

**KESELAMATAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SADAP KARET
DI PT. BRIDGESTONE KALIMANTAN PLANTATION
BATI-BATI TAHUN 2020**

Gina, Agustinah¹, Fakhsiannor², Septi Anggraeni³

¹Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNISKA, NPM. 16.07.0252

²Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNISKA, NIK. 068 912 056

³Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNISKA, NIK. 061 310 670

ABSTRAK

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Karyawan sebagai sumber daya yang bermanfaat bagi perusahaan, karena memiliki akal, kemampuan, tenaga, keinginan, ilmu pengetahuan, perabaan, dan kreatifitas begitu dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Penerapan Sistem Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) mutlak ada dalam sebuah manajemen perusahaan. Metode yang digunakan dalam Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) salah satunya adalah metode HIRARC (*Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control*). Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati. Dengan metode penelitian *deskriptif korelasional*, jumlah sampel 52 orang karyawan sadap karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati. Uji bivariat didapatkan nilai $p = 0,000$ pada $\alpha = 0,05$, maka $p < \alpha$ dengan Correlation Coefficient (keeratn hubungan) = 0,775 yang berarti ada hubungan yang bermakna antara Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati hubungannya sangat erat.

Kata Kunci : Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara Kualitatif, Kinerja karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization, many companies are required to be able to maximize the performance of their employees. Employees are part of the resources that are beneficial to the company, because they have intelligence, ability, energy, desire, knowledge, touch, and creativity that are needed by the company. Human resources as employees cannot be separated from problems related to occupational safety and health at work, with ensuring work safety and health can foster employee morale. The implementation of the Occupational Health and Safety Risk Management System (MRK3) is absolutely in a company management. One of the methods used in Occupational Health and Safety Risk Management (MRK3) is the HIRARC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control) method. Therefore, the purpose of this study is to determine the relationship between Health and Safety Risk Management (MRK3) with the performance of PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati. With a descriptive correlational research method, the total sample of 52 employees of PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati. The bivariate test obtained the value of $p = 0.000$ at $\alpha = 0.05$, then $p < \alpha$ with the Correlation Coefficient = 0.775 which means that there is a significant relationship between Health Risk Management and Occupational Safety (MRK3) qualitatively with the performance of rubber tapping employees. PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati is very closely related.

Keywords: Qualitative Health and Safety Risk Management (MRK3), Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan,

pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan (Ilfani, 2013).

Keberadaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan yang berada di wilayah Indonesia. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 merupakan 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 operasional yang wajib diterapkan kepada semua pekerja selama beraktifitas di lapangan. Manajemen resiko K3 untuk menciptakan suatu kondisi *zero accident* (bebas kecelakaan) di setiap perusahaan (Tarwaka, 2008).

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2019 meunjukkan terdapat 77.295 kasus kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (2014) hanya 2,1 % dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Sementara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenaga kerjaan (IPK) Indonesia tahun 2017, indikator Kondisi Lingkungan Kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah).

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja pegawai dalam satu periode tertentu, dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi, selanjutnya, dapat diperbandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih objektif (Nawawi, 2013).

Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan Manajemen Resiko

Hasil survei di PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati menunjukkan bahwa meskipun perusahaan tersebut telah menerapkan sistem manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3), namun masih ada beberapa masalah seperti sulitnya mendapatkan penanganan terhadap kecelakaan kerja, lambatnya perusahaan dalam memberikan pergantian biaya perawatan jika ada yang sakit dan lain-lain yang muncul berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati dengan jumlah pekerja di Divisi bagian sadap karet sebanyak 110 orang, merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang karet. Persaingan dengan perusahaan karet lain pun sangat ketat baik lokal maupun nasional. Dari proses produksi tersebut, terdapat berbagai macam potensi bahaya yang mengancam para pekerja.

Perusahaan ini termasuk ke dalam perusahaan besar dengan risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Ini terlihat dari proses produksinya yang banyak menggunakan tangan atau manual sehingga menimbulkan potensi bahaya yang cukup banyak, misalnya pada bagian penyadapan, pekerja menggunakan pisau yang sangat tajam dimana di bagian ini terdapat potensi bahaya seperti terpotong, tergores dan berbagai macam potensi penyakit akibat kerja seperti pneumonia, sakit pinggang, dan lain-lain. Hasil wawancara terhadap pekerja yang bekerja dibagian penyadapan dan pengolahan karet, didapatkan data bahwa tahun 2018 terjadi 1 kali kecelakaan kerja

akibat terpotong jarinya saat menyadap karet dan mengalami cacat tetap, yang sakit berjumlah 30 orang, tahun 2019 terjadi 29 kecelakaan kerja dengan 1 orang mengalami cacat tetap juga terpotong jari tangan dan 29 orang mengalami sakit, tahun 2020 sampai pertengahan tahun terjadi 18 kecelakaan kerja dengan 1 orang meninggal dunia dan 1 orang mengalami cacat tetap juga terpotong jari tangan dan 13 orang mengalami sakit, yang tentu saja mempengaruhi kinerja dari pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maupun yang mengalami sakit. Sedangkan pada kinerja, penilaian kinerja karyawan menggunakan KPI (*key performance indicator*) atau indikator kinerja karyawan yaitu disiplin dan motivasi karyawan mengalami penurunan dalam 3 kali evaluasi dalam di tahun 2019, kualitas juga mengalami penurunan dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, terlihat dari produksi karet yang dihasilkan mengalami penurunan, termasuk keefektifan kerjanya, serta bagaimana karyawan tersebut berperilaku dalam melakukan tugasnya semua mengalami penurunan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan rancangan *deskriptif korelasional* yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena dua variabel yaitu variabel independendengan variabel dependen dan menganalisis bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut. Pemilihan metode *deskriptif korelasional* dalam penelitian ini didasari pada tujuan penelitian yaitu untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara variasi-variasi pada variabel independen berhubungan dengan variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Cross Sectional*. Pendekatan *Cross Sectional* adalah penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variabel independen yaitu Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dilakukan hanya satu kali, pada suatu saat atau pada suatu periode tertentu (Machfoedz, 2013). Sampel diambil dari karyawan kontrak berjumlah 69 orang = $69 : 110 \times 52 = 33$ orang

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Univariat

Tabel 1 Distribusi frekuensi Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara Kualitatif

No	MRK3 secara Kualitatif	f	%
1.	<i>Low Risk</i>	6	11,5
2.	<i>Moderate Risk</i>	23	44,3
3.	<i>High Risk</i>	15	28,8
4.	<i>Eksreme Risk</i>	8	15,4
Jumlah		52	100
Kinerja Karyawan		f	%
1.	Baik	16	30,8
2.	Cukup Baik	27	51,9
3.	Kurang baik	9	17,3
Jumlah		52	100

(Data primer, diolah 2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada distribusi frekuensi dari 52 responden, berdasarkan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, didapatkan katagori MRK3 secara kualitatif paling banyak adalah *moderate risk* berjumlah 23 orang (44,3 %), *high risk* berjumlah 15 orang (28,8 %), *ekstreme risk* berjumlah 8 orang (15,4 %) dan paling sedikit adalah *low risk* berjumlah 6 orang (11,5 %)

Berdasarkan tabel diatasdapat dilihat pada distribusi frekuensi dari 52 responden, berdasarkan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, didapatkan katagori kinerja karyawan paling banyak adalah kinerja

cukup baik berjumlah 27 orang (51,9 %), kinerja baik berjumlah 16 orang (30,8 %), dan kinerja paling sedikit adalah kurang baik berjumlah 9 orang (17,3 %).

2. Analisa Bivariat

Hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara Kualitatif dengan kinerja karyawan

Tabel 2 Tabulasi silang hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati

MRK3 secara Kualitatif	Kinerja Karyawan						Jumlah	
	Kurang		Cukup Baik		Baik		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<i>Low Risk</i>	4	66,7	2	33,3	0	00	6	100
<i>Moderat Risk</i>	5	21,7	18	78,3	0	00	23	100
<i>High Risk</i>	0	00	6	40,0		60,0	15	100
<i>Ekstreme Risk</i>	0	00	1	12,5	7	87,5	8	100
Jumlah	9	17,3	27	51,9	16	30,8	52	100

$p = 0,000, \alpha = 0,05 \quad p < \alpha$
Correlation Coefficient = 0,775

(Data primer, diolah 2020)

Hasil tabulasi silang hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, didapatkan bahwa dari 23 orang moderat risk didapatkan kinerja cukup baik berjumlah 18 orang, dari 15 orang high risk didapatkan 9 orang kinerja baik. Hasil uji *spearman Rho* didapatkan $p = 0,000$ pada $\alpha = 0,05$, maka $p < \alpha$, sehingga H_0 ditolak, maka ada hubungan yang bermakna antara Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Planation Bati-Bati, dengan *Correlation Coefficient* (keeratn hubungan) = 0,775 yang berarti hubungan sangat erat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara Kualitatif

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat pada distribusi frekuensi dari 52 responden, berdasarkan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, didapatkan katagori MRK3 secara kualitatif paling banyak adalah *moderate risk* berjumlah 23 orang (44,3 %), *high risk* berjumlah 15 orang (28,8 %), *ekstreme risk* berjumlah 8 orang (15,4 %) dan paling sedikit adalah *low risk* berjumlah 6 orang (11,5 %).

Hasil penelitian ini mendapatkan skor tertinggi pada kuesioner pertanyaan MRK3 secara kualitatif pada pertanyaan ke 2 yaitu “Manajemen perusahaan mempunyai tahap evaluasi harus disusun” dengan skor 34, sedangkan skor terendah didapatkan pada pertanyaan ke 12 yaitu “Manajemen Resiko K3 sudah menyediakan program telaah ulang K3 disemua bidang pada tempat kerja anda”, dengan skor 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif pada karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, sebagian besar mempunyai tingkat *moderate risk* atau perlu tindakan untuk mengurangi risiko dan *high risk* atau kegiatan tidak boleh dilaksanakan atau dilanjutkan dan pengendalian. Pengukurannya menggunakan *Risk management Standard AS/NZS 4360* yang meliputi penentuan konteks kegiatan yang akan dikelola risikonya, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, pengendalian risiko, pemantauan dan telaah ulang serta koordinasi dan komunikasi.

Hasil penelitian ini juga masih mendapatkan sebagian kecil termasuk dalam *ekstreme risk* dan *low risk*, penilaian risiko untuk menentukan besarnya tingkatan risiko yang ada. Penilaian risiko bertujuan untuk memberikan makna terhadap suatu bahaya yang teridentifikasi untuk memberikan gambaran seberapa besar risiko tersebut. Sehingga dapat diambil tindakan lanjutan terhadap bahaya yang teridentifikasi, apakah bahaya itu dapat diterima atau tidak proses penilaian suatu risiko berbagai standart dapat kita gunakan sebagai acuan.

Berdasarkan asumsi peneliti faktor yang mempengaruhi manajemen resiko yang timbul terkait dengan pekerjaan karyawan dibagian sadap karet di PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang karet. Dengan jangkauan luas dengan penyebaran pekerja tidak hanya satu titik atau area. Persaingan dengan perusahaan karet lain pun sangat ketat baik lokal maupun nasional. Dari proses produksi tersebut, terdapat berbagai macam potensi bahaya yang mengancam para pekerja. Perusahaan ini termasuk ke dalam perusahaan besar dengan risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Ini terlihat dari proses produksinya yang banyak menggunakan tangan atau manual dan medan perkebunan yang curam, licin sehingga menimbulkan potensi bahaya yang cukup banyak, misalnya pada bagian penadapan, pekerja menggunakan pisau yang sangat tajam dimana di bagian ini terdapat potensi bahaya seperti terpotong, tergores dan dalam melewati medann kerja pun rawan kecelakaan seperti jatuh berkendara saat menuju kebun, terkilir di medan curam sehingga menimbulkan macam potensi penyakit akibat kerja seperti pneumonia, patah tulang, sakit pinggang, dan lain-lain.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada distribusi frekuensi dari 52 responden, berdasarkan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, didapatkan katagori kinerja karyawan paling banyak adalah kinerja cukup baik berjumlah 27 orang (51,9 %), kinerja baik berjumlah 16 orang (30,8 %), dan kinerja paling sedikit adalah kurang baik berjumlah 9 orang (17,3 %).

Pengukuran dalam penelitian ini adalah mengukur kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, yang meliputi indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Hasil penelitian ini mendapatkan skor tertinggi pada kuesioner pertanyaan kinerja karyawan pertanyaan ke 2 yaitu “Bapak/ibu sudah melaksanakan tugas sesuai keterampilan”, dengan skor 38, sedangkan skor terendah didapatkan pada pertanyaan kinerja karyawan yang 7 yaitu “Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan ini dengan alat yang tersedia”, dengan skor 23

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020 sebagian besar memiliki kinerja yang cukup baik dan kinerja baik. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan institusi.

Hasil penelitian ini juga masih mendapatkan kinerja dalam kategori kinerja kurang, sebagaimana diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi serta disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaksesuaian jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien yang dapat menurunkan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020.

Berdasarkan asumsi peneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020 yang bekerja dibagian sadap karet terbagi menjadi 4 yaitu efektifitas dan efisiensi, disiplin dan inisiatif. Efektifitas dan efisiensi berkaitan cara mencapai tujuan tertentu atau standar yang telah ditentukan oleh struktur organisasi sesuai kewenangan pekerjaan dan *jobdiskription* dalam uraian tugas dalam hal ini perusahaan memiliki

jobdiskription yang jelas sedangkan dalam efektifitas dan efisien pekerja masih ada kekurangan seperti setiap pekerja diberikan target perhari harus mencapai 350 – 550 pohon namun karena luasnya area sehingga tujuan itu tidak terawasi tujuan tercapai namun dengan sembarangan melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan karet mati dan perlu penanaman ulang dan biaya lebih , sedangkan disiplin dan inisiatif, berkaitan dengan disiplin karyawan berkaitan ketaatan seorang karyawan terhadap ketentuan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

3. Hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati

Hasil tabulasi silang hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, didapatkan bahwa dari 23 orang moderat risk didapatkan kinerja cukup baik berjumlah 18 orang, dari 15 orang high risk didapatkan 9 orang kinerja baik. Hasil uji *spearman Rho* didapatkan $p = 0,000$ pada $\alpha = 0,05$, maka $p < \alpha$, sehingga hipotesis H_0 yaitu hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, ditolak, maka ada hubungan Manajemen Resiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, dengan *Correlation Coefficient* (keeratan hubungan) = 0,775 yang berarti hubungan sangat erat.

Kecelakaan kerja bisa terjadi pada setiap tahapan dalam pelaksanaan pekerjaan, setiap resiko pada tahapan pekerjaan tersebut harus dinilai untuk mendapatkan penanganan/pengendalian risiko secara proposional dengan mempertimbangkan faktor biaya dan efektifitas. Untuk itu diperlukan manajemen risiko K3 yang bersifat pencegahan terhadap terjadinya kerugian dalam pelaksanaannya.

Identifikasi risiko merupakan upaya sistimatis untuk mengetahui adanya risiko dalam aktivitas organisasi perusahaan, untuk menganalisa risiko menggunakan analisa kualitatif untuk memberikan gambaran tentang tingkat risiko, dengan menggunakan skala deskriptif untuk menjelaskan seberapa besar potensi risiko yang akan diidentifikasi. Setelah di analisa selanjutnya di evaluasi. Suatu risiko akan memberikan makna yang jelas bagi stakeholders jika diketahui apakah risiko tersebut signifikan bagi kelangsungan bisnis. Sehingga diperlukan tindak lanjut dari penilaian risiko untuk menentukan apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak dan menentukan prioritas pengendalian risiko. Setelah dilakukannya evaluasi risiko, selanjutnya dilakukan pengendalian risiko. Pengendalian adalah proses, pengaturan, alat, pelaksanaan atau tindakan yang berfungsi untuk meminimalisasi efek negatif atau meningkatkan peluang positif.

Manajemen Resiko K3 secara Kualitatif, terdiri dari komunikasi dan konsultasi dengan stakeholder internal dan eksternal yang tepat pada setiap tahapan dari proses manajemen risiko dan proses secara keseluruhan, penetapan konteks eksternal, konteks internal dan konteks manajemen risiko dimana proses manajemen risiko akan diterapkan, identifikasi risiko dimana, kapan, mengapa dan bagaimana peristiwa dapat mencegah, menurunkan, menunda atau meningkatkan pencapaian tujuan, analisis risiko yaitu identifikasi dan evaluasi pengendalian yang ada, evaluasi risiko dan perlakuan risiko serta monitor dan reuiu

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Desi Supriyan (2016) yang berjudul Hubungan Manajemen Resiko (MRK3) dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) dengan kinerja pada karyawan. Berdasarkan uji korelasi terdapat hubungan Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat juga dari koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,525 memperlihatkan bahwa Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) dengan kinerja karyawan tergolong memiliki korelasi yang sedang ($p < 0,05$).

PENUTUP

1. Berdasarkan Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) secara kualitatif paling banyak adalah *moderate risk* berjumlah 23 orang (44,3 %).
2. Berdasarkan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, didapatkan katagori kinerja karyawan paling banyak adalah kinerja cukup baik berjumlah 27 orang (51,9
3. Ada hubungan antara Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) secara kualitatif dengan kinerja karyawan Sadap Karet PT. Bridgestone Kalimantan Plantation Bati-Bati, tahun 2020, nilai $p = 0,000$ pada $\alpha = 0,05$, maka $p < \alpha$, dengan keeratan hubungan (*Correlation Coefficient*) = 0,775 atau tingkat keeratan hubungan sangat erat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Andreina, Seiska .2016. *Pengaruh Sistem Manajemen Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MRK3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia*. Skripsi.
- Anizar, 2009. *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Budiono S, dkk,2009. *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Desi Supriyan(2013)*Hubungan Manajemen Resiko (MRK3) Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5)*. Skripsi
- Ginting, Perdana. 2010. *Sistem Pengelolaan Lingkungan dan Limbah Industri*. Bandung: Yrama Widya.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Aksara : Jakarta
- Ilfani,.2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Maurits L S K. 2011. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara. Books
- Mathis Robert, JacksonJohn. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Machfoedz, Ircham. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri.
- Notoatmodjo,Soekidjo.2010.*Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta;
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Nursalam. 2010. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medik
- Payaman J. S . 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas EkonomiUI.

Ramli, Soehatman. 2010. "*Pedoman Praktis Manajemen Risiko Dalam Perspektif K3 OHS Risk Management* - hal 4". Jakarta : PT.Dian Rakyat.

RidleyJ. 2003. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta

Riana Aprilia. (2015)*Pengaruh Kepemimpinan dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ-Semarang*. Skripsi.

Silalahi, L. 2011. *Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Di PT. Chevron Pacivic Indonesia Duri*. [Skripsi] Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan

Srimindarti, Ceacilia. 2004. *Balanced Scorecard sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Fokus Ekonomi, Vol. 3

Suma'mur P.K. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, CV. Bandung: Sagung Seto ; 2014

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

Tarwaka, 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

RidleyJohn., 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ikhtisar*. Edisi Ketiga. Penerbit. Erlanga.Jakarta

Okky Astuti Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Veteran.

World Health Organization, 20 Avenue Appia, (2010) Geneva 27, Switzerland (tel 4122 791 2476; fax: +41 22 791 4857; email: bookorders@who.int)

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.

Vincent. Gaspersz, 2005. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama