

**ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PT. SAG DALAM MERESPON  
PANDEMI COVID-19**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**Ihsan Fadhilah Yusdian**

**2017120236**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
Terakreditasi oleh BAN-PT No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018  
BANDUNG  
2021**

**ANALYSIS OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH  
POLICIES IMPLEMENTATION PT. SAG IN RESPONDING TO  
THE COVID-19 PANDEMIC**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

By  
**Ihsan Fadhilah Yusdian**  
**2017120236**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
**PROGRAM IN MANAGEMENT**  
Accredited by **BAN-PT No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018**  
**BANDUNG**  
**2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA (K3) PT. SAG DALAM MERESPON  
PANDEMI COVID-19**

Oleh:  
Ihsan Fadhilah Yusdian  
2017120236

Bandung, Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing Skripsi,

Elaine Vashati Bestari Kustedja, S.E., M.A.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Ihsan Fadhilah Yusdian  
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 5 Juni 1998  
NPM : 2017120236  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PT. SAMPONO ALAM GLOBALINDO DALAM MERESPON PANDEMI COVID-19**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan,

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknyasaya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihakmana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelamya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 5 Agustus 2021

Pembuat pernyataan: Ihsan Fadhilah Y.



(Ihsan Fadhilah Y.)

## **ABSTRAK**

Kebijakan K3 adalah sebuah kebijakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan kesehatan yang buruk bagi karyawan, serta penerapan kebijakan K3 di perusahaan berperan untuk menyediakan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Penerapan kebijakan K3 yang baik dapat memberikan produktivitas yang positif baik terhadap karyawan maupun perusahaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, wawancara, dan observasi. Analisis data dilakukan dengan menyusun dan membahas hasil wawancara sesuai dengan ketentuan teori literatur dan dikaitkan dengan peraturan pemerintah, serta hasil observasi dan pengamatan langsung selama peneliti berada di perusahaan.

Hasil dari pembahasan tersebut menggambarkan bahwa PT.SAG belum menerapkan SMK3 di dalam penerapan kebijakan K3-nya. Namun penerapan kebijakan tersebut saat masa pandemi sudah berjalan dengan cukup baik dan berhasil menjaga perusahaan untuk tetap dapat beroperasi, sejalan dengan teori dan peraturan pemerintah. Saran yang diberikan dalam penelitian ini berkaitan dengan penyediaan divisi khusus untuk menangani K3, dan PT.SAG dapat mempertimbangkan untuk menerapkan SMK3 di perusahaan.

Kata Kunci: PT.SAG, Kebijakan K3, Penerapan Kebijakan K3, SMK3.

## ***ABSTRACT***

*OHS policy is a policy to prevent accidents and ill health for employees, and the implementation of OHS policies in the company plays a role in providing health and safety in the workplace. The implementation of a good OSH policy can provide positive productivity for both employees and the company.*

*The method used in this research is descriptive method. The data collection process used in this research is literature study, interview, and observation. Data analysis was carried out by compiling and discussing the results of interviews in accordance with the provisions of the literature theory and related to government regulations, as well as the results of direct observations and observations while the researchers were in the company.*

*The results of the discussion illustrate that PT. SAG has not implemented SMK3 in the implementation of its OHS policy. However, the implementation of this policy during the pandemic has gone quite well and has succeeded in keeping the company operating, in line with government theory and regulations. The advice given in this study relates to the provision of a special division to handle K3, and PT. SAG can consider implementing SMK3 in the company.*

*Keywords: PT.SAG, OHS Policy, OHS Policy Implementation, SMK3.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Analisis Penerapan Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PT. Sampono Alam Globalindo dalam Merespon Pandemi COVID-19”. Adapun penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini, saya selaku penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, serta motivasi kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini, baik memberikan dukungan secara moral dan material kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
2. Saudara serta keluarga besar penulis yang turut memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Insani penulis yang telah membantu penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta saran terhadap penulis dari awal hingga akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A. selaku dosen ko-pembimbing Skripsi Manajemen Insani penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta saran terhadap penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Franciscus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku dosen pembimbing Seminar Manajemen penulis yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam rancangan awal skripsi penulis.
6. Ibu Dr. Budiana Gomulya, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang telah membantu mengarahkan penulis sejak FRS awal hingga akhir semester, dan berkat bimbingan dan nasehat Ibu Budiana penulis termotivasi untuk memperbaiki nilai akademis selama berada di kampus.
7. Ibu Dr. Istiharini, SE., MM., CMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
8. Ibu Dr. Amelia Setiawan, CISA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama proses studi.
10. Komisaris PT.SAG Bapak Wendra Friadi, dan Direktur Utama PT.SAG Bapak Poernomo yang sudah membantu, memberikan motivasi dan mengizinkan penulis untuk melakukan magang di PT.SAG dan pengumpulan data-data di PT.SAG sekaligus memfasilitasi penulis selama berada di PT.SAG dengan sangat baik. Serta ucapan terima kasih kepada seluruh karyawan PT.SAG yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang sudah membantu, memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama berada di PT.SAG.
11. HRD PT.SAG Bapak Hendra, Manajer Operasional PT.SAG Bapak Gigin, dan Kepala Divisi Produksi PT.SAG Bapak Lucky, yang sudah membantu penulis dan meluangkan waktunya untuk penulis dalam pengambilan data di PT.SAG.
12. Staf Tata Usaha, staf perpustakaan, dan juga seluruh staf yang berada di Universitas Katolik Parahyangan.
13. Sulistya Ika sebagai teman dekat penulis yang turut memberikan dukungan selama penulis mengerjakan skripsi dari awal hingga akhir.
14. Teh Meymey sebagai teman penulis selama magang juga di PT.PKS atas bimbingan dan sarannya juga terhadap penulis selama mengerjakan skripsi.



15. Derian Aripin, Kezia Jessica, Andrean, Kevin Christian Teten dan teman-teman dari grup kampus lainnya selaku teman dekat penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
16. Teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi tepat waktu.
17. Pihak-pihak lain yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu menyertai pihak-pihak yang telah berpartisipasi membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, atas penyusunan skripsi yang jauh dari sempurna ini, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Cimahi, 1 Agustus 2021

Penulis,



Ihsan Fadhilah Yusdian

## DAFTAR ISI

ABSTRAK

*ABSTRACT*

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	6
1.5. Kerangka Pemikiran .....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	15
2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja.....	15
2.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja.....	16
2.2.3 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	16

2.2.4	Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	17
2.2.5	Penerapan K3 .....	18
2.3	Pengertian Kebijakan K3 .....	20
2.3.1	Dasar Hukum Kebijakan K3.....	20
2.3.2	Syarat Kebijakan K3 .....	21
2.4	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).....	22
2.4.1	Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).....	23
2.4.2	Langkah-Langkah Penerapan SMK3 .....	24
2.4.3	Audit SMK3.....	26
2.4.4	Peran Manajemen dalam SMK3 .....	26
2.4.5	SMK3 pada masa pandemi COVID-19.....	27
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....		28
3.1.	Metode Penelitian .....	28
3.1.1	Operasioalisasi Variabel.....	28
3.1.2	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.1.3	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.1.4	Responden Penelitian .....	33
3.2.	Objek Penelitian .....	34
3.2.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	34
3.2.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.3	Triangulasi.....	36
3.3.1	Triangulasi Teknik.....	36
3.3.2	Triangulasi Sumber.....	36

3.4 Tahapan Penelitian .....	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
4.1 Kebijakan K3 dan Penerapannya di PT. SAG .....	39
4.2 Analisis Kebijakan K3 dan Penerapannya di PT. SAG.....	45
4.2.1 Komitmen dan Kebijakan K3 .....	45
4.2.2 Perencanaan Kebijakan K3 .....	54
4.2.3 Pererapan Kebijakan K3 .....	66
4.2.4 Pengukuran dan Evaluasi.....	74
4.2.2 Tinjauan Manajemen.....	81
4.3 Kebijakan K3 dan Penerapan terhadap keberlangsungan PT. SAG dalam masa pandemi.....	94
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	101
5.1 Kesimpulan .....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	108
RIWAYAT HIDUP.....	183

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b> Data Jumlah Kasus Penyebaran COVID-19 di Cimahi Per 30 Maret 2021	2
<b>Tabel 3.1.</b> Operasionalisasi Variabel .....	29
<b>Tabel 3.2.</b> Responden Penelitian .....	33
<b>Tabel 4.1.</b> Hasil Analisa indikator dalam subvariabel komitmen dan kebijakan K3	46
<b>Tabel 4.2.</b> Hasil indikator dalam subvariabel perencanaan kebijakan K3 .....	57
<b>Tabel 4.3.</b> Hasil indikator dalam subvariabel penerapan kebijakan K3 .....	67
<b>Tabel 4.4.</b> Hasil indikator dalam subvariabel pengukuran dan evaluasi .....	75
<b>Tabel 4.5.</b> Hasil indikator subvariabel tinjauan manajemen .....	88
<b>Tabel 4.6.</b> Hasil kebijakan K3 dan penerapan terhadap PT. SAG .....	94
<b>Tabel 4.7.</b> Kesimpulan Penerapan Indikator Kebijakan K3 di PT. SAG.....	98

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1.</b> Kerangka Pemikiran .....	7
<b>Gambar 3.1.</b> Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
<b>Gambar 4.1.</b> Kebijakan Kerja Bergiliran untuk Semua Divisi.....	42
<b>Gambar 4.2.</b> Poster Protokol Kesehatan COVID-19 PT. SAG.....	44
<b>Gambar 4.3.</b> Pemantauan CCTV oleh security dan holding sebelum masuk kantor.	46
<b>Gambar 4.4.</b> Pengecekan Pihak Internal yang dilakukan sebelum memasuki area kantor.....	46
<b>Gambar 4.5.</b> Kartu Isolasi Mandiri sebagai Panduan dan Edukasi terhadap Karyawan .....	73
<b>Gambar 4.6.</b> Peneliti dan HRD sedang menunggu hasil test antigen peneliti.....	79
<b>Gambar 4.7.</b> Grafik pencapaian target penjualan PT.SAG Periode Bulan Januari s.d. Juli Tahun 2020 dan 2021.....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Kebijakan PT. SAG .....	108
<b>Lampiran 2.</b> Pedoman Wawancara.....	111
<b>Lampiran 3.</b> Hasil Wawancara .....	116
<b>Lampiran 4.</b> Dokumentasi .....	180

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Infeksi *coronavirus-2019* (COVID-19) yang menyebabkan penyakit *Severe Acute Respiratory Syndrome – Coronavirus 2* (SARS-Cov-2) yang menyerang sistem pernafasan manusia menjadi pandemi global sejak ditetapkan sebagai wabah antar manusia di Wuhan, China pada 31 Desember 2019 (Ridlo, 2020). COVID-19 sebagai virus yang belum dapat diidentifikasi sebelumnya dan menyerang manusia. Virus ini memiliki gejala yang beragam mulai dari gangguan pernafasan seperti sesak napas, demam, dan batuk dengan masa inkubasi 5 sampai 14 hari (Yurianto et al., 2020). Penderita COVID-19 terinfeksi dengan penularan yang cepat seperti penyakit flu, COVID-19 dapat menular melalui kontak dengan penderita. Namun, belum ditemukan secara pasti obat yang dapat menyembuhkan penyakit ini, sehingga penyebarannya berlangsung begitu cepat, hingga virus COVID-19 memasuki Indonesia (Mona, 2020).

Awal mula COVID-19 memasuki Indonesia diumumkan secara resmi oleh Presiden Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020, bahwa ada dua orang warga Negara Indonesia yang positif COVID-19 usai berinteraksi dengan warga Negara Jepang yang sedang berkunjung di Indonesia. Kasus kematian pertama akibat COVID-19 terjadi pada tanggal 11 Maret 2020. Korban yang meninggal usia 59 tahun, korban diketahui terpapar COVID-19 usai menghadiri seminar di Bogor pada bulan Februari (Sukur et al., 2020). Penyebaran COVID-19 di Indonesia terjadi begitu cepat, data terbaru sampai dengan 1 september 2020 telah terjadi kasus positif sebanyak 177.571 kasus (KPCPEN, 2020). Pemerintah, pengusaha dan pekerja saat ini menghadapi tantangan besar dalam upaya memerangi pandemi COVID-19, menjaga operasional perusahaan tetap berjalan serta melindungi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan dalam menghadapi situasi ini, salah satunya adalah (Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB) atau Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka penanganan *Corona Virus Disease-2019* (COVID-19), PSBB diterapkan dengan harapan untuk menghambat penyebaran



virus, Untuk dapat mengendalikan persebaran COVID-19 dalam wilayah tersebut maka akan dilakukan pembatasan kegiatan untuk penduduk di daerah tersebut, untuk menekan perluasan penyebaran COVID-19 (Yurianto et al., 2020).

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, (2020) melalui Peraturan Menteri Kesehatan No.9 Tahun 2020 tentang pedoman PSBB dalam rangka percepatan penanganan COVID-19, PSBB kedua diterapkan pada 3 April 2020 dengan rincian: 1) Perliburan sekolah dan tempat kerja: 2) Pembatasan kegiatan keagamaan: 3) Pembatasan kegiatan sosial budaya, 4). Pembatasan kegiatan di tempat/fasilitas umum: 5) Pembatasan moda transportasi: dan 6) Pembatasan kegiatan lainnya terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Kota Cimahi menjadi salah satu kota di Jawa Barat, dengan kasus positif COVID-19 yang cukup tinggi, tercatat 4.279 kasus positif COVID-19 di Kota Cimahi hingga 30 Maret 2021. Berikut data jumlah penyebaran jumlah kasus COVID-19 disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1.** Data Jumlah Kasus Penyebaran COVID-19 di Cimahi Per 30 Maret 2021

No	Daerah di Cimahi	Jumlah Kasus Konfirmasi Positif	Jumlah Kasus Sembuh	Jumlah Kasus Meninggal	Wilayah
1	Melong	471	445	19	Cimahi Selatan
2	Cibeureum	481	471	10	
3	Cibeber	262	258	3	
4	Leuwigajah	207	201	1	
5	Utama	228	223	4	

6	Baros	97	92	3	Cimahi Tengah
7	Cigugur Tengah	194	185	8	
8	Karangmekar	122	120	2	
9	Setiamanah	127	117	6	
10	Padasuka	321	313	2	
11	Cimahi	79	71	0	
12	Citeureup	395	376	13	Cimahi Utara
13	Pasirkaliki	267	242	9	
14	Cipageran	631	614	18	
15	Cibabat	396	449	10	

*Sumber* : PICC, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa wilayah Cimahi Utara menempati urutan pertama untuk jumlah kasus konfirmasi positif tertinggi di Kota Cimahi, yakni sebanyak total 1.679 kasus. Angka ini sedikit berbeda dengan peringkat terbanyak kedua yaitu wilayah Cimahi Selatan sebanyak 1.649 kasus, dan disusul wilayah Cimahi tengah sebesar 940 kasus (PICC, 2021).

Melihat dari data jumlah kasus positif COVID-19 yang cukup banyak di Kota Cimahi dapat berdampak kepada operasional perusahaan yang berdomisili di Kota Cimahi ditambah dengan kebijakan pemerintah untuk melaksanakan PSBB. Perusahaan harus memahami hak para pekerja seperti yang disinggung pada Pasal 86 ayat 1 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), bahwa

setiap pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. K3 atau *safety and health* adalah salah satu bagian dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 6 fungsi yaitu *Staffing, Human Resource Development, Compensation, Safety and Health, Employee and Labor Relations*, serta *Perfomance Management*. Salah satu fungsi MSDM yang dapat membantu pelaku usaha dalam menghadapi situasi pandemi yaitu *Safety and Health*. *Safety* atau keselamatan adalah kebijakan yang melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan. *Health* atau kesehatan adalah kebijakan yang mengacu kepada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional (Mondy dan Martocchio, 2016). Di Indonesia, fungsi *safety and health* dikenal dengan istilah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pelaksanaan K3 di tempat kerja dapat memberikan input yang besar terhadap produktivitas kerja di perusahaan (Kusuma & Darmastuti, 2010). Perilaku pekerja di tempat kerja dapat dipetakan melalui kebijakan K3 yang akan membentuk kesiapan pekerja (Christina et al., 2012). Agar perusahaan dapat terhindar dari COVID-19 maka dibutuhkan pelaksanaan K3 yang sesuai dengan undang-undang serta melaksanakan proses yang ditetapkan oleh kementerian kesehatan (Ferial, 2020).

PT. Sampono Alam Globalindo (PT. SAG) merupakan salah satu perusahaan yang ikut merasakan pengaruh pandemi COVID-19. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor parfum. PT. SAG berdiri sejak tahun 1998 Berlokasi di Kota Cimahi, PT. SAG memiliki 1 gudang kecil yang menyatu dengan kantor dan 2 gudang utama yang masih berlokasi di Kota Cimahi. PT. SAG mengimpor bibit parfum dari mancanegara dan juga menyediakan pendukung parfum untuk dapat dijual oleh toko parfum isi ulang. PT. SAG menjual berbagai jenis produk bibit parfum, botol parfum dan pendukung kebutuhan toko parfum seperti *activator* parfum, dan lainnya. PT.SAG melakukan *repacking* dari bibit parfum mentah tanpa *activator* yang semula dalam jumlah besar, lalu dijual dengan kemasan botolan mulai dari pecahan 1000ml, 500ml, 250ml, 100ml dan 50ml sesuai pesanan dari konsumen.

Selama situasi pandemi yang sedang dijalani PT.SAG tepatnya saat perusahaan baru melewati masa PSBB, peneliti melihat banyaknya pelanggaran protokol kesehatan yang terjadi di PT.SAG. Seperti karyawan yang belum memperhatikan protokol kesehatan di dalam kesehariannya, banyak yang tidak menggunakan masker, tidak menjaga jarak dan berkerumun dengan sesama karyawan, sebelumnya perusahaan sudah mengeluarkan peraturan terkait perlunya protokol kesehatan seraya mengeluarkan jadwal kerja bergiliran untuk semua karyawan saat masa PSBB agar mengurangi jumlah karyawan yang berada di perusahaan dalam operasional harian karyawan, dan peneliti belum melihat adanya penerapan yang sesuai dengan isi dari peraturan tersebut, seraya peneliti melakukan observasi di perusahaan.

Kemudian perusahaan mendapati kasus positif COVID-19 pertama kali pada Bulan Januari 2021 terhadap 10 orang karyawan PT.SAG membuat adanya peningkatan di dalam penerapan kebijakan K3 terkait protokol kesehatan dan alat penggetesan, lalu kasus COVID-19 kedua pun terjadi pada Bulan Mei-Juni 2021 terhadap sekitar 10 orang karyawan termasuk eksekutif perusahaan yang cukup berdampak kepada operasional perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melihat lebih jauh terkait kebijakan K3 yang ada di PT.SAG serta bagaimana penerapannya, lalu atas penjabaran tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PT. SAMPONO ALAM GLOBALINDO DALAM MERESPON PANDEMI COVID-19”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah – masalah yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dan penerapannya berdasarkan teori yang dapat disesuaikan dengan keadaan PT. Sampono Alam Globalindo. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Kebijakan K3 dan Penerapannya pada PT.SAG saat pandemi?
2. Apakah penerapan Kebijakan K3 ini membantu keberlangsungan PT.SAG di masa pandemi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana Kebijakan K3 PT. SAG dan penerapannya pada masa pandemi COVID-19.
2. Mengetahui apakah penerapan Kebijakan K3 ini dapat membantu keberlangsungan PT.SAG di masa pandemi.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini mempelajari secara langsung kebijakan dan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Sampono Alam Globalindo serta mempraktekan ilmu dan teori yang sudah dipelajari sebelumnya.

#### **b. Bagi Perusahaan (PT. Sampono Alam Globalindo)**

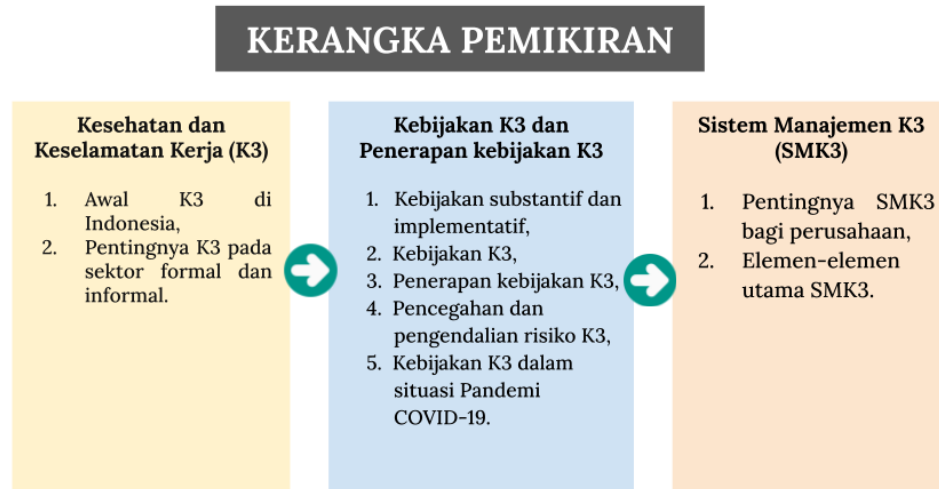
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta penerapannya yang telah ataupun sedang dilakukan sehingga perusahaan dapat memiliki kebijakan dan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih baik dan sesuai dengan keadaan PT. Sampono Alam Globalindo dan perkembangan saat ini.

#### **c. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak lain yang berkepentingan dan dapat menambah pengetahuan bagi yang ingin mempelajari hal serupa dan dapat mendorong penelitian lanjutan.

## 1.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data olahan peneliti

Penelitian ini terkait Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan penerapannya dalam keberlangsungan perusahaan di masa pandemi, maka akan diawali dengan adanya K3 di Indonesia, serta perlunya penerapan K3 melalui Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang selanjutnya disingkat (SMK3) dalam perusahaan selama masa pandemi COVID-19.

Pada masa perkembangan industrial dan teknologi, maka kesehatan dan keselamatan kerja juga ikut berkembang, seiring dengan banyaknya pekerja di bidang industri, di Indonesia diawali dengan Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan sebagai dasar penerapan K3 di Indonesia, lalu didukung oleh Undang-undang No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan, dalam pasal 164-165 tentang kesehatan kerja menyinggung bahwa kesehatan harus diupayakan baik dalam sektor formal maupun informal di dalam tempat kerja. Lalu masuk kepada era globalisasi dan

pekerjaan dilakukan baik di dalam kantor maupun pekerjaan lapangan, maka K3 menjadi hal yang dibutuhkan pekerja sebagai jaminan atas kesehatan dan keselamatan mereka dalam melakukan pekerjaan, maka dalam Undang-undang No.23 Tahun 1992 tentang kesehatan, dalam pasal 23 disinggung bahwa semua tempat kerja harus menyelenggarakan K3 (Prihastini & Haryawan, 2020). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat dibutuhkan pekerja yang bekerja di perusahaan dalam bidang apapun, untuk itu diperlukan kepastian hukum yang dapat menunjang kepastian perilaku perusahaan terhadap pekerja. Terkait penelitian penulis maka selanjutnya akan dijabarkan mengenai kebijakan.

Muhadjir (2003) mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif. Kebijakan sendiri merupakan hal penting sebagai pedoman bertindak dalam memecahkan masalah atau mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam masa pandemi seperti ini perusahaan dapat menerapkan K3 melalui kebijakan yang dimaksud berupa suatu keputusan beralasan yang ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kebijakan sebagai alternatif dari penyelesaian suatu masalah yang kemudian diterjemahkan menjadi langkah-langkah yang harus dikerjakan dan dijadikan sebagai pedoman bertindak untuk pemecahan masalah dan tercapainya tujuan perusahaan. Kebijakan K3 yang harus diperhatikan dan disesuaikan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, untuk selanjutnya dapat dievaluasi oleh perusahaan. Sebagai bahan perencanaan tindakan manajemen, hasil tinjauan ulang harus dicatat dengan baik, didokumentasikan dan masuk dalam perencanaan tindakan manajemen (Sujoso, 2012). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan K3 harus selalu di *update* sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini.

Berdasarkan penetapan kebijakan K3 menurut Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 disebutkan dalam Pasal 7 ayat (3) bahwa, kebijakan K3 paling sedikit memuat:

- a. visi;
- b. tujuan perusahaan;
- c. komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan; dan
- d. kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

Berdasarkan peraturan pemerintah disebutkan bahwa kebijakan K3 yang akan ditetapkan diselenggarakan harus memiliki tekad dan komitmen dalam melaksanakan tujuan perusahaan melalui program kerja yang ada. Selanjutnya kebijakan K3 dapat digunakan, dan dievaluasi untuk perbaikan berkelanjutan perusahaan. Berikutnya adalah penerapan kebijakan K3.

Beberapa penerapan kebijakan K3 untuk perusahaan menurut ILO (2020) adalah sebagai berikut:

1. Saran dari otoritas nasional atau lokal terkait aturan kerja dan informasi penting untuk pekerja untuk dipatuhi;
2. Melihat, memahami, menilai, potensi risiko gangguan yang ada untuk kemudian disusun rencana untuk keberlangsungan perusahaan, pekerja, dan keluarganya yang sudah disiplin dengan protokol kesehatan;
3. Lakukan identifikasi dan minimalisir risiko penyebaran wabah di tempat kerja dan melakukan promosi kebersihan untuk pekerja dan orang lain di tempat kerja;
4. Adanya jaminan K3 berupa kompensasi khususnya untuk pekerja dengan pekerjaan berisiko tinggi;
5. Aktif bekerja sama dengan pemerintah terkait dukungan dan saran atas kebijakan yang aman dan dapat menunjang keberlangsungan perusahaan.

Pengukuran efektifitas dari usaha pencegahan risiko K3 yang dilakukan perusahaan dapat berupa semisal program cek kesehatan yang semula diadakan setahun sekali menjadi periode waktu yang lebih pendek (Sujoso, 2012). Keefektifan terhadap



pengendalian K3 dapat berupa proses evaluasi dan pengulangan proses evaluasi sebelumnya. Bilamana risiko atau potensi bahaya dapat dikendalikan atau dikurangi maka pengendalian tersebut berhasil (Sujoso, 2012). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan K3 hendaknya memperhatikan kerjasama tripartid antara pengusaha, pekerja dan pemerintah yang dapat bersinergi untuk menjunjung kebijakan K3 yang mendukung tujuan perusahaan, lalu kebijakan K3 tersebut dapat dikatakan berlangsung efektif jika selalu dievaluasi dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

Terdapat penekanan terhadap perusahaan agar program atau kebijakan K3 yang berlangsung dalam situasi wabah COVID-19 ini dapat berjalan dengan baik, diperlukan upaya pencegahan dan mitigasi dengan baik menurut ILO (2020) diantaranya adalah:

1. Perusahaan harus dapat bertanggung jawab penuh dalam menyelenggarakan semua tindakan pencegahan dan perlindungan yang mudah untuk diterapkan untuk mengurangi risiko, tidak ada kegagalan dan pelanggaran terhadap tindakan itu untuk menghindari sanksi dari peraturan nasional;
2. Jika suatu waktu tempat kerja terkontaminasi oleh virus, maka virus tersebut akan mudah tertular melalui *suspect* yang terinfeksi oleh virus, dan akan menular kepada supplier, pembeli, masyarakat umum serta keluarga pekerja;
3. Pekerja yang terinfeksi dapat memengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dan tentunya akan berdampak negatif kepada perusahaan, dengan beberapa hal diantaranya yaitu:
  - a. Pekerja yang tidak masuk kerja dapat menyebabkan gangguan terhadap operasional perusahaan dan penurunan produktivitas jika pekerjaanya libur terlalu lama atau yang meliburkan diri bertambah banyak.
  - b. Absensi yang bertambah diiringi dengan penurunan moral dan motivasi kerja dari pekerja.

- c. Bertambahnya *cost* perusahaan untuk mengangkat dan mempertahankan pekerja.
- d. Kesehatan yang buruk dapat menyebabkan denda atau sanksi hukum.

Menghadapi masa pandemi COVID-19 ini, perusahaan membutuhkan hal-hal yang dapat mendukung tujuan perusahaan, salah satunya adalah program K3 untuk dapat menilai kesadaran dan kesiapan perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Program atau kebijakan K3 ini dapat menjadi tindakan pencegahan atau tindakan pengobatan (Palembara *et al.*, 2020). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa program K3 atau kebijakan K3 yang baru diterapkan perusahaan pada masa pandemi COVID-19 ini dapat memiliki dua tujuan, yang pertama adalah sebagai tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan, atau sebagai tindakan pengobatan atau pengkoreksian dari hal negatif yang sudah terjadi di perusahaan sebelumnya, program K3 ini dapat menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan yang menerapkannya.

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang disinggung melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1996 bahwa sistem manajemen perusahaan membutuhkan SMK3 sebagai sistem untuk mengendalikan risiko pekerjaan, memenuhi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan dari Kebijakan K3. SMK3 dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan dengan komitmen yang teguh untuk kelangsungan Perencanaan K3, Penerapan K3, pengukuran evaluasi dan peningkatan SMK3 kedepannya. (Sujoso, 2012). SMK3 dapat menjadi suatu alat yang sudah diperkenalkan di negara-negara industri dengan perkembangan yang bervariasi dan seharusnya dapat meningkatkan kinerja di tingkat organisasi. Untuk dapat menjadi kewajiban secara hukum yang wajib dipatuhi atau dapat diterapkan dengan kesadaran sendiri (ILO & Trabajo, 2011). Berdasarkan pengertian diatas bahwa SMK3 merupakan instrumen wajib dalam manajemen perusahaan, sebagai pemeliharaan dari kebijakan K3 yang sudah berlaku, atau SMK3 dapat bertindak sebagai sistem dalam manajemen mengelola K3 di perusahaan, serta

SMK3 dapat digunakan sebagai *tools* untuk membantu manajemen perusahaan berhasil mencapai tujuan K3 di perusahaan dengan aman, efisien dan dapat produktif.

Elemen - elemen utama yang berada dalam SMK3 harus sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, sebagai tanggung jawab dan tugas pemberi kerja. Perusahaan harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen yang kuat terhadap kegiatan K3 dalam organisasi, dan membuat pengaturan yang tepat dalam pembentukan Sistem Manajemen K3. Menurut ILO-OSH (2001) sistem harus berisi elemen-elemen utama dari:

1. Kebijakan,
2. Pengorganisasian,
3. Perencanaan dan pelaksanaan,
4. Evaluasi; dan
5. Tindakan untuk perbaikan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa SMK3 dapat berjalan dengan lancar jika sudah dimiliki Kebijakan K3 sebelumnya, untuk mempermudah berjalannya tahapan selanjutnya atau minimal perusahaan sudah memiliki komitmen untuk memperhatikan K3 di perusahaannya, tentunya SMK3 yang dijalankan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia yang dibahas dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.