

**DAMPAK MANAJEMEN RISIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DENGAN PROSEDUR *HIRARC* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BINA SAGO LESTARI DI KUBU RAYA**

Stephan

email: stephan_lim@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah manajemen risiko keselamatan dan kesehatan dengan prosedur *HIRARC* pada PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya sudah diterapkan dengan optimal. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan dengan populasi yang sekaligus dijadikan sampel adalah sebanyak 31 orang. Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,44 dan perusahaan telah menerapkan sistem manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang baik meskipun belum optimal. Adapun saran-saran yang diberikan oleh penulis adalah perusahaan perlu mempertahankan penerapan manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* yang sudah ada dan melakukan evaluasi secara berkala. Kemudian perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau gangguan kesehatan.

KATA KUNCI: Keselamatan, Kesehatan, *HIRARC*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu instrumen yang melindungi pekerja dan masyarakat sekitar dari potensi bahaya akibat aktivitas perusahaan. Perlindungan tersebut adalah kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus membuat program-program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pada pekerja

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem ini bertujuan untuk mengelola risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam perusahaan agar kejadian yang dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah. Karena itu, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan manajemen risiko dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan.

Dalam penerapan manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja, proses pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi bahaya yang dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan, kemudian perlu dilakukan penilaian risiko bahaya tersebut

dan menentukan pengendalian risiko untuk mencegah bahaya tersebut. Keseluruhan proses manajemen risiko ini biasa disebut *Hazard Identification, Risk Assessment and Risk Control (HIRARC)* yang merupakan salah satu persyaratan dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja standar *Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001*. Penerapan tersebut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik kuantitas dan kualitas.

PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya telah menerapkan sistem manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan prosedur *HIRARC*. Hal ini dapat dilihat ada beberapa pengendalian risiko yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pada pekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dampak manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang di terapkan oleh manajemen terhadap kinerja karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2003: 1): “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Menurut Schermerhorn dalam Aryanto (2013: 3): “Proses manajemen secara formal diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, atau pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.”

Menurut Hasibuan (2003: 1):

“Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan seperti *man, money, methode, machines, materials*, dan *market*, atau disingkat *6 M*.”

Menurut Hasibuan (2003: 10):

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.”

Manajemen sumber daya manusia juga diharapkan dapat menjalankan fungsi manajemen dengan baik sehingga upaya pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003: 21), adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Fungsi Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Fungsi Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan optimal.
4. Fungsi Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Fungsi Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
6. Fungsi Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Fungsi Pengintegrasian
Penitegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Fungsi Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Fungsi Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan

yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan manajer sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Hartatik (2014: 316): “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Menurut Mangkunegara dalam Hartatik (2014: 317), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam melakukan aktivitas kerja

Menurut Hartatik (2014: 317): “Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapakan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapakan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.”

Kecelakaan dan gangguan kesehatan dapat menimpa pegawai dengan berbagai sebab, baik internal maupun eksternal. Hal ini senada dengan pernyataan Panggabean dalam Hartatik (2014: 318), bahwa penyebab kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang dialami karyawan dapat dikelompokkan dalam dua faktor yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri. Misalnya, bertindak sembrono, terlalu menggampangkan, cenderung lalai dalam melakukan tugas, dan malas untuk menggunakan peralatan keselamatan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan, seperti jenis lantai yang terlalu licin bagi pejalan kaki, kaca jendela yang tidak disertai ventilasi, pemeliharaan mesin yang tidak baik, atau tata letak tempat kerja yang kurang nyaman.

Menurut Ramli (2010: 43):

“Untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan, diperlukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang bertujuan untuk mengelola risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam perusahaan agar kejadian yang tidak diinginkan atau dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah.”

Menurut Handoko (2012:191):

“Program-program keselamatan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Pertama, membuat kondisi kerja aman, antara lain dengan membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat keamanan dan melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik. Kedua, melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman. Ketiga, penciptaan lingkungan kerja yang sehat atau pengaturan lingkungan kerja dan yang terakhir adalah memberikan pelayanan kesehatan.”

Menurut Ramli (2010: 49):

“Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja standar *OHSAS 18000* merupakan sistem penilaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang telah distandarisasi. *OHSAS 18000* terdiri dari dua bagian yaitu *OHSAS 18001* sebagai standar atau persyaratan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan *OHSAS 18002* sebagai pedoman pengembangan dan penerapannya.”

Menurut Ramli (2010: 51):

“Selain sistem *OHSAS 18001*, pemerintah melalui Kepmenaker 05/1996 telah mengeluarkan pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Penggunaan pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja versi *OHSAS 18001* dan Departemen Tenaga Kerja adalah sama. Tidak ada perbedaan diantara penggunaan kedua pedoman tersebut karena mempunyai tujuan yang sama, yaitu bagaimana mengelola dan mengendalikan bahaya yang ada dalam operasi perusahaan, sehingga tidak menyebabkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan”

Menurut Ramli (2010: 78):

“Tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mencegah kecelakaan yang ditimbulkan karena adanya suatu bahaya di lingkungan kerja. Oleh karena itu pengembangan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus berbasis pengendalian risiko sesuai dengan sifat dan kondisi bahaya yang ada. Karena itu manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan manajemen risiko dalam upaya pencegahan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada karyawan suatu perusahaan”

Menurut Ramli (2010: 79):

“Sesuai persyaratan *OHSAS 18001*, organisasi harus menetapkan prosedur mengenai identifikasi bahaya (*Hazards Identification*), penilaian risiko (*Risk Assessment*) dan menentukan pengendalian risiko (*Risk Control*) atau disingkat *HIRARC*. Keseluruhan proses ini disebut juga manajemen risiko.”

Menurut Ramli (2010: 79):

“*HIRARC* merupakan elemen pokok dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan langsung dengan upaya pencegahan dan pengendalian bahaya. Disamping itu, *HIRARC* juga merupakan bagian dari sistem manajemen risiko. Menurut *OHSAS 18001*, *HIRARC* harus dilakukan di seluruh aktivitas organisasi untuk menentukan kegiatan organisasi yang mengandung potensi bahaya dan menimbulkan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Prosedur pertama adalah identifikasi bahaya yang mencakup kegiatan-kegiatan organisasi baik kegiatan rutin maupun non rutin. Tujuannya agar semua bahaya yang ada dalam perusahaan dapat diidentifikasi dengan baik termasuk potensi bahaya yang dapat timbul dalam kegiatan yang bersifat non rutin seperti pemeliharaan. Setelah melakukan identifikasi bahaya dilanjutkan dengan penilaian risiko yang bertujuan untuk mengevaluasi besarnya risiko serta skenario digunakan sebagai langkah penyaringan untuk menentukan tingkat risiko ditinjau dari kemungkinan kejadian dan keparahan yang dapat ditimbulkan. Prosedur terakhir adalah pengendalian risiko sesuai hasil identifikasi bahaya dan penilaian risiko.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378): Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Kelima elemen tersebut akan menjadi indikator dalam mengukur kinerja karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya dalam penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program komputer *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 22. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah melakukan wawancara dengan pengelola manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja atau manajer sumber daya manusia

dan karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya yang menjadi objek dalam penelitian ini, kemudian dengan cara membagikan kuesioner, dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung dari perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh di mana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Skala Pengukuran.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala ordinal dengan menggunakan dua instrumen yaitu manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan yang kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan yang akan diukur

Sangat Setuju (SS) = Skor 5.

Setuju (S) = Skor 4.

Netral (N) = Skor 3.

Tidak Setuju (TS) = Skor 2.

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.. Rumus umum analisis regresi linear sederhana adalah $Y=a+bX$ di mana Y adalah variabel dependent, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X adalah variabel independet.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.

TABEL 1
PT BINA SAGO LESTARI DI KUBU RAYA
HASIL UJI VALIDITAS

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Prosedur <i>HIRARC</i>				
Item 1	Penyediaan alat pelindung diri.	0,52	0,35	Valid
Item 2	Semua fasilitas pabrik dipelihara secara baik.	0,51	0,35	Valid
Item 3	Semua bagian dari peralatan yang	0,67	0,35	Valid

	berbahaya diberi tanda.			
Item 4	Pemberian pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman.	0,51	0,35	Valid
Item 5	Pemasangan poster yang mengingatkan tentang keselamatan.	0,71	0,35	Valid
Item 6	Membentuk manajemen khusus untuk menangani di bidang keselamatan.	0,47	0,35	Valid
Item 7	Penciptaan lingkungan kerja yang bersih.	0,51	0,35	Valid
Item 8	Adanya pengawasan intensif oleh manajemen terhadap pekerjaan.	0,62	0,35	Valid
Item 9	Penyediaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan.	0,43	0,35	Valid
Item 10	Penyediaan pertolongan pertama pada kecelakaan.	0,60	0,35	Valid
Item 11	Pemberian jaminan kesehatan.	0,77	0,35	Valid
Item 12	Penyediaan ruangan unit kesehatan.	0,44	0,35	Valid
Kinerja Karyawan				
Item 13	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya memiliki tingkat kualitas kerja yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan	0,76	0,35	Valid
Item 14	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,64	0,35	Valid
Item 15	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya bekerja dengan mutu hasil yang optimal	0,43	0,35	Valid
Item 16	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang maksimal dalam bekerja	0,58	0,35	Valid
Item 17	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0,46	0,35	Valid
Item 18	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat bekerja di luar jam <i>reguler</i>	0,50	0,35	Valid
Item 19	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat mempergunakan waktu secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0,70	0,35	Valid
Item 20	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,49	0,35	Valid
Item 21	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat menghasilkan produk sesuai harapan perusahaan	0,55	0,35	Valid

Item 22	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya mampu bekerja dengan standar perusahaan	0,54	0,35	Valid
Item 23	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya patuh terhadap peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan	0,49	0,35	Valid
Item 24	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya mampu bekerja dalam sebuah tim secara optimal	0,44	0,35	Valid
Item 25	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya masuk kerja tepat waktu	0,70	0,35	Valid
Item 26	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya tidak pernah absen dalam bekerja	0,40	0,35	Valid
Item 27	Dengan manajemen risiko keselamatan & kesehatan, saya dapat disiplin dalam bekerja	0,66	0,35	Valid

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel 0,35 sehingga data yang digunakan valid. Artinya, pertanyaan-pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan.

TABEL2
PT BINA SAGO LESTARI DI KUBU RAYA
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	r Alpha	Keterangan
1	Manajemen Risiko Keselamatan & Kesehatan Kerja Dengan Prosedur HIRARC	0,80	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,84	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai r alpha variabel X dan variabel Y lebih besar dari 0,35. Hal ini berarti bahwa data yang digunakan dapat dipercaya dan layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka dapat

menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berikut ini merupakan analisis data yang dirangkum dan diolah pada SPSS versi 22 yang terdiri dari hasil koefisien korelasi, hasil uji hipotesis dan hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
PT BINA SAGO LESTARI DI KUBU RAYA
HASIL ANALISIS REGRESI

Variabel	Harga r			Harga t		Koefisien	Konstanta
	r Hitung	R _{square}	r Tabel	t Hitung	t Tabel		
X-Y	0,44	0,19	0,35	2,63	2,04	0,50	31,48

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* dan variabel kinerja karyawan pada PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya. Hal ini mengacu pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,44 yang bertanda positif, artinya semakin baik penerapan program keselamatan dan kesehatan di perusahaan, maka akan semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien *R Square* sebesar 0,19 menunjukkan bahwa 19,00 persen peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC*, sedangkan sisanya 81,00 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, gaji, pengalaman dan pelatihan.

Pada nilai harga t, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,63 lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 2,04, sehingga H_0 diterima yaitu “Ada dampak secara signifikan manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya.”

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 13 tersebut menghasilkan persamaan regresi $Y = 31,48 + 0,50 x$ yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 31,48 artinya kinerja karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya sebesar 31,48 satuan, dengan asumsi manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* dalam keadaan konstan atau tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel manajemen risiko keselamatan dan kesehatan dengan prosedur *HIRARC*, sebesar 0,50 bernilai positif atau searah, artinya apabila nilai variabel manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* semakin tinggi, maka nilai variabel kinerja karyawan juga tinggi.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari penelitian di PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* sebagai variabel X dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,44 yang bertanda positif, artinya semakin baik penerapan program keselamatan dan kesehatan di PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya, maka akan semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai *t* hitung sebesar 2,63 lebih besar dari nilai *t* tabel yang sebesar 2,04, sehingga H_0 diterima yaitu “Ada dampak manajemen risiko keselamatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya.”
3. Berdasarkan Nilai koefisien *R Square* sebesar 0,19 menunjukkan bahwa 19,00 persen peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC*, sedangkan sisanya 81,00 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, gaji, pengalaman dan pelatihan beserta kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja karyawan tidak begitu dipengaruhi oleh penerapan manajemen resiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur *HIRARC* yang diterapkan oleh PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya.
4. PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya telah menerapkan sistem manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan prodesur *HIRARC*

sesuai dengan kebijakan pemerintah pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1 dan standar *OHSAS 18001*.

Adapun saran dari penelitian di PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya adalah sebagai berikut:

1. PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya harus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada dalam kondisi optimal.
2. PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya harus secara berkala evaluasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan sehingga dapat menghasilkan program yang optimal.
3. PT Bina Sago Lestari di Kubu Raya perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat kerja yang dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hartatik, Indah P. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. *Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.