

## **TINJAUAN KARYAWAN BAGIAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PERTAMINA DAN PT. TRIPATRA BERBASISKAN HUMAN CAPITAL**

Oleh:

**Eva Zulfa N, Ukhti Musli, Nur Khairinisa Rifq**

*Politeknik Negeri Jakarta*

*evazulfa@yahoo.com*

---

### **ABSTRAK**

Metodologi penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif dan fenomenologi. Tujuan dari metode deskriptif adalah menguraikan laporan siswa mengenai pelaksanaan K3 di perusahaan tempat mereka job training sedangkan fenomenologi untuk memperoleh kesimpulan pelaksanaan K3 di dua perusahaan tersebut ditinjau dari manajemen human capital.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan sistem kerja K3 di PT Pertamina Retail tidak menciptakan proses manajemen human capital antara pegawai pertamina dengan pelaksanaan K3. Hal ini disebabkan pelaksanaan K3 di PT Pertamina Retail diserahkan kepada kontraktor. Di samping itu, dari hasil penelitian pada pelaksanaan prosedur Contractor Safety Management System (CSMS) tidak dapat berjalan dengan sempurna. Adapun kesimpulan pelaksanaan K3 pada Head Office PT Tripatra telah melaksanakan manajemen human capital. Hal ini dapat diperhatikan system manajemen yang melibatkan seluruh karyawan tetap, karyawan magang, tim tanggap darurat, tamu, klien, dan instansi-instansi yang terkait seperti instansi pemadam kebakarandalam pelaksanaan K3 serta visi dan misi perusahaan yang dianutnya.

*Kata Kunci : keselamatan dan Kesehatan kerja, human capital,*

---

### **ABSTRACT**

Research methodology the method used is descriptive and Phenomenology. The purpose of the descriptive method is outlining a report on the implementation of K3 students in their job training company while the phenomenology to derive the conclusion the implementation of K3 in two such companies in terms of management of human capital.

The conclusion from this study is that the implementation of K3 system working in PT Pertamina Retail does not create human capital management process between employees of pertamina with the implementation of K3. This is due to the implementation of K3 PT Pertamina Retail turned over to contractors. In addition, the results of research on the implementation procedures for Contractor Safety Management System (CSMS) can not run perfectly. As for the conclusion of the implementation of K3 on PT Tripatra Head Office has been carrying out management of human capital. It can be noted that involves the entire management system permanent employees, apprentices, employees of the emergency response team, guests, clients, and agency-related agencies such as fire agencies in the implementation of K3 vision and mission as well as companies that formerly adhered.

*Keywords: occupational safety and health, employment, human capital,*

---

### **PENDAHULUAN**

Di era bisnis yang kian bersaing ini, manajemen keuangan bukan lagi menjadi satu-satunya kunci penting pada kesuksesan suatu perusahaan tetapi banyak faktor pendukung lainnya; salah

satu diantaranya adalah manajemen para pekerja atau yang biasa dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek; mulai dari kesejahteraan para karyawan, rasa

aman dan keselamatan dalam bekerja, kebutuhan akan aktualisasi diri, dll.

Di Indonesia Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan disebut dengan istilah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dimuat dalam pasal 3 ayat 1 menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari seratus orang dan dapat menimbulkan potensi bahaya yang terjadi karena proses kerja diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, penerapan K3 bagi perusahaan merupakan suatu kewajiban sebab merupakan hak dasar perlindungan bagi tenaga kerja. Setiap pekerja wajib mendapat perlindungan dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti penting K3 merupakan hambatan yang sering dihadapi. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) selama 2011 sebanyak 3.858 perusahaan yang melakukan pelanggaran. Dari jumlah tersebut, 78 perusahaan telah diajukan ke pengadilan. Selain itu, sebanyak 7.568 perusahaan mendapatkan peringatan nota peringatan tahap I dan 1.572 perusahaan dapat nota peringatan tahap II karena terindikasi melakukan kesalahan yang sama.

Memperhatikan akan urgensi penerapan K3 pada perusahaan sebagai: (1) hak perlindungan kesehatan dan keselamatan buruh dan (2) motivasi karyawan suatu perusahaan untuk dapat berproduktivitas sehingga dapat menguntungkan perusahaan, maka perlu dilakukan upaya yang nyata untuk mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja secara maksimal. Di samping, diperlukannya alat-alat yang dapat mengurangi

kecelakaan, juga, diperlukan manajemen *human capital* yang kompeten untuk menanganinya. Hal ini penting diperhatikan, karena tanpa penanganan yang serius dari manajemen perusahaan, maka semua tidak ada artinya sebagaimana yang terjadi selama ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk ikut mendampingi mahasiswa yang sedang melakukan *job training* tentang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Pertamina Retail dan *Head Office* PT Tripatra ditinjau manajemen *human capital*.

Adapun ketertarikan akan penelitian *human capital* berdasarkan beberapa sebab. Tiga diantaranya adalah: (1) selama ini manajemen perusahaan memandang para karyawannya sebagai salah satu alat produksi sehingga pemanfaatannya harus selalu dimaksimalkan sebagaimana alat-alat produksi lainnya; tanpa melihat buruh dari sudut pandang kemanusiaan. *Human capital* memandang manusia (pekerja) sebagai manusia yang bermartabat dan mempunyai potensi diri yang dapat dikembangkan di perusahaan dimana mereka bekerja. (2) *human capital* memandang sumber daya manusia bukan hanya sebagai pekerja yang semata-mata mengandalkan kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan fisik, tetapi sebagai sumber daya dengan kemampuan, pengetahuan dan kompetensi yang dapat memenuhi tuntutan ataupun meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. (3) karakter *human capital* memandang bahwa semua manusia adalah sama. Manusia tidak dapat dinilai atau diperlakukan berbeda seperti misalnya hanya karena dia adalah seorang buruh. Dalam manajemen perusahaannya akan dibangun sistem kebersamaan sehingga manajemen perusahaan akan sangat *care* terhadap para buruhnya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan fenomenologi. Tujuan dari metodologi ini adalah menguraikan laporan siswa mengenai pelaksanaan K3 di perusahaan tempat mereka job training yaitu di PT. Pertamina Retail dan Head Office PT. Tripatra. Adapun cara pengumpulan data diperoleh dari data hasil job training mahasiswa, dokumentasi Perusahaan, wawancara pada Karyawan bagian K3 dan internet.

Metode penelitian fenomenologi adalah suatu metode penelitian yang menuntut bersatunya subjek peneliti dan objek penelitian. Keterlibatan subjek peneliti di lapangan dalam menghayatinya menjadi suatu rumusan yang baku. Dari data yang telah dikumpulkan, dianalisis dan diinterpretasikan menurut peneliti kemudian disimpulkan secara subjektif. Data tentang system kerja K3, pelaksanaan K3, visi dan misi perusahaan dikumpulkan dan dianalisa kemudian dikomparasi dengan system manajemen *human capital*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang pelaksanaan K3 di PT Pertamina Retail dan *Head Office* PT Tripatra.

### **Pelaksanaan K3 Di PT Pertamina**

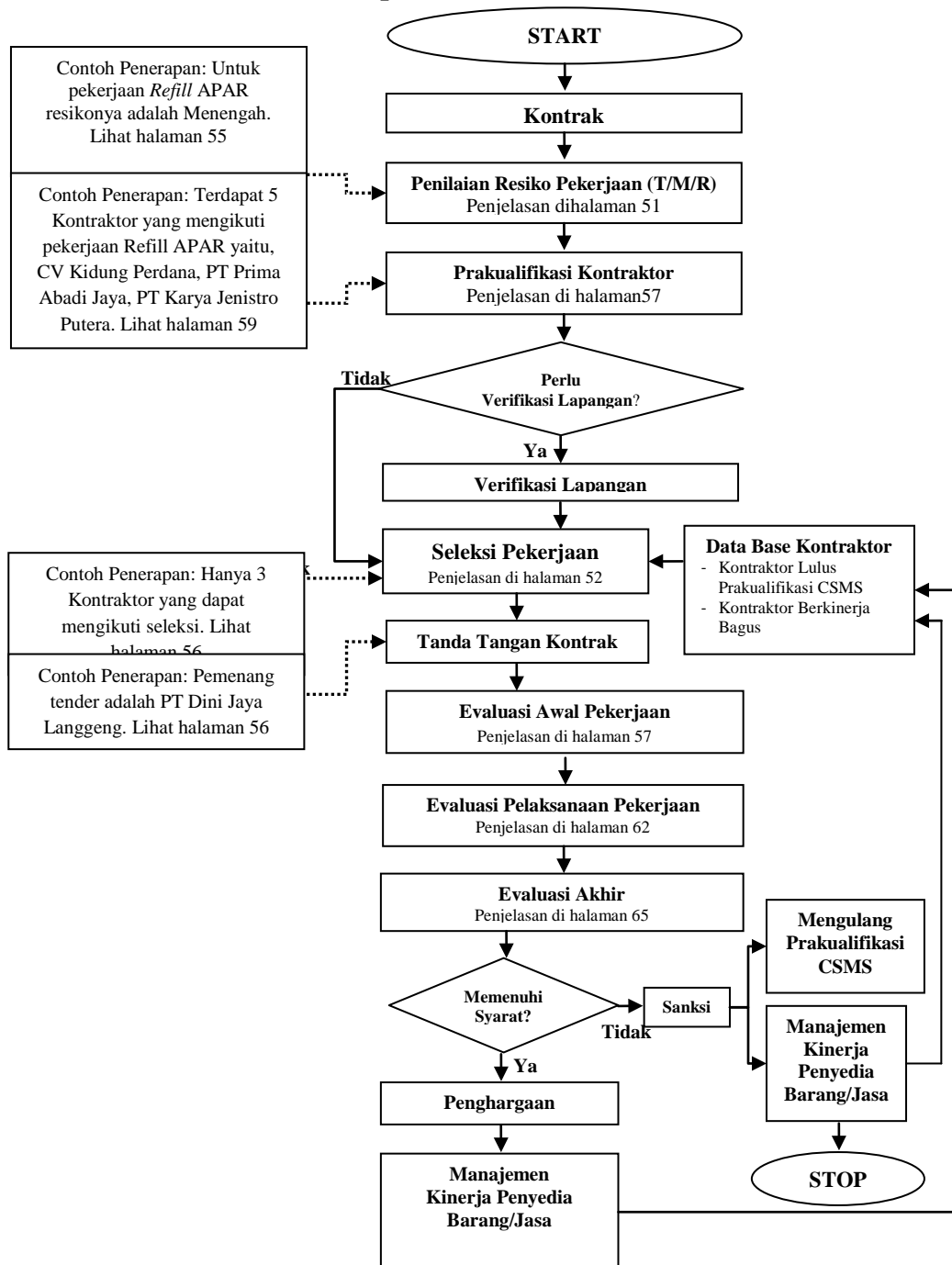
PT Pertamina Retail sebagai perusahaan yang bergerak di industri hilir minyak dan gas bumi khususnya di usaha penjualan retail SPBU selalu dihadapkan kepada potensi risiko bahaya dalam pelaksanaan pekerjaan seperti kebakaran, ledakan, kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja serta pencemaran lingkungan. Untuk mewujudkan operasi yang aman, andal dan efisien PT Pertamina Retail diharuskan untuk mengelola aspek *Health, Safety and*

*Environment* (HSE) semaksimal mungkin. Dalam kegiatan operasional HSE, PT Pertamina Retail menggunakan jasa kontraktor.

Kontraktor sebagai mitra kerja PT Pertamina Retail mendapatkan perhatian serius karena kinerjanya dapat mempengaruhi kinerja PT Pertamina Retail baik yang berdampak terhadap HSE, produktivitas dan citra PT Pertamina Retail. Dengan demikian PT Pertamina Retail menetapkan persyaratan khusus untuk menekankan aspek kesehatan dan keselamatan dalam setiap kegiatan pengadaan barang atau jasa yang dilakukan oleh kontraktor. Dalam hal ini, PT Pertamina Retail menerapkan *Contractor Safety Management System* (CSMS) untuk menjadi salah satu syarat dalam setiap pengadaan barang atau jasa yang harus dipenuhi oleh kontraktor. Selain itu, penerapan CSMS di PT Pertamina Retail dilakukan guna mendukung program pemerintah untuk mengembangkan dan menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang baik di Indonesia

Prosedur *Contractor Safety Management System* (CSMS) di PT Pertamina Retail. Untuk menjelaskan siklus tersebut, secara detail tahapan prosedur *Contractor Safety Management System* dapat dijelaskan dengan flowchart sbb :

**Gambar 1 Tahapan Prosedur CSMS di PT Pertamina Retail**



Sumber: Fungsi HSE PT Pertamina Retail Tahun 2015

Penilaian Resiko (*Risk Assessment*) merupakan tahapan awal dalam prosedur CSMS yang berfungsi untuk mengkaji seberapa besar dampak negatif atau resiko pekerjaan yang akan dikontrakkan terhadap aspek HSE yang meliputi dampak terhadap keselamatan manusia, peralatan atau aset, lingkungan hidup dan citra perusahaan. Tingkatan resiko terdiri

dari tiga bagian, yaitu Resiko Rendah (*Low Risk*), Resiko Menengah (*Medium Risk*) dan Resiko Tinggi (*High Risk*).

Penilaian resiko yang dilakukan di PT Pertamina Retail melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dikontrakkan terlebih dahulu diidentifikasi potensi bahaya serta dikaji resiko

*Riskon Ginting, dan Syamsurizal, Hubungan Dan Pengaruh Ketidakhadiran....*

HSE dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Jenis atau Sifat Pekerjaan  
Setiap jenis atau sifat pekerjaan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap aspek HSE dalam skala yang berbeda yang disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik dari pekerjaan tersebut.
  - 2) Lokasi Pekerjaan  
Lokasi kerja mempengaruhi resiko atau potensi dampak negatif terhadap aspek HSE. Adanya unsur pekerjaan di ketinggian, kandungan bahan berbahaya disekitar lokasi pekerjaan, di dalam atau di luar fasilitas operasi, pekerjaan di dalam ruang terbatas, pekerjaan di perairan dan lain sebagainya dapat menimbulkan potensi bahaya yang mengancam keselamatan.
  - 3) Lamanya Pekerjaan  
Pelaksanaan pekerjaan yang berlangsung lama akan menimbulkan kelelahan, penurunan daya konsentrasi dan kejenuhan pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan potensi dampak negatif terhadap aspek HSE.
  - 4) Bahan / Material / Peralatan Yang Digunakan  
Bahan atau material yang digunakan kadang memiliki sifat berbahaya dan beracun sehingga bila tidak dapat dikelola dengan baik, potensi bahaya yang terkandung dalam material atau bahan tersebut dapat menyebabkan insiden. Peralatan-peralatan operasi yang digunakan juga mengandung potensi bahaya seperti potensi terguling, menabrak, menjepit, memotong, dan lain sebagainya.
  - 5) Pekerjaan Simultan Operation atau Dilaksanakan Oleh Beberapa Kontraktor  
Pekerjaan yang dilakukan secara simultan oleh beberapa kontraktor dapat menyebabkan kesulitan terhadap pengawasan, koordinasi dan pengendalian aktivitas pekerja yang terlibat, bila tidak dikordinasikan dengan baik.
  - 6) Potensi Bahaya Yang Dapat Memapari  
Selama pelaksanaan pekerjaan terdapat potensi paparan bahaya yang dapat mengancam keselamatan pekerja, aset atau fasilitas, lingkungan seperti ledakan, kebakaran, kejatuhan benda berat, terjepit, terpotong dan lain sebagainya.
  - 7) Potensi Dari Konsekuensi Insiden  
Setiap insiden yang terjadi menimbulkan konsekuensi pasca insiden berupa citra yang buruk terhadap perusahaan, kerusakan lingkungan, konsekuensi hukum akibat korban kecelakaan yang berdampak cacat permanen hingga kematian, kerugian finansial akibat production loss/kerusakan asset, pencabutan ijin operasi, dampak sosial dan lain sebagainya.
- b. Potensi bahaya yang telah diidentifikasi kemudian dinilai berdasarkan kemungkinan

kejadian atau frekuensi kejadian (*probability*) serta tingkat keparahan atau konsekuensi (*severity*) dengan mempertimbangkan dampak negatif pekerjaan yang dikontrakkan terhadap keselamatan manusia, peralatan atau aset, lingkungan dan citra perusahaan.

- c. Penentuan tingkat resiko pekerjaan dilakukan berdasarkan hasil identifikasi tingkat keparahan (yang berdampak terhadap keselamatan manusia, aset atau peralatan, lingkungan dan citra) dan kemungkinan atau frekuensi kejadian.
- d. Hasil dari penentuan tingkat resiko dari seluruh pekerjaan yang dikontrakkan tersebut dimasukkan ke daftar pekerjaan berdasarkan klasifikasi tingkat resikonya (tinggi / menengah / rendah) dan menjadi dasar persyaratan tahapan CSMS selanjutnya yang harus dipenuhi oleh PT Pertamina Retail dan kontraktor.

Tahapan *Work In Progress* merupakan tahapan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan secara fisik telah dilakukan sesuai dengan HSE *Plan* yang disepakati. Tahapan ini meliputi aktivitas inspeksi yang dilakukan melalui evaluasi dan pemantauan pekerjaan yang sedang berlangsung. Pelaksanaan inspeksi dan evaluasi dapat dilakukan secara berkala berdasarkan hasil kesepakatan antara perwakilan pihak manajemen kontraktor dengan Fungsi Pengguna PT Pertamina Retail pada saat *Pre-Job Activity*.

Ketiga data tersebut yaitu hasil inspeksi HSE *Work Practice*, Inspeksi Program HSE, dan evaluasi Pencapaian HSE *Performance Indicator* tersebut digunakan sebagai data hasil evaluasi sementara selama pekerjaan berlangsung. Setiap hasil temuan pada

aktivitas inspeksi tersebut harus segera diperbaiki dan ditindaklanjuti oleh kontraktor atau paling tidak sesuai dengan batas waktu yang telah disepakati. Bila temuan tersebut tidak diperbaiki atau ditindaklanjuti oleh kontraktor yang bersangkutan, maka PT Pertamina Retail dapat memberikan peringatan secara lisan maupun tertulis, baik seperti pemulangan pekerja kontraktor, penundaan pelaksanaan pekerjaan atau hal yang terburuk berupa penghentian atau pemutusan kontrak.

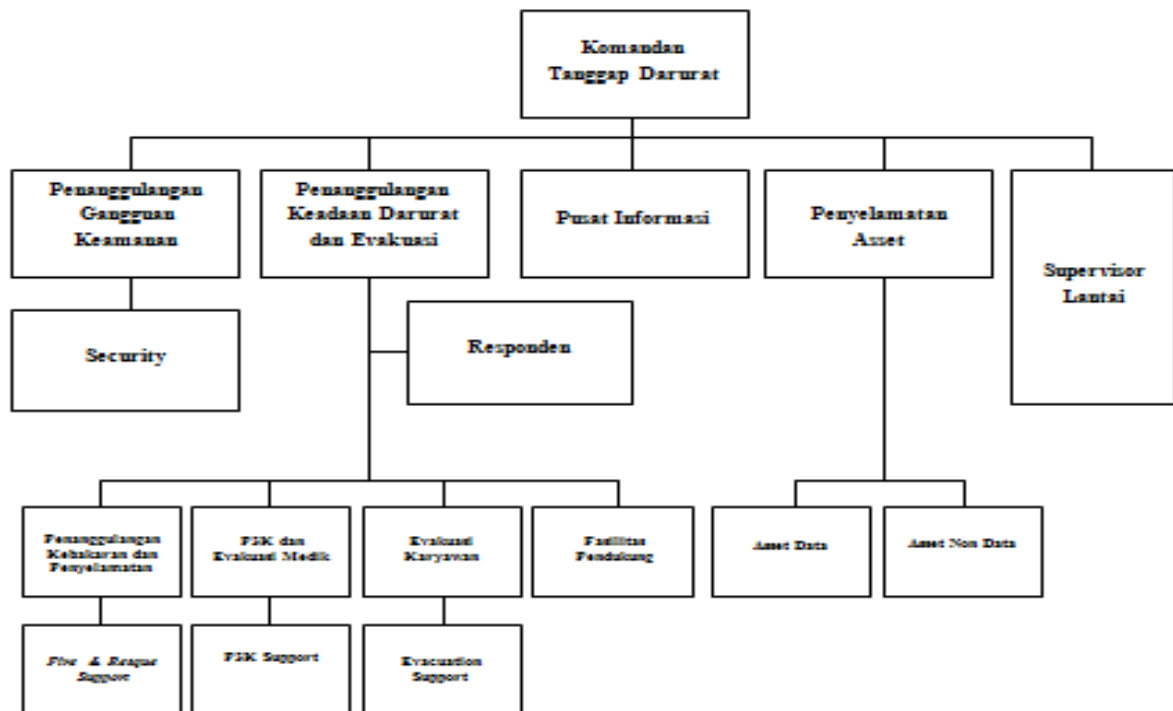
### **Pelaksanaan Kesiapsiagaan Tanggap Darurat di Head Office PT Tripatra Jakarta**

*Head Office* PT Tripatra Jakarta merupakan gedung perkantoran dimana setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya selalu mengandung resiko terjadinya keadaan darurat. Di *Head Office* PT Tripatra Jakarta keadaan darurat dibedakan menjadi dua, yaitu keadaan darurat kecil dan keadaan darurat besar. Keadaan darurat kecil dapat berupa kecelakaan lokal, sedangkan keadaan darurat besar dapat berupa kebakaran, gempa bumi, maupun sabotase. Keadaan darurat adalah keadaan yang tidak diharapkan terjadi, dapat menimbulkan kerusakan, serta menyebabkan kerugian.

Organisasi tanggap darurat adalah sekumpulan personel yang mempunyai peran khusus fungsional. Organisasi tanggap darurat di *Head Office* PT Tripatra Jakarta disusun berdasarkan kemungkinan-kemungkinan keadaan darurat yang dapat terjadi. Organisasi tanggap darurat dibentuk untuk mengantisipasi terjadinya kondisi darurat, dan memudahkan koordinasi dalam keadaan darurat sehingga penanggulangan keadaan darurat dapat teratasi dengan cepat dan efektif. Organisasi tanggap darurat terdiri dari beberapa bagian inti dan tim-tim darurat yang terdapat pada setiap lantai. Anggota organisasi ini berasal dari seluruh komponen perusahaan, dan setiap anggota

mempunyai tanggung jawab berbeda-beda sesuai dengan jabatannya masing-masing seperti yang tercantum dalam struktur organisasi tanggap darurat di *Head Office*

PT Tripatra Jakarta. Berikut adalah struktur organisasi tanggap darurat yang ada di *Head Office* PT Tripatra Jakarta:



**Gambar2**

**Struktur Organisasi Tanggap Darurat di *Head Office* PT Tripatra Jakarta**

Sumber: PT Tripatra, 2015

Berikut penjelasan mengenai bagian-bagian pada organisasi tanggap darurat dan tanggung jawabnya di *Head Office* PT Tripatra Jakarta :

**a. Komandan keadaan darurat**

Komandan keadaan darurat adalah pemimpin organisasi tanggap darurat, bagian ini membawahi empat bagian utama dan para *supervisor* lantai.

Komandan keadaan darurat bertanggung jawab untuk :

- 1) Menentukan kebijakan tanggap darurat
- 2) Melengkapi dan menyetujui semua program yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan
- 3) Memastikan kesiapan tim tanggap darurat dalam menghadapi keadaan darurat
- 4) Memimpin pelaksanaan tanggap

darurat

**b. Bagian penanggulangan gangguan keamanan**

Bagian ini bertanggung jawab menjaga keamanan di *Head Office* PT Tripatra Jakarta dari segala bentuk gangguan keamanan yang mungkin terjadi dan menimbulkan kondisi darurat, serta melakukan pengawasan terhadap adanya pihak luar yang ingin mengganggu keamanan saat kondisi darurat terjadi. Bagian ini didukung oleh Tim *security* yang bertanggung jawab menjaga seluruh keamanan di *Head Office* PT Tripatra Jakarta.

**c. Bagian penanggulangan keadaan darurat dan evakuasi (PAKDE)**

Bagian ini bertanggung jawab untuk mengendalikan sumber bencana dan penyelamatan manusia. Kepala bagian penanggulangan keadaan darurat dan evakuasi (PAKDE) bertanggung jawab untuk:

- 1) Melakukan pengamatan terhadap adanya kondisi maupun tindakan tidak aman di kantor Tripatra dan sekitarnya.
- 2) Melakukan evaluasi dan tindak perbaikan yang diperlukan demi mencegah timbulnya keadaan darurat.
- 3) Mengkomunikasikan informasi yang diperlukan bagi semua orang yang berada di kantor Tripatra mengenai keadaan bahaya sehari-hari yang ada.
- 4) Memastikan seluruh anggota memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan tindakan tanggap darurat.
- 5) Memastikan kesiapan peralatan dan sarana tanggap darurat.
- 6) Memimpin pelaksanaan penanggulangan keadaan darurat baik pengendalian sumber bencana maupun penyelamatan manusia.
- 7) Melaporkan hasil pelaksanaan kepada komandan tanggap darurat.

**d. Bagian pusat informasi**

Bagian ini menjadi pusat informasi bagi seluruh karyawan selama keadaan darurat berdasarkan pada komunikasi internal dan eksternal. Bagian pusat informasi membantu tim evakuasi dalam pendataan karyawan pada saat karyawan sudah berhasil dievakuasi dan berkumpul di *assembly point*.

**e. Bagian penyelamatan asset**

Bagian ini dibentuk untuk mengupayakan pengurangan kerugian asset akibat bencana atau keadaan darurat. Bagian ini terdiri dari tim penyelamatan asset data, dan asset non data yang bertanggung

jawab untuk:

- 1) Melakukan inventaris seluruh perangkat lunak, data, dan asset non data yang dimiliki oleh Tripatra.
- 2) Mengatur sistem pengamanan asset dari pencurian, serta melakukan tindakan pencegahan kehilangan data dengan melakukan penyimpanan data secara berkala.
- 3) Ketika kondisi darurat terjadi tim penyelamatan asset, menyelamatkan asset yang berpotensi mengalami kerusakan atau kehilangan yang berada dalam jarak aman bagi tim penyelamatan asset untuk melakukan tindakan penyelamatan.

**f. Supervisor lantai**

*Supervisor* lantai ditunjuk langsung oleh komandan tanggap darurat. *Supervisor* lantai adalah wakil komandan tanggap darurat di setiap lantai. *Supervisor* lantai bertanggung jawab untuk melakukan pengecekan, dan pembaharuan petugas tim tanggap darurat di lantai yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan data terkini yang ada di *Head Office* PT Tripatra Jakarta.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Manajemen pelaksanaan sistem kerja K3 di PT Pertamina Retail tidak menciptakan proses manajemen human capital antara pegawai pertamina dengan pelaksanaan K3. Hal ini disebabkan pelaksanaan K3 di PT Pertamina Retail diserahkan kepada kontraktor. Di samping itu, dari hasil penelitian pada pelaksanaan prosedur *Contractor Safety Management System* (CSMS) tidak dapat berjalan dengan sempurna.
2. Dengan memperhatikan keterlibatan seluruh karyawan tetap, karyawan magang, tim tanggap darurat, bahkan tamu, klien, dan instansi-instansi yang terkait seperti instansi pemadam kebakaranyang dibangun oleh Head



Office PT Tripatra dalam pelaksanaan K3 serta visi dan misi perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen human *capital* dalam K3 telah dilaksanakan.

### Saran

Berikut ini adalah saran-saran pada pelaksanaan K3 di PT Pertamina Retail dan Head Office PT Tripatra.

#### 1. PT Pertamina Retail

Demi terlaksananya prosedur *Contractor Safety Management System* (CSMS) yang baik dan aman Penulis memberi saran, yaitu:

- a. Sebaiknya fungsi pengadaan barang atau jasa PT Pertamina Retail konsisten dalam memasukan HSE *Plan* sebagai penentu pemenang tender.
- b. Sebaiknya PT Pertamina Retail lebih berkomitmen dalam menetapkan prosedur CSMS sampai tuntas dalam setiap kegiatan pengadaan barang dan jasa agar prosedur CSMS berjalan dengan baik.
- c. Sebaiknya PT Pertamina Retail menambah sumber daya manusia agar jalannya pekerjaan dapat diawasi secara langsung oleh tim HSE PT Pertamina Retail sehingga keamanan di area kerja lebih terjamin.
- d. PT Pertamina Retail sebaiknya memberikan klinik CSMS atau penjelasan mengenai CSMS kepada kontraktor agar kontraktor memperbaiki sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaannya.
- e. PT Pertamina Retail harusnya lebih sering mengontrol kontraktor agar memenuhi perjanjian untuk melaksanakan HSE *Plan* sehingga terjamin tingkat keamanannya hingga pekerjaan selesai.
- f. PT Pertamina Retail menciPTakan suatu suasana dimana seluruh

karyawan ikut terlibat dalam pelaksanaan K3 di perusahaan

#### 2. Head Office PT Tripatra

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penulis menyarankan untuk:

- a. Dalam pelaksanaan *induction* sebaiknya pegawai yang memperoleh peningkatan nilai *pre test* dan *post test* mendapatkan *reward* dari pihak K3, sebagai apresiasi karena sudah mengikuti *induction* dengan baik. Pihak K3 juga dapat melakukan praktik langsung atau simulasi setelah dilakukan *induction* untuk menambah kemampuan pegawai mengenai prosedur keselamatan yang ada di *Head Office* PT Tripatra Jakarta.
- b. Pihak K3 di *Head Office* PT Tripatra Jakarta sebaiknya membantu mengingatkan *supervisor* lantai untuk melakukan pengecekan dan pembaharuan petugas tim tanggap darurat di lantainya secara rutin, sesuai dengan data terkini yang ada di *Head Office* PT Tripatra Jakarta. Apabila *supervisor* lantai masih tetap lalai, sebaiknya *supervisor* lantai diganti dengan pegawai senior lain yang mungkin beban pekerjaannya lebih sedikit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, (1955), *Motivation and personality*, (New York: Harper and Row New York)
- Bagir Sharief Qorashi, 2007, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, (Jakarta: al-Huda).
- Bradley W. Hall, (2008), *The New Human Capital Strategy: Improving The Value of Your Most Important Investment – Year after Year*

(New York: AMA COM Div  
American Management  
Association).

*F.M. Nafukho, N.R. Hairson, K. Brooks,  
(2005), Human capital Theory:  
Implication for human Resource  
development, Human Reseource  
Development International 7 (5)*

*H.H. Son, Human Capital Development.  
(2010), Asia Development  
Review 27 (2).*

*Nicole P. Hoffman,(2000) “An  
Examination of the ‘Sustainable  
Competitive Advantage’  
ConcePT: Past, Present, and  
Future.” Academy of Marketing  
Science Review. Volume 2000  
No. 5, (Alabama: The University  
of Alabama).*

*Robert Brown, Economic Growth in  
Cross Section of Countries  
(2007), Newyork: Delphin Pers.*

*Riel Miller, (1996),Measuring What  
People Know: Human Capital  
Accounting for The Knowledge  
Economy (Paris: OECD  
Publishing).*