawan yang banyak sehingga mereka dapat menghidupi keluarganya (Nurdiana, 2008 : 41). Dalam penjelasan hadist di atas maka perusahaan ini sudah mampu menjalankan syariat Islam perusahaan ini tidak melihat profit yang tinggi saja tetapi melihat dari aspek keselamatan karyawan yang terlibat dalam proses produksi 4 Point yang terdapat pada PRA adalah :

1. Mengidentifikasi potensi bahaya, resiko. Harus ada bahaya, control resiko terhadap bahaya contoh: melakukan *training*, penggunaan APD. Sebelumnya sesuai hirarki *safety*: eliminasi (menghilangkan), Substitusi (mengganti), *engineering control*, administrasi, PPE
2. Mengidentifikasi resiko
3. Mengendalikan hingga aman
4. Sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja (Observasi, 13/01/16)

Adapun dalam PRA (*Process, Risk, Assessment*) terdapat 5 *RISK* yaitu:

- a) *Fire / Explotion*: Potensi yang paling tinggi di Pabrik adalah Gas dan Dust (Debu)
- b) *Noise* : Pada mesin *sheller* memiliki akumulasi debu yang tinggi
- c) *Dust Exposure*
- d) *Chemical Exposure*: Jika salah dalam pengolahan maka akan terkontaminasi dan kesehatan akan terganggu
- e) *High Voltage*: Potensi tinggi karena setiap karyawan tidak memiliki/kurangnya ilmu pengetahuan tentang kelistrikan



Dari proses produksi di atas PT.syngenta menilai resiko yang terdapat dalam proses produksi dengan PRA.

Tabel 4.2

Resiko di setiap bagian di PT.Syngenta Seed Indonesia

No	Bagian	Resiko
1	<i>Receiving</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terjebak • Cidera Tulang Belakang • Kebisingan
2	<i>Sorting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan • Paparan Debu • Tangan Cidera
3	<i>Drying</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Api dan Ledakan • Temperatur Suhu Tinggi • Paparan Debu
4	<i>Sheller</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledakan Debu • Kebisingan • Tangan Cidera
5	<i>Conditioning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak Forklift • Tangan Cidera • Kebisingan
6	<i>Treating</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Paparan Bahan Kimia • Kebisingan • Tangan Cidera
7	<i>Packaging</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak Forklift • Tangan Cidera • Tersengat Listrik
8	<i>Chemical Make Up Room</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cidera Tulang Belakang • Tangan Cidera • Kelelahan
9	<i>Warehouse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak Forklift • Cidera Tulang Belakang • Terpeleset dan terjatuh
10	<i>Engineering</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tersengat Listrik • Cidera Tulang Belakang • Cidera Pada Mata
11	<i>Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tersengat Listrik • Cidera Tulang Belakang • Cidera Pada Mata

Sumber: HSE Departemen

Selain itu, PRA penilaian resiko yang terdapat pada PT.Syngenta Seed Indonesia adalah HRA Menurut manajer HSE Agung (13/01/16) HRA (*Health Risk Assessment*) adalah “*penilaian terhadap resiko pekerjaan yang dilakukan sehingga mencapai titik nol kecelakaan sampai titik aman*”.

Dalam HRA terdapat *Health Hazards* atau bahaya kesehatan yang ditimbulkan bisa berupa *chemical, biological, physical, ergonomics*, dan *psikolog*. Adapun Contoh dari *Physical Hazards*, yaitu

1. Kebisingan
2. Vibrasi
3. Radiasi
4. *Lighting* / Pencahayaan
5. *.High /Low temperature*

Selanjutnya, Contoh dari *Biological Hazards* bentuknya bisa berupa: 1) Bakteri, biasanya bakteri *legionella* yaitu bakteri yang hidup di genangan air yang tidak mengalir (di tempat tertentu), 2) *Wood Dust*, 3) *Seed Dust*.

Dalam aspek K3 salah satunya adalah kesehatan perusahaan ini mampu menerapkan aspek tersebut dengan adanya penilaian kondisi kesehatan atau HRA penilain kondisi kesehatan pada perusahaan ini terbagi menjadi dua yaitu General penyakit yang di akibatkan karena general keturunan penyakit itu karena sudah bawaan. contohnya Asma, pusing sedangkan *Occupational Health* penyakit yang di sebabkan karena bekerja contohnya pada saat di *Ware house* tertimpa tangga sehingga

terjadi kecelakaan kerja terjatuh kepalanya tertimpa barang. (Observasi, 13/01/16) Karena proses produksi pada perusahaan ini menimbulkan resiko kesehatan.

Dalam setiap pekerjaan, pemeriksaan kesehatan dirancang untuk memberi jaminan (Buntarto, 2015:83) Selain itu kondisi kesehatan dapat di nilai dalam pemeriksaan kesehatan secara berkala 3 bulan sekali dan bekerja sama dengan Prodia pemeriksaan fisik yang ditunjang dengan pemeriksaan lain seperti darah, urine, radiologis, serta organ tertentu seperti mata dan telinga, merupakan data dasar yang sangat berguna apabila terjadi gangguan kesehatan tenaga kerja setelah sekian lama bekerja. Dalam pengendalian penyakit akibat kerja, salah satu upaya yang wajib di lakukan adalah deteksi dini, sehingga pengobatan dapat di berikan secepat mungkin. Dengan demikian, penyakit bisa pulih tanpa menimbulkan kecacatan.

Selanjutnya, memberikan penghargaan bagi pekerja yang dapat mencegah penyakit dan kecelakaan kerja dengan menjalankan peraturan K3 dengan baik dengan adanya sanksi dan penghargaan tersebut maka tindakan pekerja juga baik perusahaan hanya perlu melakukan peningkatan dan pengawasan terhadap pelaksanaan di tempat kerja.

CRA (*Chemical Risk Assessment*) adalah menurut manajer HSE Agung (13/01/16) “ *penilain resiko yang terdapat pada bahan kimia. Bahan kimia yang terdapat di sisni akan di nilai dengan MSDS (Material safety Data Sheet) atau lembaran data keselamatan bahan meliputi aspek*

-aspek keselamatan yang perlu di perhatikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan.”

Aspek-aspek tersebut selalu melibatkan tiga komponen yang saling berkaitan yaitu manusia, metode kerja dan bahan atau peralatan. Sebelum bahan kimia di simpan atau di gunakan maka keterangan MSDS harus di pahami. Untuk mengetahui bahan tersebut berbahaya apa tidak. Bahan kimia merupakan bahan berbahaya dengan tingkat resiko yang berbeda mulai dari tingkat resiko yang berbeda.

Mulai dari tingkat risiko yang ringan hingga resiko yang menyebabkan kematian. Hal ini di sebabkan karena bahan kimia maupun material industry memiliki sifat yang merusak keehatan mudah meledak / eksplosif, baracun, dan mudah terbakar. Bahkan hampir semua bahan kimia bersifat reaktif. Dengan demikian, bekerja dengan bahan kimia dan material industry memerlukan kosentrasi penuh, kewaspadaan dan ketelitian.

Untuk itu perlu menata penempatan/ penyimpanan bahan- bahan kimia dalam keadaan benar dan aman sehingga area atau wilayah penggunaan menjadi aman. Selain itu, bahan- bahan kimia dan area atau wilayah yang berbahaya harus teridentifikasi dengan teliti dan akurat (Observasi, 13/01/16).

Penanganan bahan-bahan berbahaya, harus di ketahui dasar-dasar teori maupun aturan cara-cara penanganan yang telah di buat para ahli

terdahulu. Itulah prosedur-prosedur penanganan agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Berikut ini paduan identifikasi bahan berbahaya serta penanganan (Buntarto, 2015 :21):

- a) Periksa bahan berbahaya serta prosedur penanganan khusus, yaitu dengan mengamati label kemasan atau keterangan lainnya dan wilayah kerja yang berpotensi bahaya.
- b) Identifikasi bahan – bahan yaitu dengan mencatat nama bahan, data keselamatan, penomoran, spesifikasi teknis, sifat fisik dan sifat kimianya dan keterangan lain yang diperlukan.
- c) Identifikasi wilayah berbahaya: yaitu dengan mencatat nama- nama wilayah berbahaya dan amati kemungkinan apa saja yang dapat terjadi dan penyebab kecelakaan.
- d) Identifikasi prosedur penanganan khusus : yaitu dengan mencatat nama prosedur penanganan khusus, mengamati dan catat kekurangannya, serta menyusun laporannya.

Rincian data teknis dan sifat- sifat yang dimiliki bahan kimia harus jelas sehingga tidak akan terjadi kontradiksi dalam penggunaannya antara bahan perlengkapan dengan bahan kimianya. Misalnya dalam label kemasan terdapat informasi- informasi yang perlu kita ketahui antara lain.

- a) Sifat- sifat bahaya, antara lain terhadap kesehatan, kebakaran, ledakan dan reaktivitas.

- b) Sifat-sifat fisika seperti berat jenis, titik didih, titik bakar, tekanan uap dan sifat kelarutan.
- c) Label bahaya, dengan ranking dan tanda warna sebagai aspek bahaya yang telah di standarkan.
- d) Keterangan bahan seperti : nama, jenis, wujud bahan cair / padat / gas dan keterangan lainnya yang berhubungan dengan unsure - unsurnya.

2. Identifikasi Bahaya

Bahaya adalah suatu kondisi yang berpotensi dapat menimbulkan konsekuensi kerugian pada manusia, asset dan lingkungan (Hadipoetra Sajidi, 2012: 54). Pada industry beresiko tinggi di mana lingkungan kerjanya sarat dengan bahaya bila tidak diidentifikasi bahaya dan di kelola dengan baik akan berkembang menjadi kecelakaan, bahkan bisa akan menjadi bencana. Identifikasi bahaya adalah usaha untuk mengetahui, mengenal, dan memperkirakan adanya bahaya pada suatu sistem operasi, peralatan prosedur, unit kerja. (Hadipoetra, 2012:55). Pada PT.Syngenta Indonesia identifikasi bahaya menggunakan metode HSE hirarki meliputi (Observasi, 13/01/16)

- a) Eliminasi (Mengurangi)

Eliminasi adalah mencari penyelesaian masalah pada sumbernya yaitu memindahkan *hazard* dari tempat kerja. Bila *hazard* tidak ada maka di harapkan tidak ada kesempatan untuk terjadinya cedera,

gangguan yang merusak kesehatan dan kerusakan property. Contoh Mengurangi kebisingan di area *dryer*, *sorting*, dan *receiving* dari tingkat kebisingan lebih dari 90 (dB) di bawah 85 (dB).

b) Substitusi (mengganti)

Substitusi adalah mengganti zat yang berbahaya dengan zat yang lebih ramah. Apabila substitusi dengan bahan yang lebih ramah tidak dapat di terapkan maka langkah berikutnya adalah mengurangi kesempatan untuk kontak Contohnya Mengganti sumber suara dengan yang lebih kecil contohnya sirine yang merupakan sumber kebisingan dengan cara menambah peredam suara di beberapa mesin.

c) *Engineering control*

Dengan membuat prosedur, intruksi kerja, dan petunjuk-petunjuk kerja dari intruksi kerja, serta ijin kerja Formulir ijin kerja di cetak dengan lembar rangkap, bagian yang asli untuk pelaksanaan dan perintah khusus tertulis diatas formulir. Berikut standardnya :

- 1) Formulir tercetak.
- 2) Nomor registasi memebedakan bagian/departemen yang mengeluarkan ijin.
- 3) Formulir di isi dengan benar dan menggunakan huruf kapital.
- 4) Nomor perintah kerja di cantumkan.
- 5) Permintaan izin oleh supervisor yang bertanggung jawab atas pekerjaan.

- 6) Pengecekan Evaluasi bahaya / risiko diisi oleh supervisor bagian pemberi ijin

Adapun yang berhak menandatangani ijin kerja ialah penyelia yang diberi wewenang menandatangani form izin kerja harus mempunyai pengetahuan yang baik mengenai.

- d) Administratif

Pengendalian administratif dapat meliputi sejumlah pendekatan pendekatan. sebagai berikut 1) Pelatihan. 2) Merancang Ulang job, 3) Pendidikan dan pelatihan bagaimana bekerja secara aman

Seluruh karyawan di tugaskan untuk memberi inputan / masukan tentang kondisi tidak aman di area kerja (komunikasi K3). Jika tidak ada yang sesuai manajemen dan seluruh karyawan bertanggung jawab untuk memperbaiki ketidakpastian.

- e) Alat Pelindung diri

Ini merupakan cara terakhir bila semua langkah untuk meminimalkan resiko telah di lakukan tetapi masih terdapat *hazard* yang signifikan. Alat pelindung diri di gunakan apabila metode kerja lainnya tidak praktis.

Kegunaan identifikasi bahaya adalah:

1. Mengetahui potensi bahaya yang ada
2. Mengetahui lokasi bahaya
3. Menunjukkan bahwa bahaya tertentu perlu diberikan pengamanan

4. Sebagai bahan analisa lebih lanjut

Dari bahaya yang diidentifikasi dan kemudian di analisis akan memberikan keuntungan antara lain:

- 1) Dapat di tentukan sumber atau penyebab timbulnya bahaya
 - 2) Dapat di tentukan kualifikasi fisik dan mental seseorang yang akan di beri tugas pada kegiatan tersebut
 - 3) Dapat di carikan cara mencegah atau mengurangi bahaya / resiko kegunaan
- Identifikasi bahaya pada PT.Syngenta Seed Indonesia adalah: Mengetahui Potensi bahaya yang ada, mengetahui lokasi bahaya, menunjukkan bahwa bahaya tertentu tidak akan menimbulkan akibat atau konsekuensi sehingga tidak perlu di berikan pengaman, sebagai bahan analisis lebih lanjut

Dari bahaya yang diidentifikasi dan kemudian dianalisis akan memberikan keuntungan anatar lain :

- 1) Dapat di tentukan sumber atau penyebab timbulnya bahaya
- 2) Dapat di tentukan kualifikasi fisik dan mental seseorang yang akan di beri tugas pada kegiatan tersebut
- 3) Dapat di carikan cara mencegah atau mengurangi bahaya / resikonya

Potensi Bahaya dan resiko dalam PT. Syngenta Seed Indonesia juga dapat di lakukan dengan cara memasukkan data-data ke dalam format berikut ini dapat di perkirakan potensi bahaya dan resiko

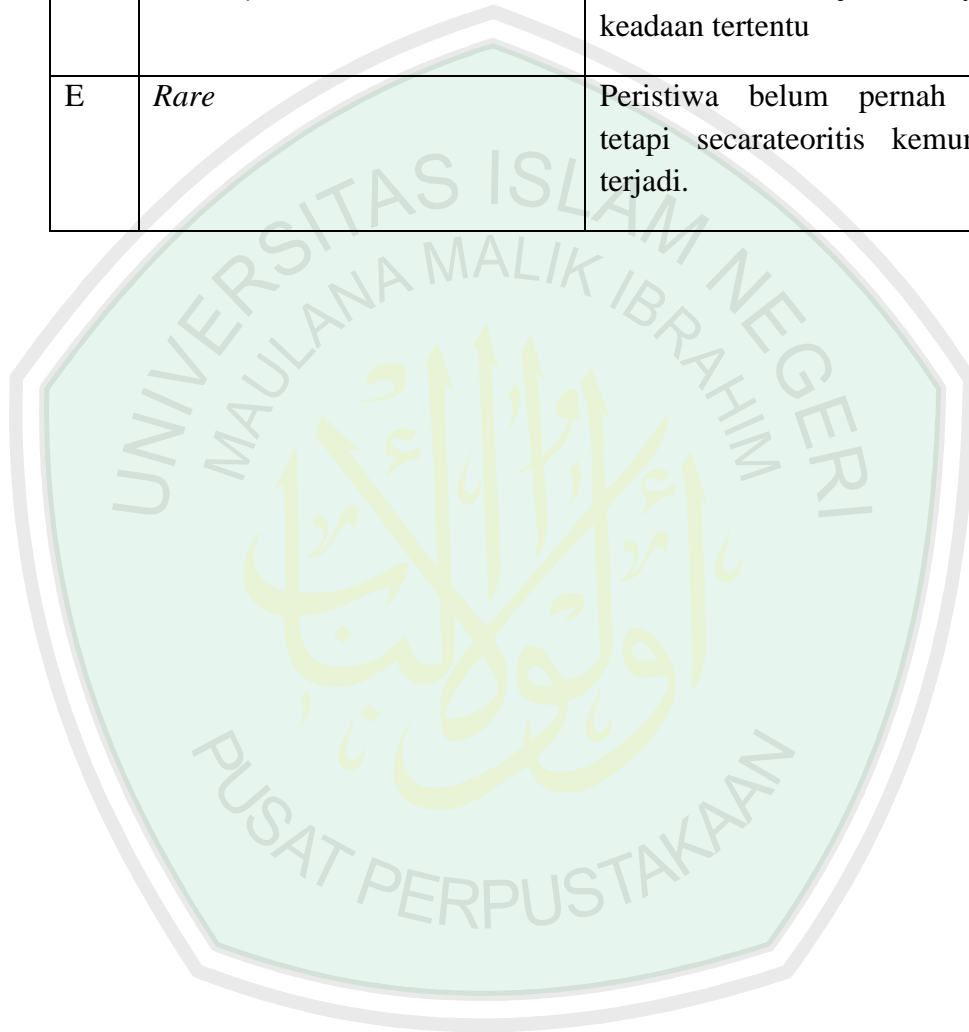
yang terjadi dapat diidentifikasi dengan Tabel di bawah ini, data ini di peroleh dari *Australian standard 4360 Risk Management* .

Tabel 4.3
Australian Standard 4360 Risk Management

No	Deskriptor	Deskripsi
1	Tidak Signifikan	Tidak ada cedera, tidak ada dampak lingkungan, kerugian financial kecil.
2	Minor	Diperlukan pertolongan pertama, pelepasan bahan di dalam pabrik, kerugian financial sedang.
3	Sedang	Diperlukan pertolongan medis, pelepasan bahan kimia di dalam pabrik dengan bantuan penanggulangan dari luar , kerugian financial cukup besar
4	Major	Luka berat, kehilangan kemampuan berproduksi, pelepasan bahan keluar pabrik tetapi tidak merusak lingkungan , kerugian financial besar.
5	Bencana	Kematian, pelepasan bahan toxic keluar pabrik, kerugian financial sangat besar.

No	<i>Descriptor</i>	Description
A	<i>Almost Certain</i>	Peristiwa bakal terjadi pada hampir semua keadaan.

B	<i>Likely</i>	Peristiwa terjadi kadang – kadang
C	<i>Moderate</i>	Suatu saat peristiwa dapat terjadi
D	<i>Unlikely</i>	Peristiwa akan terjadi hanya pada keadaan tertentu
E	<i>Rare</i>	Peristiwa belum pernah terjadi, tetapi secara teoritis kemungkinan terjadi.



Kemungkinan / konsekuensi	Tidak penting (1)	Minor (2)	Sedang (3)	Major (4)	Bencana (5)
Hampir Pasti (A)	S	S	H	H	H
Mungkin (B)	M	S	S	H	H
Sedang (C)	L	M	S	H	H
Tidak mungkin (D)	L	L	M	S	H
Jarang (E)	L	L	M	S	S

Keterangan Matriks:

H = *High Risk*: Hentikan Pekerjaan hingga di lakukan perbaikan yang memadai.

Segera terapkan rencana pengendaliannya.

S= *Significant Risk*: Masih prioritas tinggi, tetapkan target waktu untuk bertindak

M = *Moderate Risk*: Tetapkan budget untuk upaya pengendalian, tanggung jawab manajemen harus di tetapkan

L= *Low Risk* : Dikelola dengan prosedur rutin

bila terjadi keadaan darurat di PT. Syngenta SEED Indonesia sebagai berikut :

1. Hentikan semua pekerjaan.
2. Matikan aliran listrik peralatan/mesin terdekat.

3. Segera menuju pintu Emergency/Jalan keluar terdekat dengan berjalan cepat.
4. Menuju Assembly Point/Tempat berkumpul sesuai dengan departemen masing masing untuk dilakukan penghitungan ,tamu, dan kontraktor harap mengikuti tuan rumah.
5. Jika terjadi kebakaran di suatu tempat ,segera matikan sarana utility.
6. Aktifkan Tim penanganan keadaan darurat untuk memebantu proses evakuasi/pertolongan pertama/pemadaman api bersama petugas yang berkompeten.
7. Laporkan semua ke jadian ke pimpinan dan lakukan investigasi.

4.2.3 Program Untuk Mencapai Zero Goal

Pada PT.Syngenta seed Indonesia memiliki beberapa program untuk mencapai *zero goal* adalah P2K3, PTW dan Kedisiplinan dalam penggunaan APD adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu. Salah satu program yang di terapkan pada PT.Syngenta seed Indonesia untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja untuk mengenai kedisiplinan penggunaan alat pelindung diri atau APD dan untuk mengetahui program pelaksanaan untuk mencapai *Zero Goal*, terutama penggunaan APD berupa tingkat kedisiplinan Penggunaan APD

Kedisiplinan Penggunaan APD

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2005: 193) APD adalah kelengkapan yang wajib di gunakan saat bekerja sesuai bahaya

dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya. (Buntarto, 2015: 47)

Jadi kedisiplinan dalam penggunaan APD adalah kesadaran dan kesedian menaati kelengkapan yang wajib di gunakan saat bekerja sesuai dengan bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya. Menurut Teori Domino Heinrich kecelakaan terjadi melalui hubungan mata rantai sebab-akibat dari beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang saling berhubungan sehingga menimbulkan kecelakaan kerja (cidera ataupun penyakit akibat kerja) serta beberapa kerugian lainnya dalam teori ini juga menjelaskan tidak disiplin dalam penggunaan APD termasuk tindakan tidak aman dalam hadist berbunyi :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو - رَضِيَ اللهُ عَنْهُ - عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ الْمُسْلِمُ مَنْ سَلَّمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ ، وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللهُ عَنْهُ

Dari Abdullah bin Umar r.a. Nabi SAW bersabda, "Muslim adalah orang yang menyelamatkan semua orang muslim dari lisan dan tangannya. Dan Muhajir adalah orang yang meninggalkan segala larangan Allah"(HR.Bukhari)

Sebagaimana salah satu makna Islam adalah "selamat" yang diambil dari asal kata salima, seorang muslim adalah seorang yang menyelamatkan. Tidak mencelakakan orang lain, terlebih sesama muslim. Hubungan hadis ini dengan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Kerja lisan pada hadis ini menjelaskan tentang norma-norma yang berlaku dalam aspek K3 salah satunya

adalah penggunaan dalam APD. Sedangkan tangan di ibaratkan fisik bekerja dengan selamat

Meskipun pengetahuan pekerja ada pada kategori tingkat pengetahuan yang baik, namun ada beberapa hal yang perlu di cermati dan diperhatikan baik oleh perusahaan maupun pekerja adalah itu sendiri sikap pekerja yang mendukung mengena penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan dan Kerja (SMK3) terbentuk karena adanya pihak manajemen perusahaan yang mendukung dengan membuat kebijakan untuk mengembangkan dan mengiatkan budaya K3 seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) (Observasi, 13/01/16)

Banyak orang berpendapat bahwa keselamatan kerja hanya diartikan sebagai dipakainya Alat Pelindung Diri (APD) seperti topi keselamatan helmt, sarung tangan, dan masker sarana pengamanan diri adalah pilihan terakhir yang dapat dilakukan.

Menurut wawancara Manajer HSE Agung (13/01/16) *“perusahaan untuk mengurangi tingkat risiko pada pekerjaan. Tenaga kerja di PT. Syngenta Indonesia telah menggunakan alat pelindung diri di setiap bagian yang disesuaikan dengan jenis bahaya dan jenis pekerjaan”*

Pernyataan wawancara tersebut dapat di jelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Jenis APD yang di gunakan tiap departemen di PT Syngenta Indonesia

No	Bagian	Resiko	APD yang di gunakan

1	<i>Receiving</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terjebak • Cidera Tulang Belakang • Kebisingan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs
2	<i>Sorting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan • Paparan Debu • Tangan Cidera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs
3	<i>Drying</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Api dan Ledakan • Paparan Debu • Kebisingan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs
4	<i>Sheller</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledakan Debu • Kebisingan • Tangan Cidera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs
5	<i>Conditioning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak Forklift • Tangan Cidera • Kebisingan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs
6	<i>Treating</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Paparan Bahan Kimia • Kebisingan • Tangan Cidera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan 6. Ear Plugs

7	<i>Packaging</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak Forklift • Tangan Cidera • Tersengat Listrik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan
8	<i>Chemical Make Up Room</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cidera Tulang Belakang • Tangan Cidera • Kelelahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan
9	<i>Warehouse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertabrak <i>Forklift</i> • Cidera Tulang Belakang • Terpeleset dan terjatuh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan
10	<i>Engineering</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tersengat Listrik • Cidera Tulang Belakang • Cidera Pada Mata 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu 2. Helmet 3. Kaca Mata 4. Masker 5. Sarung Tangan
11	<i>Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tersengat Listrik • Cidera Tulang Belakang • Cidera Pada Mata 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepatu

Sumber: HSE departemen

Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan pada proses produksi APD tersebut adalah pakaian, semua asesories yang didesain guna menciptakan batas dengan hazard lingkungan. Proses penggunaan APD harus memenuhi criteria :

- a. Hazard telah diidentifikasi.
- b. APD yang dipakai sesuai dengan hazard yang dituju.

c. Adanya bukti bahwa APD dipatuhi penggunaanya

Adapun contoh APD yang di gunakan pada PT Sygenta Indonesia, yakni sebagai berikut:

1) Sepatu Keselamatan

Sepatu keselamatan kerja berfungsi untuk melindungi kaki dari bahaya kejatuhan benda-benda berat pada perusahaan ini pada saat proses produksi banyak benda-benda berat di sekelilingi yang dapat membahayakan kaki dan agar terhindar dari bahan kimia menurut jenisnya sepatu yang cocok di gunakan pada perusahaan ini yaitu sepatu pengaman yang terbuat dari bahan kulit yang di lapisi logam krom atau asbes yang dapat di lihat pada lampiran dokumentasi di belakang.

2) Helmet

Dari pengamatan yang terdapat pada PT Syngenta SEED indonesia. Cidera kepala disebabkan karena objek yang jatuh tempat mengenai kepala. Pengamatan ini menunjukkan bahwa pemakain helm dapat melindungi kepala dari cedera karena sulit sekali untuk mengantisipasi terjadinya cidera kepala (Observasi, 13/01/16). Kriteria helm yang baik adalah mampu mencegah benturan dan mengabsorbsi benturan (seperti cara kerja *shockbreaker*) serta memiliki material yang cukup keras untuk melindungi kepala. Tujuan utama dari pemakaian alat pelindung kepala adalah untuk mencegah rambut pekerja terjerat oleh mesin yang berputar melindungi kepala dari bahaya terbentur oleh benda tajam atau keras yang dapat menyebabkan luka gores, potong

3) APD Mata

Dewasa ini sudah tersedia berbagai macam desain APD mata, namun harus di sesuaikan dengan indikasi pemakain. Perlu diingat bahwa kita berusaha untuk mencegah cedera dari arah depan dan berbagai jurusan. Indikasi pemakaian APD maka hendaknya frame kaca mata terbuat dari plastic dan bukan dari logam. Tujuan dari pemakaian pelindung mata dari percikan korosif, radiasi gelombang elektromagnetik, karena perusahaan ini bergerak di bidang pertanian sehingga paparan debu dari proses produksi membayakan mata serta mencegah iritasi mata akibat paparan gas atau uap terutama di bagian *Sorting* dan *dryer*.

Untuk melindungi mata dari radiasi elektromagnetik yang tidak mengion (infra merah, ultraviolet) lensa dari kaca mata pengaman/ *goggles* dilapisi dengan oksida dari kobal dan di beri warna biru atau hijau yang selain untuk melindungi mata dari bahaya radiasi tetapi juga untuk mengurangi kesilauan. Serta untuk melindungi mata dari benda asing yang masuk ke dalam mata.

4) APD Telinga

Prinsip APD telinga adalah pelindung kontak langsung antara bising dengan organ telinga. Kebisingan merupakan masalah di industri. Sudah diketahui bahwa tenaga kerja yang terpapar kebisingan melebihi tingkat tertentu akan mengalami kehilangan pendengaran. Pada perusahaan ini tingkat kebisingan sudah diatur yaitu 85 (Db) pada perusahaan ini kebisingan terjadi

pada bagian *Sorting, Drying, Sheller, Conditioning, dan Treating*. Pencegahan kebisingan dapat dilakukan yakni sebagai berikut:

- a. Pada sumbernya.
- b. Pada transmisinya.
- c. Pada penerima

APD untuk telinga digunakan bilamana berbagai usaha dan rekayasa teknologi tidak berhasil mengurangi sumber bising atau pada transmisinya.

Adapun tingkat kebisingan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Kebisingan

No.	Tingkat Kebisingan (Dba)	Pemaparan Harian
1	85	8 jam
2	88	4 jam
3	91	2 jam
4	94	1 jam
5	97	30 menit
6	100	15 menit

<https://putraprabu.wordpress.com/2009/01/02/pengukuran-nilai-ambang-dan-zona-kebisingan/>

5) Pelindung Tangan (Sarung Tangan)

Pada perusahaan ini pelindung tangan sangat di perlukan sesuai dengan pengamatn yang sudah saya lakukan sarung tangan sangat membantu dan

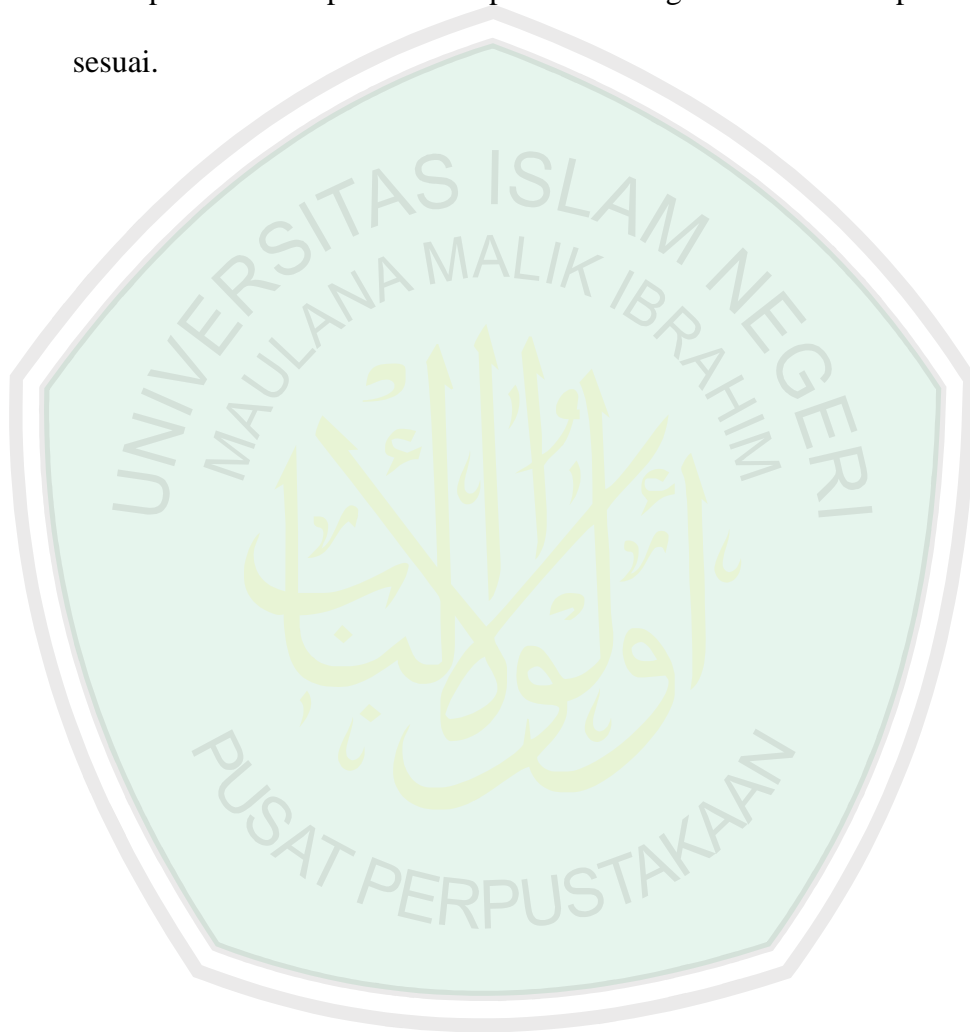
melindungi pekerja selama proses produksi apalagi di bagian *Receiving, Sorting, Drying, Sheller, Conditioning, Treating, Packaging, Chemical Make Up Room, Warehouse, Engineering*. Menurut bentuknya sarung tangan di bedakan menjadi:

- a) Sarung tangan biasa (Gloves)
- b) Sarung Tangan yang dilapisi logam
- c) Masker

Manusia bertahan hidup karena bernafas dan menghirup udara 5-7 liter/menit dan mengeluarkan CO₂ Masker berfungsi melindungi paru-paru dari partikel zat berbahaya masker sangat di butuhkan pada perusahaan ini disebabkan karena pada perusahaan ini perusahaan yang bergerak di bidang pertanian salah satunya adalah jagung ketika proses produksi banyak bulu-bulu jagung sehingga sangat berbahaya bagi paru-paru adapun macam-macam APD paru-paru yang di gunakan PT.Syngenta Indonesia adalah *Respirator, Air Purifier Respirator, Atmosfere Supplied Respirator*.

Berdasarkan pengamatan penggunaan kedisiplinan penggunaan APD pada perusahaan ini sangatlah baik para pegawai menggunakan APD sesuai dengan departemen masing-masing. Kedisiplinan para pegawai menggunakan APD sangat terlihat ketika bekerja tidak ada satu pegawai yang tidak menggunakan APD maupun pengawasan kurang tetapi kedisiplinan penggunaan APD timbul dari sendiri pernyataan ini dapat di katakana dengan adanya *training* dalam penggunaan kedisiplinan dalam menggunakan APD.

Penerapan program kedisiplinan penggunaan APD pada perusahaan ini sangatlah baik sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa penggunaan kedisiplinan dalam pemakaian apd sesuai dengan standard dan prosedur yang sesuai.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bahwa Secara keseluruhan gambaran pengetahuan, sikap dan tindakan pekerja PT Syngenta SEED Indonesia mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sudah baik. Hal yang perlu dilakukan pihak perusahaan dalam hal ini adalah peningkatan pengawasan dan pembinaan terlebih dahulu dalam pendidikan dan pelatihan kerja agar pekerja yang terlibat dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan kesehatan dan Kerja semakin memahami pentingnya penerapan tersebut dan juga tetap melaksanakan program yang berhubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan.

Program-Program yang di jalankan untuk meminimalisir bahaya dengan resiko yang terjadi di PT.Syngenta seed Indonesia dengan cara HSE Sharring, HSE Training dan Tool Box meeting serta penilaian bahaya dan resiko yang terdapat pada PT.Syngenta Seed Indonesia adalah: PRA, HRA, dan CRA. Pengetahuan sikap dan tindakan pekerja yang sudah baik agar selalu di pertahankan dengan tetap menerapkan sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja.

Pada PT.Syngenta seed Indonesia memiliki beberapa program untuk mencapai *zero goal* adalah P2K3, PTW dan Kedisiplinan dalam penggunaan APD adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu. Salah satu program

yang di terapkan pada PT.Syngenta seed Indonesia untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja untuk mengenai kedisiplinan penggunaan alat pelindung diri atau APD dan untuk mengetahui program pelaksanaan untuk mencapai *Zero Goal*, terutama penggunaan APD berupa tingkat kedisiplinan Penggunaan APD.

5.2 Saran

Penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja pada PT. Syngenta Seed Indonesia perlu di pertahankan dan di tingkatkan. Karena perusahaan ini mampu menerapkan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan baik.pengetahuan karyawan terhadap bahaya dan resiko perlu di pertahankan dan di tingkatkan. Serta pengetahuan dan kedisiplinan dalam penggunaan APD perlu ditingkatkan.Penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan dan kerja pada PT. Syngenta Seed untuk mencapai angka nol kecelakaan kerja sudah baik dan berjalan sesuai dengan norma dan proosedur yang sudah di terapkan dalam pemerintah maupun prosedur yang ada di dalam perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.

Ardana, Mujiati & Mudiarta. .2012 *Manajem sumber daya manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

Bryan Alfons Willyam Sepang J. Tjakra, J. E. Ch. Langi, D. R. O. Walangitan (2012) dengan Judul Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek pembangunan ruko Orlens Fashion Manado. Fakultas Teknik, Jurusan Sipil, Universitas Sam Ratulangi *Jurnal Sipil Statik* Vol.1 No.4, Maret 2013 (282-288) ISSN: 2337-6732.

Buntarto. 2015.*Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja Untuk Industri*.Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.

Ghony Djunaidi dan Almanshur Fauzan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif* : edisi revisi. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Gerry Silaban1, Soebijanto, Adi Heru Soetomo,Lientje Setyawati Maurits, & Suma'mur, P.K.(2009) dengan Judul Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan kerja Pada PT.JAMSOSTEK cabang Medan *Skripsi* Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Sumatera Utara, Sumatera Fakultas Kedokteran, UGM, Yogyakarta VOLUME 12.

Hadipoetra, Sajidi 2014. *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*. Jakarta : Yayasan Patra Tarbiyyah Nusantara.

Hasibun dan Malayu .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

[Http://www.jamsostek.co.id/content/news](http://www.jamsostek.co.id/content/news).

[Https://putraprabu.wordpress.com/2009/01/02/pengukuran-nilai-ambang-dan-zona-kebisingan](https://putraprabu.wordpress.com/2009/01/02/pengukuran-nilai-ambang-dan-zona-kebisingan).

Karina Zain Suyono, & Erwin Dyah Nawawinetu (2013) dengan Judul Hubungan antara faktor pemebntukan budaya keselamatan kerja dengan

Safety Behavior di PT Dok dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction *Jurnal* dari Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Kusuma, Ibrahim Jati (2011), dengan judul *Pelaksanaan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT.Bitratex Industries Semarang*.

Lalu Husni. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Luce Neni (2005) Luce Neni. 2005. Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang). *Skripsi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIKUBANK*.

Mardalis. 2004. *Metode penelitian, suatu pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara Revisi VI). Reneka Cipta. Jakarta.

Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 05/MEN/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Schuler, Rendall S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Erlangga.

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwandi & Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Syartini, titi (2010) dengan Judul Penerapan SMK3 dalam Upaya pencegahan Kecelakaan Kerja di PT.Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle

cabang Semarang. *Laporan khusus* Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Billy Wuon Alferd (2013) dengan Judul Analisis Penerapan Manajemen dan Kesehatan Kerja DI PT.Kerimas Witikco Makmur Bitung *Skripsi* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.

Simanjuntak Yossi Elisabeth, Halinda Sari Lubis, & Arfah Mardiana Lubis(2012) dengan Judul Gambaran Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Pekerja Pada Bagian Produksi Megenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT.Toba Pulp Lestari Porsea *Jurnal* dari Program Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.



Lampiran 1

BIODATA PENELITI

NamaLengkap : RatriNurHanifah
Tempat, tanggalahir : Malang, 5 Mei 1994
AlamatAsal : JalanPronoyuda IIRt : 01 Rw : 02
KelurahanDadaprejo, KecamatanJunrejo Kota
WisataBatu

Telp/Hp : 089659088970

Email : Haniluna21@gmail.com

Facebook : RatriHanifah

Pendidikan Formal

2001-2006 : SDN Dadaprejo 01

2007-2009 : SMP N 03 Batu

2010-2012 : SMA N 02 Batu

2012-2016 : JurusanManajemen FE UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal

2012-2013 : PKPBA UIN Maliki Malang (A4)

2012-2013 : Ma'hadSunanAmpel Al-Aly

2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki

PengalamanOrganisasi

- AnggotaEkstraKulikuler PMR SMA N 02 Batutahun 2010
- Anggota PMI Kota WisataBatutahun 2011
- Anggotabiasa KSR-PMI UIN Maliki Malang tahun2013
- BidangDikten KSR-PMI UIN Maliki Malang tahun 2014
- AslabStatistik FE UIN Maliki Malang tahun 2015

BUKTI KONSULTASI

Nama :Ratri Nur Hanifah

NIM/Jurusan :12510035/ Manajemen

Pembimbing :Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Judul Skripsi :Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Dan Kerja (SMK3) Untuk Mencapai “Zero Goal” Pada PT.Syngenta seed Indonesia

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda tangan Pembimbing
1.	07-10-2015	Pengajuan Outline	1.
2.	13-10-2015	Bab 1	2.
3.	25-10-2015	Bab 1-3	3.
4.	05-11-2015	Revisi Bab 1-3	4.
5.	13-11-2015	Acc Proposal	5.
6.	25-02-2016	Skripsi Bab I-V	6.
7.	15-03-2016	Revisi Skripsi Bab I-V	7.
8.		Acc Keseluruhan	8.

Malang, 25 Februari 2015

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.Ei

NIP. 197507072005011005

DOKUMENTASI



(Penyerahankartu visitor sebagaisyaratidentitasmasukkedalampabrik)

APD YANG DI GUNAKAN PADA PT SYNGENTA SEED INDONESIA



(Tempat yang di gunakanuntukmenyimpan APD)



(Papan Informasi Keselamatan Kerja)



(Pengibaran Bendera Indonesia, Syngenta ,K3)





(Kebijakan HSE)



(Lembar Komunikasi)



(Tool Box Meeting di ware house)



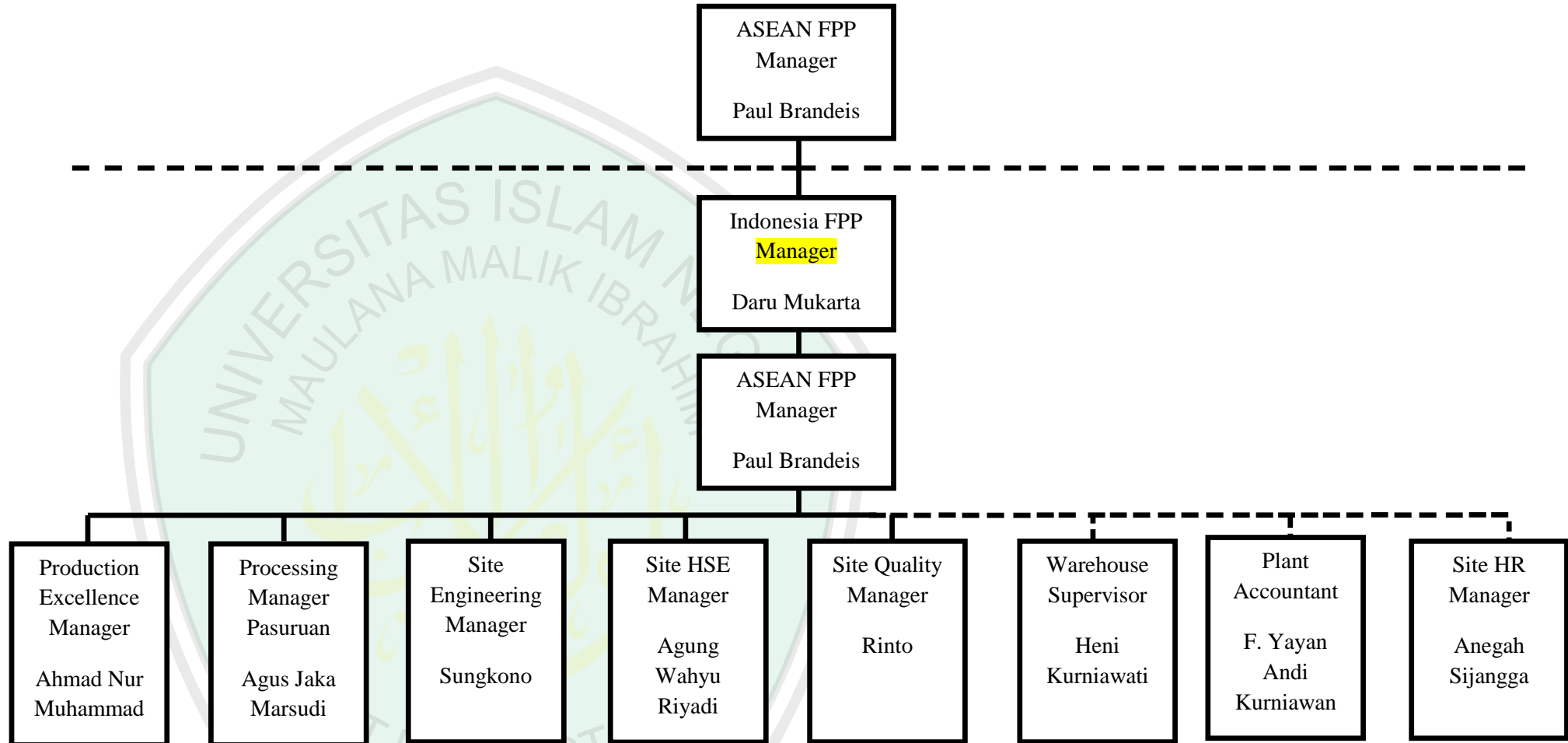
(Tool Box Meeting di Employee Hall)

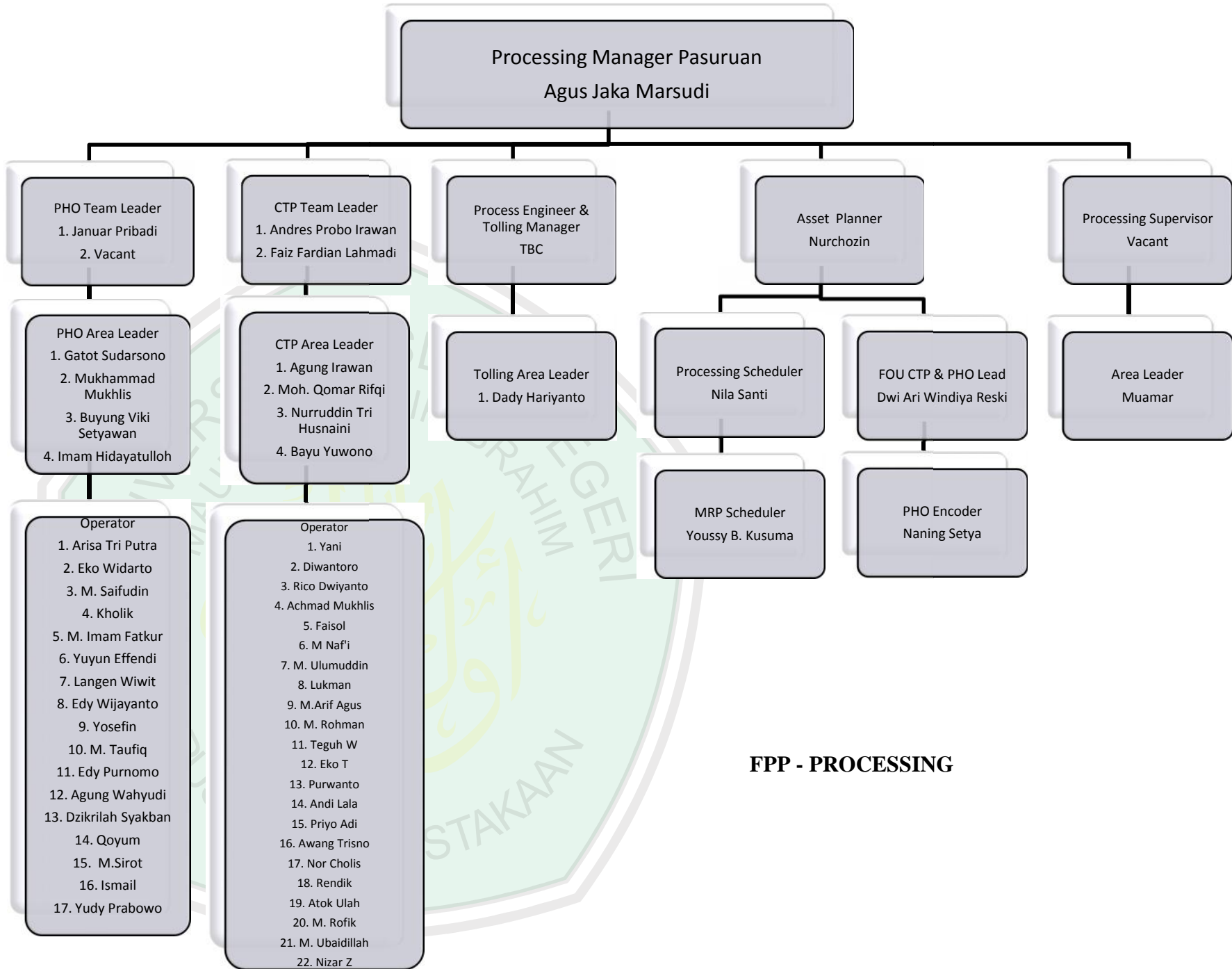


(Training Kesehatan)

Lampiran 4

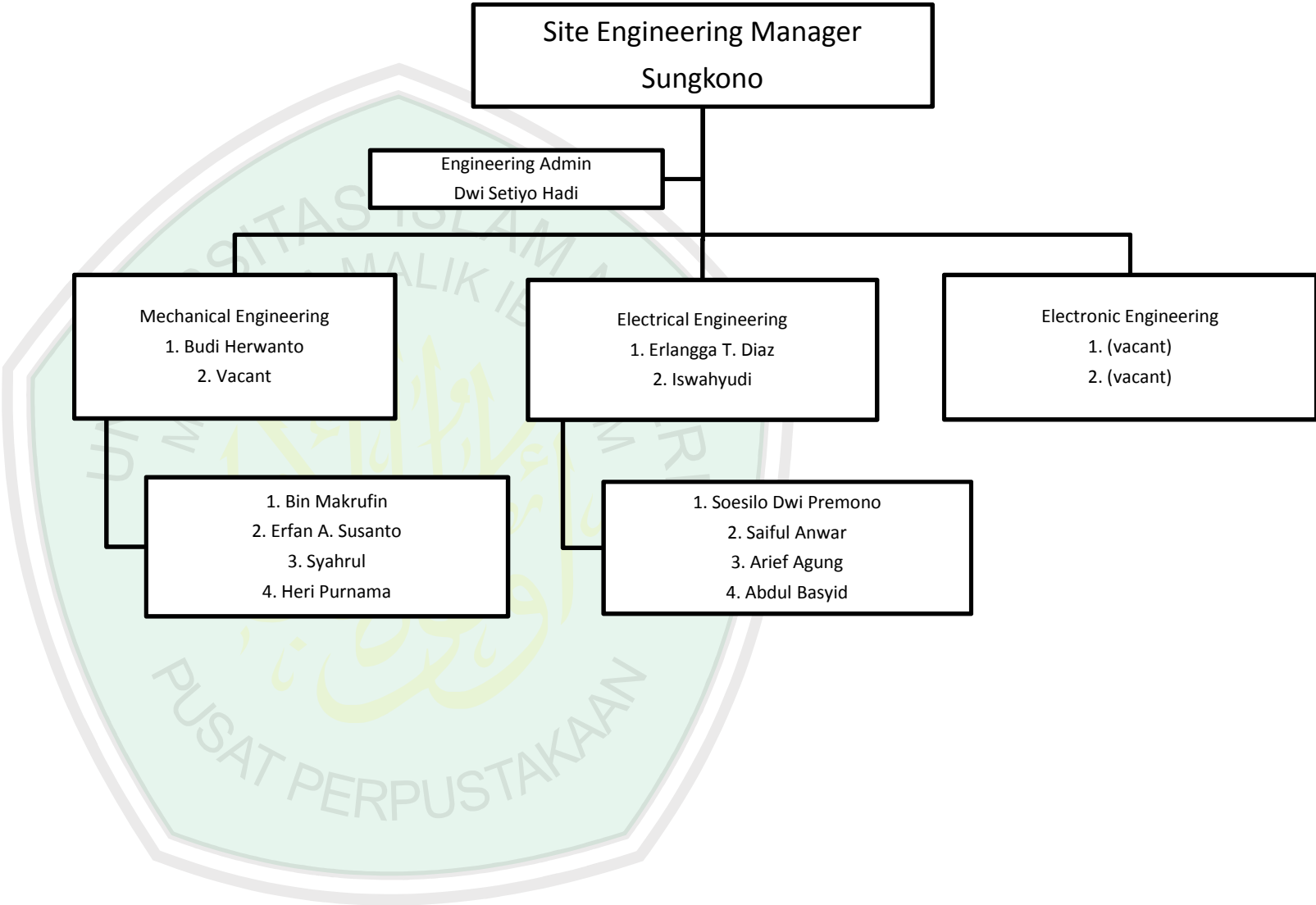
Finished Product Processing (FPP)



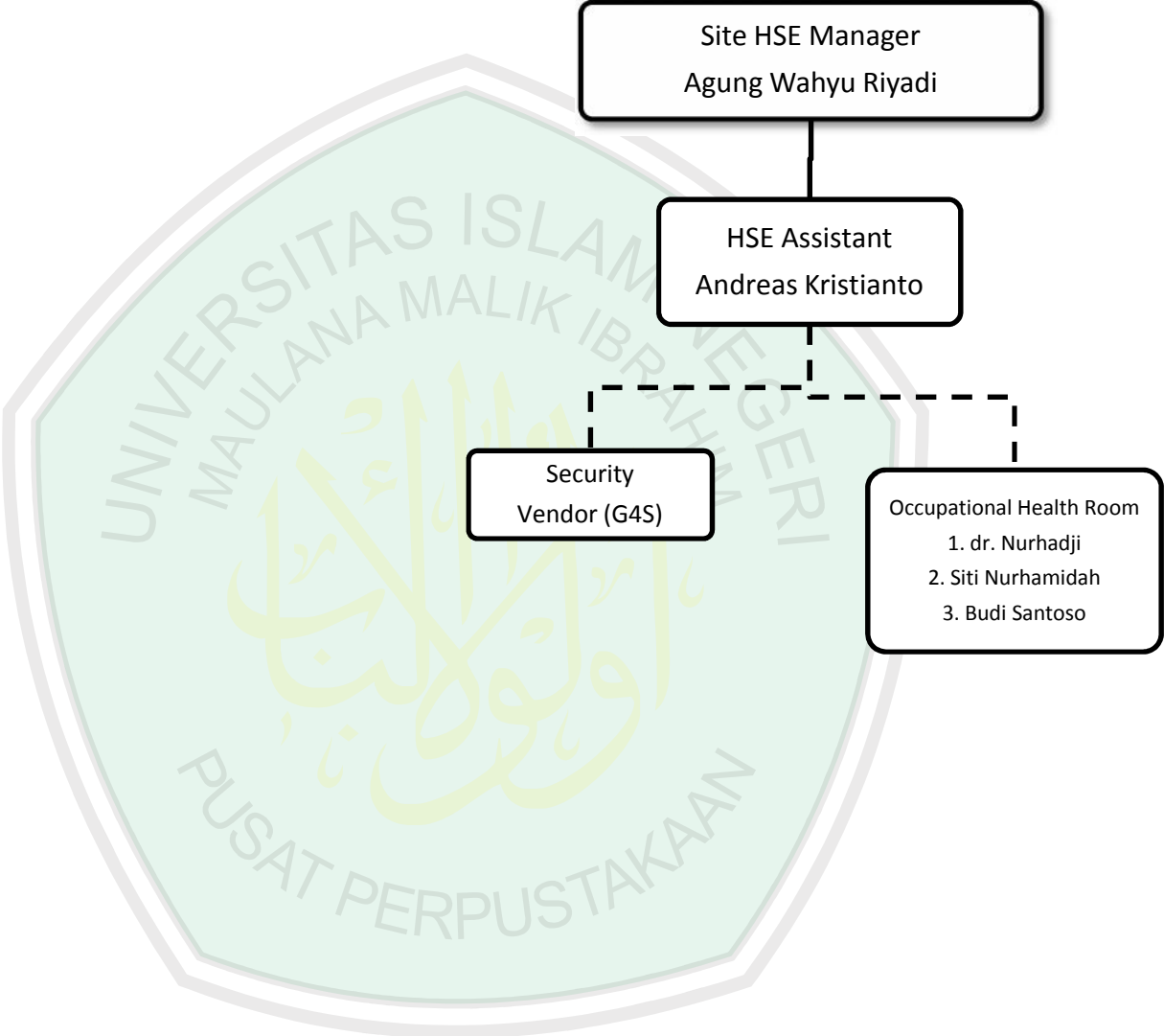


FPP - PROCESSING

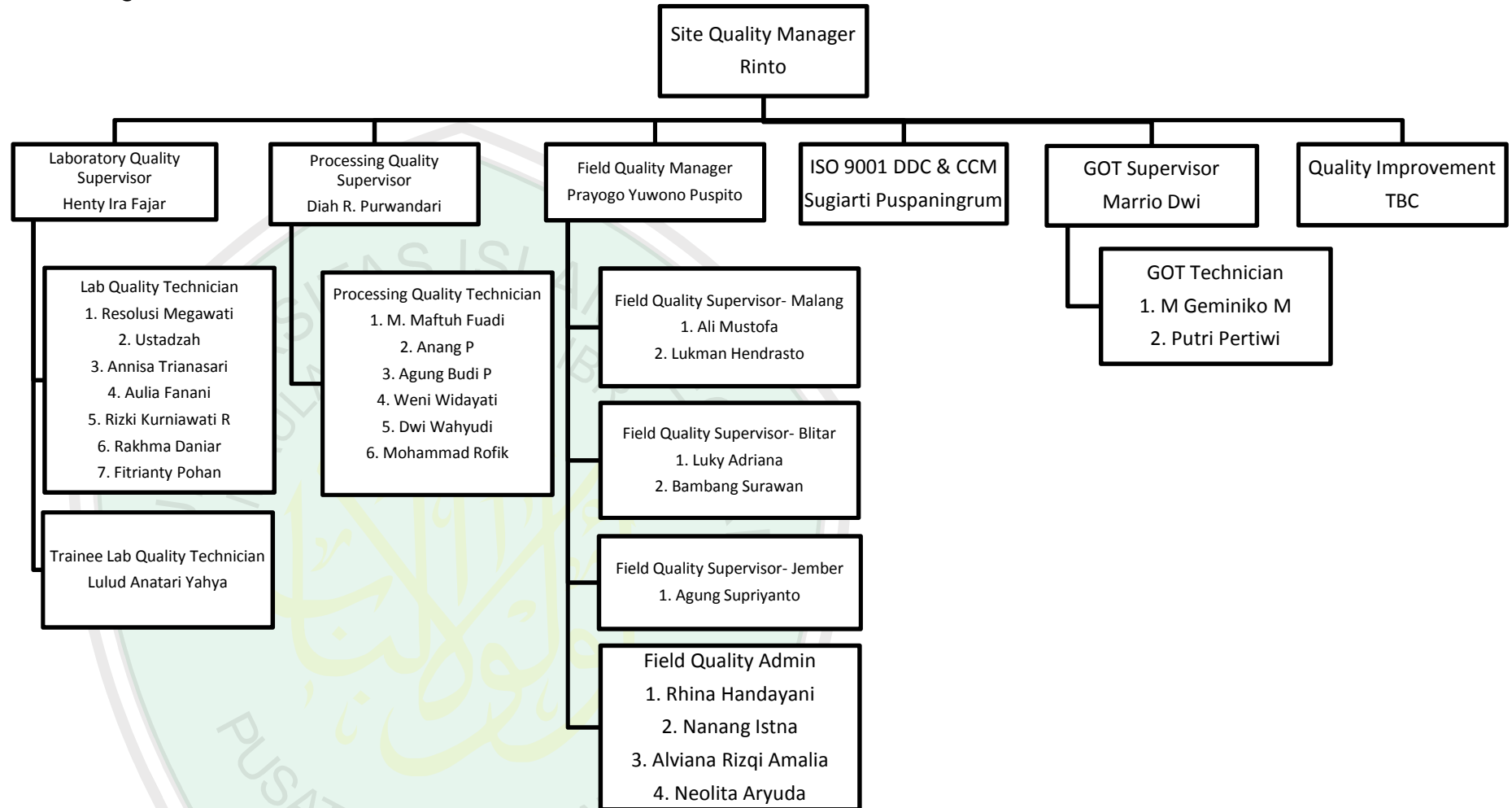
FPP - ENGINEERING



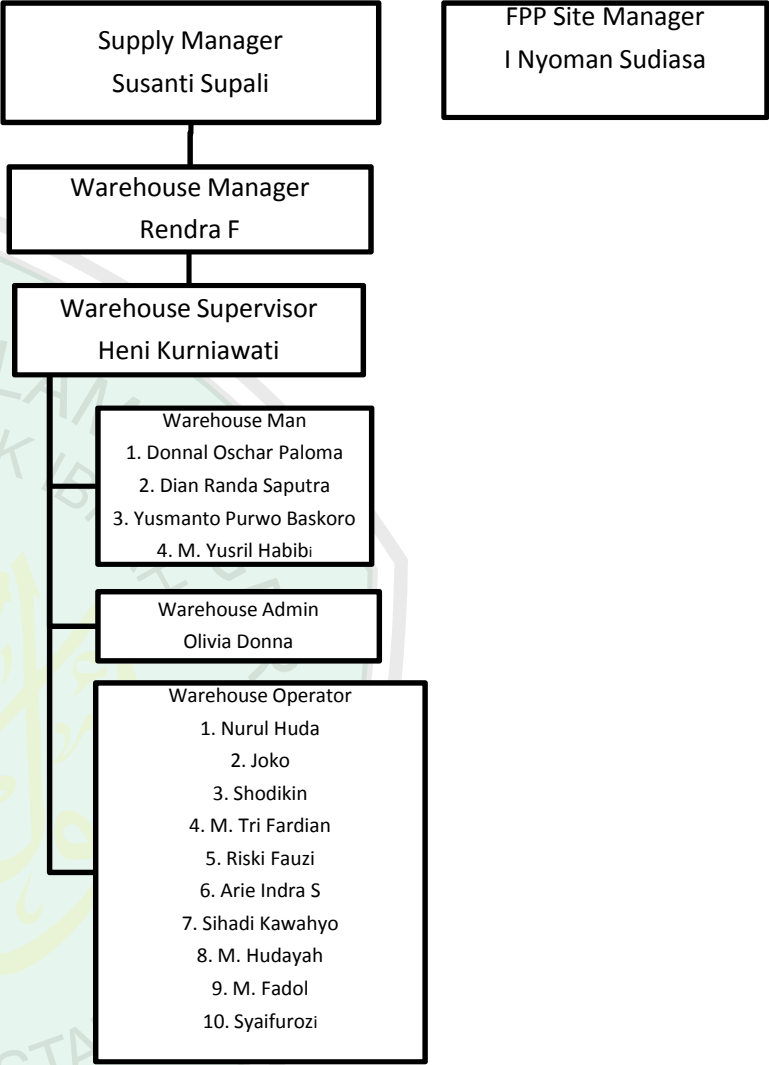
FPP - HSE



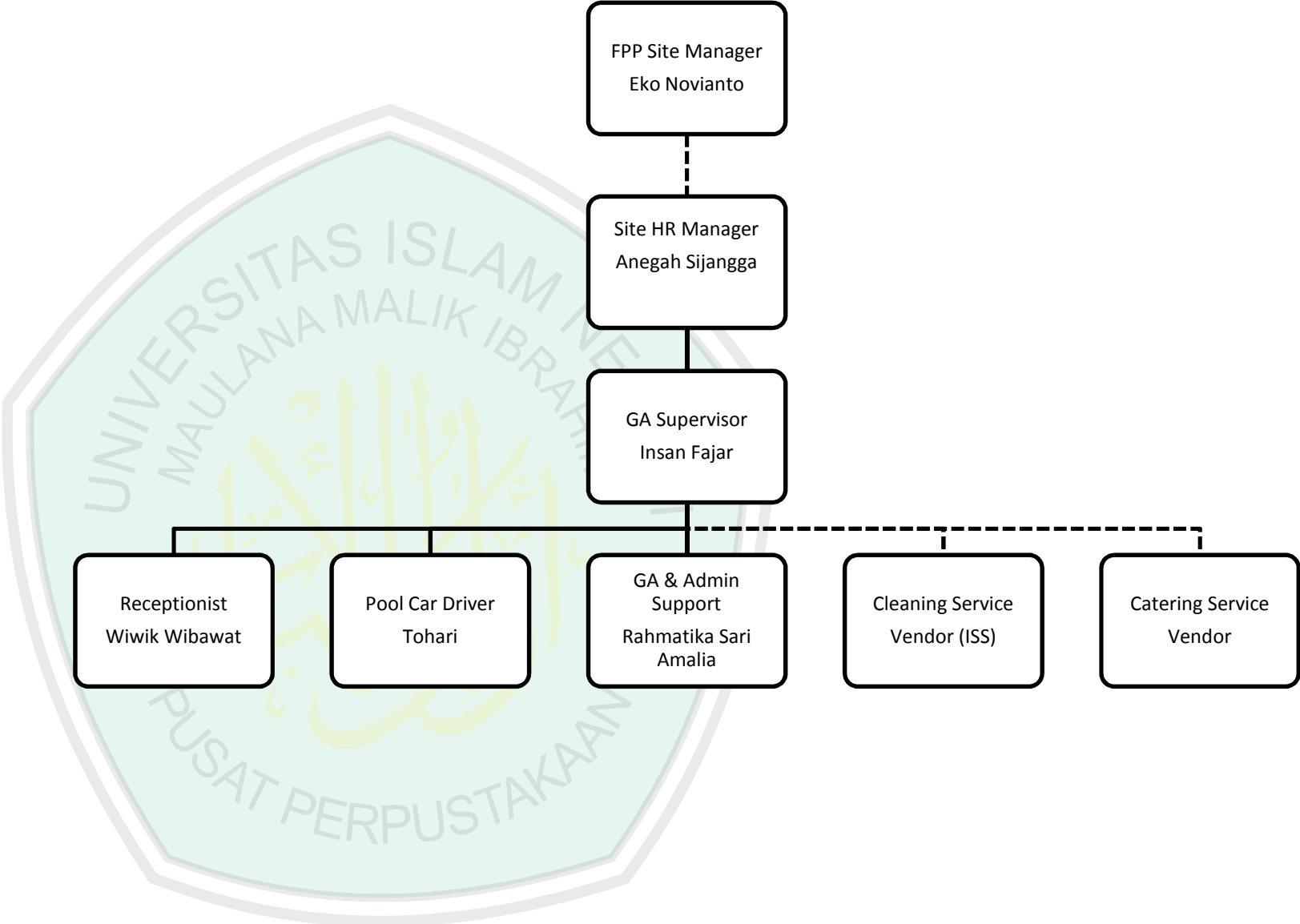
FPP - QUALITY



FPP - WAREHOUSE



FPP - HR



Lampiran 5

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

January-15

A. EMPLOYEE :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	20	people					
	Contractor (7 hours/day)	:	53	people					
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	people					
	Contractor (8 hours/day)	:	21	people					
	Total (A)	:	139	people					
B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hours		
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours		
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hours		
	Contractor (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hours		
C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	20	(people)	x	175	(hours)	=	3.500 hours
	Contractor (7 hours/day)	:	53	(people)	x	175	(hours)	=	9.275 hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	(people)	x	168	(hours)	=	7.560 hours
	Contractor (8 hours/day)	:	21	(people)	x	168	(hours)	=	3.528 hours
	Total (C)							=	23.863 hours
D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :								=	hours
E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :								=	hours
F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :								=	5.728 hours
G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :								=	140 hours
H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :									
	Total (C)	=	23.863	hours					
	Total (D)	=	-	hours					
	Total (E)	=	-	hours					
	Total (F)	=	5.728	hours					
	Total (G)	=	140	hours					(+)
	Total (H)	=	29.731	hours					
I. TOTAL LOST WORK CASE		=	1.416	hours					
	(caused sick, permit, vacation leave, etc)								
J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS									
	Total (H)	=	29.731	hours					
	Total (I)	=	1.416	hours					(-)
	Grand Total	=	28.315	hours					

Note

: **Lost Work Case Include :**

2 person in maternity leave

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

February-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift : Permanent (7 hours/ day) : 20 people
Contractor (7 hours/day) : 50 people

2. Non Shift : Permanent (8 hours/day) : 45 people
Contractor (8 hours/day) : 24 people

Total (A) : 139 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift : Permanent (7 hours/ day) : 24 days = 168 hours
Contractor (7 hours/day) : 24 days = 168 hours

2. Non Shift : Permanent (8 hours/day) : 20 days = 160 hours
Contractor (8 hours/day) : 20 days = 160 hours


C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift : Permanent (7 hours/ day) : 20 (people) x 168 (hours) = 3.360 hours
Contractor (7 hours/day) : 50 (people) x 168 (hours) = 8.400 hours


2. Non Shift : Permanent (8 hours/day) : 45 (people) x 160 (hours) = 7.200 hours
Contractor (8 hours/day) : 24 (people) x 160 (hours) = 3.840 hours

Total (C) = 22.800 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours


E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

=  7.259 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

=  350 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C) = 22.800 hours

Total (D) = - hours

Total (E) = - hours

Total (F) = 7.259 hours

Total (G) = 350 hours (+)

Total (H) = 30.409 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 1.477 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H) = 30.409 hours

Total (I) = 1.477 hours (-)

Grand Total = 28.932 hours

Note

: Lost Work Case Include :

2 person in maternity leave

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

March-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	people
	Contractor (7 hours/day)	:	50	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	people
	Contractor (8 hours/day)	:	24	people

Total (A) : 139 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	22	days	=	176	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	22	days	=	176	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	175	(hours)	=	3.325	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	50	(people)	x	175	(hours)	=	8.750	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	(people)	x	176	(hours)	=	8.096	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	24	(people)	x	176	(hours)	=	4.224	hours

Total (C) = 24.395 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 7.862 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 341 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	24.395	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.862	hours
Total (G)	=	341	hours (+)

Total (H) = 32.598 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= **1.521 hours**

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	32.598	hours
Total (I)	=	1.521	hours (-)

Grand Total = 31.077 hours

Note

Lost Work Case Include :

2 person in maternity leave

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE's WORKDAYS AND WORKHOURS
PT. Syngenta Seed Indonesia
April-15

A. EMPLOYEE :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	people					
	Contractor (7 hours/day)	:	39	people					
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	people					
	Contractor (8 hours/day)	:	23	people					
	Total (A)	:	127	people					
B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hours		
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours		
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hours		
	Contractor (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hours		
C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :									
1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	175	(hours)	=	3.325
	Contractor (7 hours/day)	:	39	(people)	x	175	(hours)	=	6.825
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	(people)	x	168	(hours)	=	7.728
	Contractor (8 hours/day)	:	23	(people)	x	168	(hours)	=	3.864
	Total (C)							=	21.742
									hours
D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH									
								=	hours
E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :									
								=	hours
F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH									
								=	7.828
									hours
G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :									
								=	398
									hours
H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :									
	Total (C)							=	21.742
	Total (D)							=	-
	Total (E)							=	-
	Total (F)							=	7.828
	Total (G)							=	398
									hours
									(+)
	Total (H)							=	29.968
									hours
I. TOTAL LOST WORK CASE									
	(caused sick, permit, vacation leave, etc)							=	998
									hours
J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS									
	Total (H)							=	29.968
	Total (I)							=	998
									hours
									(-)
	Grand Total							=	28.970
									hours

Note

Lost Work Case Include :

1 person in maternity leave
 16 person off, April 2015

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE's WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

May-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	people
	Contractor (7 hours/day)	:	47	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	people
	Contractor (8 hours/day)	:	24	people

Total (A) : 136 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	23	days	=	161	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	23	days	=	161	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	19	days	=	152	hours
	Contractor (8 hours/day)	:		days	=	0	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	161	(hours)	=	3.059	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	47	(people)	x	161	(hours)	=	7.567	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	(people)	x	152	(hours)	=	6.992	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	24	(people)	x	0	(hours)	=	-	hours

Total (C) = 17.618 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 7.793 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 532 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	17.618	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.793	hours
Total (G)	=	532	hours (+)

Total (H) = 25.943 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 598 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	25.943	hours
Total (I)	=	598	hours (-)

Grand Total = 25.345 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS
PT. Syngenta Seed Indonesia
June-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	People
	Contractor (7 hours/day)	:	131	People
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	People
	Contractor (8 hours/day)	:	24	People
Total (A)		:	219	People

**B. WORKDAYS AND
WORKHOURS / MAN/ MONTH :**

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	Days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	Days	=	175	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	21	Days	=	168	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	21	Days	=	168	hours

**C. TOTAL EMPLOYEE
WORKHOURS / MONTH :**

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	175	(hours)	=	3.325	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	131	(people)	x	175	(hours)	=	22.925	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	(people)	x	168	(hours)	=	7.560	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	24	(people)	x	168	(hours)	=	4.032	hours

Total (C) = 37.842 hours

**D. TOTAL DETASELLING
WORKHOURS/ MONTH :**

= hours

**E. TOTAL ROUGING
WORKHOURS/ MONTH :**

= hours

**F. TOTAL CONTRACTOR
WORKHOURS/ MONTH :**

= **7.778** hours

**G. TOTAL EMPLOYEE OVER
TIME / MONTH :**

= **367** hours

**H. TOTAL EMPLOYEE
WORKHOURS :**

Total (C)	=	37.842	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.778	hours
Total (G)	=	367	hours

Total (H) = 45.987 hours

**I. TOTAL LOST WORK CASE
(caused sick, permit,
vacation leave, etc)**

= **9.578** hours

**J. TOTAL ACTUAL
WORKHOURS**

Total (H)	=	45.987	hours
Total (I)	=	9.578	hours

**Grand
Total = 36.409 hours**

Note **Lost Work Case Include**
:

81 person start join on 15
June 2015
1 person
resign



MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

July-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	18	people
	Contractor (7 hours/day)	:	131	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	people
	Contractor (8 hours/day)	:	24	people

Total (A) : 218 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days =	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days =	175	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	22	days =	176	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	22	days =	176	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	18	(people)	x	175	(hours)	=	3.150	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	131	(people)	x	175	(hours)	=	22.925	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	45	(people)	x	176	(hours)	=	7.920	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	24	(people)	x	176	(hours)	=	4.224	hours

Total (C) = 38.219 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	38.219	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.996	hours
Total (G)	=	336	hours (+)

Total (H) = 46.551 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	46.551	hours
Total (I)	=	7.465	hours (-)

Grand Total = 39.086 hour

**Not
e :**

Lost Work Case Include :

- 2 person resign per Jul 2015
- 3 person resign on mid July 2015
- 2 person in maternity leave



MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

August-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	22	people
	Contractor (7 hours/day)	:	133	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	42	people
	Contractor (8 hours/day)	:	23	people

Total (A) : 220 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	20	days	=	160	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	20	days	=	160	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	22	(people)	x	175	(hours)	=	3.850	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	133	(people)	x	175	(hours)	=	23.275	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	42	(people)	x	160	(hours)	=	6.720	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	23	(people)	x	160	(hours)	=	3.680	hours

Total (C) = 37.525 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 7.854 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 888 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	37.525	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.854	hours
Total (G)	=	888	hours (+)

Total (H) = 46.267 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 1.574 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	46.267	hours
Total (I)	=	1.574	hours (-)

Grand Total = 44.693 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS
PT. Syngenta Seed Indonesia
September-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	people
	Contractor (7 hours/day)	:	53	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	42	people
	Contractor (8 hours/day)	:	20	people

Total (A) : 134 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hour s
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hour s
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hour s
	Contractor (8 hours/day)	:	21	days	=	168	hour s

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	175	(hours)	=	3.325	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	53	(people)	x	175	(hours)	=	9.275	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	42	(people)	x	168	(hours)	=	7.056	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	20	(people)	x	168	(hours)	=	3.360	hours

Total (C) = 23.016 hour s

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hour s

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hour s

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= hour s

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= hour s

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	23.016	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	5.728	hours
Total (G)	=	140	hours (+)

Total (H) = 28.884 hour s

I. TOTAL LOST WORK CASE
(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= - hour s

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	28.884	hours
Total (I)	=	-	hours (-)

Grand Total = 28.884 hour s

Note

: **Lost Work Case Include :**
 2 person in maternity leave

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

Oktober-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	20	people
	Contractor (7 hours/day)	:	50	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	44	people
	Contractor (8 hours/day)	:	25	people

Total (A) : 139 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	24	days	=	168	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	24	Days	=	168	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	20	Days	=	160	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	20	Days	=	160	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	20	(people)	x	168	(hours)	=	3.360	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	50	(people)	x	168	(hours)	=	8.400	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	44	(people)	x	160	(hours)	=	7.040	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	25	(people)	x	160	(hours)	=	4.000	hours

Total (C) = 22.800 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= **7.259** hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= **350** hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	22.800	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.259	hours
Total (G)	=	350	hours (+)

Total (H) = 30.409 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= **1.449** hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	30.409	hours
Total (I)	=	1.449	hours (-)

Grand Total = 28.960 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

2 person in maternity leave

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

November-15

A. EMPLOYEE :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	people
	Contractor (7 hours/day)	:	50	people
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	people
	Contractor (8 hours/day)	:	24	people

Total (A) : 139 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	22	days	=	176	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	22	days	=	176	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Shift :	Permanent (7 hours/ day)	:	19	(people)	x	175	(hours)	=	3.325	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	50	(people)	x	175	(hours)	=	8.750	hours
2. Non Shift :	Permanent (8 hours/day)	:	46	(people)	x	176	(hours)	=	8.096	hours
	Contractor (8 hours/day)	:	24	(people)	x	176	(hours)	=	4.224	hours

Total (C) = 24.395 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 7.862 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 341 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	24.395	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	7.862	hours
Total (G)	=	341	hours (+)

Total (H) = 32.598 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 1.521 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	32.598	hours
Total (I)	=	1.521	hours (-)

Grand Total = 31.077 hours

**Not
e :**

Lost Work Case Include :

2 person in maternity leave



MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

January-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 45 people
 Contractor (7 hours/day) : 45 people (+)

Total (A) : 90 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 25 days = 175 hours
 Contractor (7 hours/day) : 25 days = 175 hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 45 (people) x 175 (hours) = 7.875 hours
 Contractor (7 hours/day) : 45 (people) x 175 (hours) = 7.875 hours

Total (C) = 15.750 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

=  hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C) = 15.750 hours
 Total (D) = - hours
 Total (E) = - hours
 Total (F) = - hours
 Total (G) = - hours (+)

Total (H) = 15.750 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 112 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H) = 15.750 hours
 Total (I) = 112 hours (-)

Grand Total = 15.638 hours

Note

: Lost Work Case Include :

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

February-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 45 people
 Contractor (7 hours/day) : 29 people (+)

Total (A) : 74 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :


1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 23 days = 161 hours
 Contractor (7 hours/day) : 23 days = 161 hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift : Permanent (7 hours/day) : 45 (people) x 161 (hours) = 7.245 hours
 Contractor (7 hours/day) : 29 (people) x 161 (hours) = 4.669 hours

Total (C) = 11.914 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

=  hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C) = 11.914 hours
 Total (D) = - hours
 Total (E) = - hours
 Total (F) = - hours
 Total (G) = - hours (+)

Total (H) = 11.914 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 7 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H) = 11.914 hours
 Total (I) = 7 hours (-)

Grand Total = 11.907 hours

Note

: Lost Work Case Include :

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

March-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	45	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	36	people	(+)
	Contractor (7 hours/day)	:	18	people	

Total (A) : 99 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	13	days	=	91	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	45	(people)	x	175	(hours)	=	7.875	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	36	(people)	x	175	(hours)	=	6.300	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	18	(people)	x	91	(hours)	=	1.638	hours

Total (C) = 15.813 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= [] hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	15.813	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours (+)

Total (H) = 15.813 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 140 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	15.813	hours
Total (I)	=	140	hours (-)

Grand Total = 15.673 hours

Note

: Lost Work Case Include :

1 person off in the middle month
18 person hire per 16 march 2015

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

April-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	65	people	(+)

Total (A) : 109 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	(people)	x	175	(hours)	=	7.700	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	65	(people)	x	175	(hours)	=	11.375	hours

Total (C) = 19.075 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 0 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	19.075	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours (+)

Total (H) = 19.075 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 266 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	19.075	hours
Total (I)	=	266	hours (-)

Grand Total = 18.809 hours

Note

: Lost Work Case Include :

1 person resign

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

May-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	69	people	(+)

Total (A) : 113 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	23	days	=	161	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	23	days	=	161	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	(people)	x	161	(hours)	=	7.084	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	69	(people)	x	161	(hours)	=	11.109	hours

Total (C) = 18.193 hours

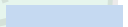
D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

=  hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

=  hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	18.193	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours

(+)

Total (H) = 18.193 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 210 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	18.193	hours
Total (I)	=	210	hours

(-)

Grand Total = 17.983 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

June-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	66	people	(+)

Total (A) : 110 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	21	days	=	147	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	21	days	=	147	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	44	(people)	x	147	(hours)	=	6.468	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	66	(people)	x	147	(hours)	=	9.702	hours

Total (C) = 16.170 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= [] hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	16.170	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours

(+)

Total (H) = 16.170 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 140 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	16.170	hours
Total (I)	=	140	hours

(-)

Grand Total = 16.030 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

July-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	67	people	(+)

Total (A) : 109 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	(people)	x	175	(hours)	=	7.350	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	67	(people)	x	175	(hours)	=	11.725	hours

Total (C) = 19.075 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 0 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	19.075	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours

(+)

Total (H) = 19.075 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 833 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	19.075	hours
Total (I)	=	833	hours

(-)

Grand Total = 18.242 hours

Note

: Lost Work Case Include :

3 person resign per Jul 2015

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

August-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	75	people	(+)

Total (A) : 117 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	(people)	x	175	(hours)	=	7.350	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	75	(people)	x	175	(hours)	=	13.125	hours

Total (C) = 20.475 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= 0 hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= 0 hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	20.475	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours

(+)

Total (H) = 20.475 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 182 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	20.475	hours
Total (I)	=	182	hours

(-)

Grand Total = 20.293 hours

Note

: **Lost Work Case Include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

September-15

A. EMPLOYEE :

1. Non					
Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	People	
	Contractor (7 hours/day)	:	35	People	(+)

Total (A) : 77 People

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non						
Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	Days	=	175 hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	Days	=	175 hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non							
Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	42	(people)	X	175	(hours) = 7.350 hours
	Contractor (7 hours/day)	:	35	(people)	X	175	(hours) = 6.125 hours

Total (C) = 13.475 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= [] hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C) = 13.475 hours

Total (D) = - hours

Total (E) = - hours

Total (F) = - hours

Total (G) = - hours (+)

Total (H) = 13.475 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 112 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H) = 13.475 hours

Total (I) = 112 hours (-)

Grand Total = 13.363 hours

Note

: **Lost Work Case include :**

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE'S WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

Oktober-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	41	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	23	people	(+)

Total (A) : 64 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	23	days	=	161	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	23	days	=	161	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	41	(people)	x	161	(hours)	=	6.601	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	23	(people)	x	161	(hours)	=	3.703	hours

Total (C) = 10.304 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C) = 10.304 hours

Total (D) = - hours

Total (E) = - hours

Total (F) = - hours

Total (G) = - hours (+)

Total (H) = 10.304 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H) = 10.304 hours

Total (I) = - hours (-)

Grand Total = 10.304 hours

Note

: Lost Work Case Include :

MONTHLY REPORT OF EMPLOYEE's WORKDAYS AND WORKHOURS

PT. Syngenta Seed Indonesia

November-15

A. EMPLOYEE :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	45	people	
	Contractor (7 hours/day)	:	36	people	(+)
	Contractor (7 hours/day)	:	18	people	

Total (A) : 99 people

B. WORKDAYS AND WORKHOURS / MAN/ MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	25	days	=	175	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	13	days	=	91	hours

C. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS / MONTH :

1. Non Shift :	Permanent (7 hours/day)	:	45	(people)	x	175	(hours)	=	7.875	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	36	(people)	x	175	(hours)	=	6.300	hours
	Contractor (7 hours/day)	:	18	(people)	x	91	(hours)	=	1.638	hours

Total (C) = 15.813 hours

D. TOTAL DETASELLING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

E. TOTAL ROUGING WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

F. TOTAL CONTRACTOR WORKHOURS/ MONTH :

= [] hours

G. TOTAL EMPLOYEE OVER TIME / MONTH :

= [] hours

H. TOTAL EMPLOYEE WORKHOURS :

Total (C)	=	15.813	hours
Total (D)	=	-	hours
Total (E)	=	-	hours
Total (F)	=	-	hours
Total (G)	=	-	hours (+)

Total (H) = 15.813 hours

I. TOTAL LOST WORK CASE

(caused sick, permit, vacation leave, etc)

= 140 hours

J. TOTAL ACTUAL WORKHOURS

Total (H)	=	15.813	hours
Total (I)	=	140	hours (-)

Grand Total = 15.673 hours

Note

: Lost Work Case Include :

1 person off in the midle month
18 person hire per 16 march 2015