

**PENGARUH PENERAPAN SMK3 (SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP
EFEKTIFITAS KINERJA PADA PT.EASTERN PEARL FLOUR MILLS
MAKASSAR.**

Muh. Firgan Lussa

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

muhfirganl@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Efektifitas Kinerja pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 orang karyawan produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Dokumentasi, dan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil Penelitian ini menunjukkan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kinerja pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan nilai t hitung (5,537) > t tabel (1,986) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tersebut.

kata kunci : **Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan
Kerja, Efektifitas Kinerja**

ABSTRACT

This research aims to know Effects Of Implementation Of The Occupational Safety and Health Management System To Performance Effectiveness At PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Samples of this research is 92 production employees of PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Data collection was conducted by interview method, Documentation, and questionnaire. Analysis data technique used is Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results of this research shows Implementation Of The Occupational Safety and Health Management system (X) give positive and significant effects to permormance effectiveness at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar with t count (5,537) > t table (1,986) with significance level $0,000 < 0.05$. That is, Implementation Of The Occupational Safety and Health Management System increase performance effectiveness at the company.

Keywords : **Implementation Of The Occupational Safety and Health Management
System, Performance Effectiveness**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jikatan pasum berdaya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Werther dan Dawis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap”, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intellingence, creativity dan imagination.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (1997), manajemen sumber

daya manusia adalah perdayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan persaingan antar perusahaan di era golbalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Berdasarkan PP No. 50 Tahun 2012 menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sebagaimana tercantum dalam undang – undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Tujuan K3 adalah yaitu, Melindungi Tenaga Kerja, Orang Lain Yang Berada Di Tempat Kerja, dan Sumber - Sumber Produksi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja atau biasa disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan pencapaian , pengkajian

dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Kecelakaan kerja menurut OHSAS 18001 : 2007 ialah peristiwa yang terkait dengan pekerjaan yang bisa mengakibatkan cedera atau kesakitan (bergantung dari keparahannya) peristiwa kematian atau peristiwa yang bisa mengakibatkan kematian. Sedangkan menurut Suma'mur (2009) kecelakaan kerja ialah suatu peristiwa atau momen yang tidak diharapkan yang merugikan pada manusia, mengakibatkan kerusakan harta benda atau kerugian pada proses. Adapun faktor – faktor penyebab kecelakaan kerja antara lain : Perilaku karyawan, Tidak adanya pelatihan K3, Kondisi lingkungan kerja, Bekerja tanpa alat keselamatan, dan Bahan pekerjaan.

PT. Eastern Pearl Flour Mills merupakan bagian dari Grup Interflour. Dibangun pada pertengahan 1970-an, Eastern Pearl Flour Mills yang telah beberapa kali berganti pemilik dan nama, menjadi bagian utama dari Grup Interflour sejak tahun 2005. Eastern Pearl Flour Mills memiliki 2 pabrik yang keduanya berlokasi di Makassar di pantai barat pulau Sulawesi Indonesia Timur, satu pabrik berada di 'sisi laut' dan pabrik kedua yang lebih baru berada di sisi kota, kedua pabrik tersebut dihubungkan dengan sistem conveyor yang canggih. Memiliki fasilitas pelabuhan sendiri di samping pabrik, dengan pembongkaran dari kapal secara pneumatik memungkinkan pembongkaran secara langsung ke dalam silo, sehingga menjaga kualitas gandum dengan penyimpanan gandum secara efisien.

Dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang tak lazim jika terjadinya sebuah insiden atau dalam hal ini kecelakaan

kerja. Di perusahaan ini pun pernah terjadi beberapa kasus kecelakaan kerja dalam beberapa tahun ini seperti beberapa kasus dibawah ini :

Tabel 1.1 daftar insiden kecelakaan kerja di PT.Eastern Pearl Flour Mills. Makassar.

No.	Insiden
1	Jari tangan tergores serbuk besi.
2	Jari tangan masuk ke mesin pembengkok.
3	Jari tangan teriris pisau konveyor.
4	Wajah terkena pendulum yang roboh,
5	Wajah dijatuhi box pengemasan otomatis.
6	Wajah dijatuhi beberapa box produk.
7	Terpeleset di ruang ganti.

Sumber : PT.EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya. sehubungan dengan masalah yang diuraikan di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar“.**

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Hasibuan (2002:10), “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia (human resources) memiliki 2 arti yang berbeda di antara adalah : Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang di berikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Musa (2013), Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua Ilmu dan Penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran

lingkungan. Sedangkan menurut OHSAS 18001:2007 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja merupakan bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan atau implementasi, prosedur, proses dan sumber daya - sumber daya yang diperlukan dalam pengembangan dan penerapannya, studi pencapaian dan pemeliharaan dari kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja agar pengendalian risiko yang berhubungan dengan aktifitas kerja, penggunaan alat, penciptaan tempat kerja yang aman dan nyaman, produktif dan efisien.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara. 2009:67). Menurut Nawawi (2004)

yang dikutip Widodo (2015:131), bahwa, “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material, maupun non fisik / non material”. Menurut Simanjuntak (2005), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Efektifitas Kinerja

Efektivitas (effectiveness) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat” (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama. Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur

dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Daft : 1989).

Metode Penelitian

Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dari variabel seluruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = SMK3

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Sedangkan variabel terikatnya adalah Efektifitas Kinerja. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari nilai statistik T, dan nilai koefisien determinasi.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel X (Penerapan SMK3) terhadap variabel Y (Kinerja), yang biasanya dinyatakan dalam presentase. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh penerapan SMK3 (sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap efektifitas kinerja pada karyawan khususnya bidang produksi di PT.EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR, di mana responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang ada di perusahaan ini dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden, dengan karakteristik yang dibagi menjadi 3 yakni, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan antara variabel di bawah ini :

Pembahasan Pengaruh Variabel Penerapan SMK3 (X) Terhadap Variabel Efektifitas Kinerja (Y).

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh yang positif terhadap Efektifitas Kinerja PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Pengaruh positif ini juga sangat signifikan. Meskipun pada Perusahaan ini pernah terjadi beberapa kasus kecelakaan kerja dalam kurun waktu beberapa tahun ini,

angka kecelakaan kerja pada perusahaan ini masih tergolong rendah. Tercatat sejak Tahun 2016 hingga saat ini hanya terdapat 7 kasus kecelakaan kerja. Itupun hanya kasus yang berjenis First Aid Incident (FAI) atau insiden yang hanya membutuhkan pertolongan pertama (P3K) dan Near Miss atau hampir celaka. Data ini didapat dari salah seorang manajer bidang Occupational, Health, Safety, & Environmental (OHSE) atau manajer Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan. Hal ini tentu saja tidak serta merta mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawannya. Hal ini justru menjadi sebuah proyeksi yang baik kepada manajemen untuk bagaimana kedepannya dapat lebih mengedepankan untuk menerapkan seluruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya menekan angka kecelakaan kerja dan tentunya tetap menjaga efektifitas bahkan meningkatkan kinerja perusahaan.

Asumsi ketika adanya sebuah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan penurunan semangat kerja dikarenakan adanya perasaan cemas atau khawatir akan kecelakaan kerja yang bisa menimpa kapan saja terbantahkan dengan adanya fakta yang diambil dari jawaban responden dalam sebuah pernyataan yaitu "Pegawai tersebut siap menambah jam kerja (lembur) jika terjadi overload". Pernyataan tersebut mendapat respon yang sangat baik dari total keseluruhan responden, Terbukti pernyataan tersebut mendapat skor tertinggi dari total keseluruhan pernyataan seputar efektifitas kinerja yaitu 439. Dari hal tersebut justru dapat disimpulkan bahwa meskipun pernah terjadi kasus kecelakaan kerja, karyawan tetap percaya pada perusahaan yang sudah maksimal dalam menerapkan seluruh elemen – elemen Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan tetap merasa aman dan

terlindungi dalam bekerja dan selalu siap apabila diminta untuk menambah jam kerja atau lembur. Pada mulanya, kecelakaan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu ; Kondisi Tidak Aman dan Tindakan Tidak Aman.

Dari segi variabel penerapan SMK3 pernyataan yang mendapat respon tertinggi yaitu pernyataan “Perencanaan K3 di perusahaan ini dibuat berdasarkan skala prioritas” dengan total skor 446. Berdasarkan fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen lebih mendahulukan rancangan perencanaan K3 berdasarkan urgensi resiko tingkat kecelakaan kerja yang paling besar. Hal ini juga membuktikan bagaimana perusahaan sangat memperhatikan tentang keamanan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Dari hasil Uji-t juga dijelaskan bahwa $t \text{ hitung } (5,537) > t \text{ tabel } (1,986)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Hal tersebut juga didukung dengan faktor edukasi atau pelatihan yang telah diberikan dan diikuti oleh sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan – karyawan tersebut mengikuti pelatihan K3 yang diadakan baik oleh perusahaan itu sendiri maupun pelatihan – pelatihan yang diadakan oleh pihak eksternal perusahaan seperti lembaga – lembaga pelatihan K3 yang bersertifikasi maupun berkerjasama dengan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Karyawan – Karyawan yang telah mengikuti pelatihan K3 tersebut tentunya adalah karyawan yang telah dibekali ilmu serta pengetahuan yang lebih tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan diterapkannya Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di perusahaan ini, tentunya karyawan akan merasa lebih terproteksi dalam melakukan seluruh

kegiatan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari di perusahaan tersebut. Hal ini tentunya mempengaruhi segala aspek dalam hal kinerja perusahaan atau dalam hal ini yaitu efektifitas kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, dan pemanfaatan waktu. Dalam hal kualitas, tentunya perusahaan sangat memperhatikan segala aspek dalam hal kualitas produk seperti rasa, sterilisasi produk, dan tentunya kandungan gizi yang terkandung dalam produk yang dihasilkan seperti yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun dalam hal kuantitas dan pemanfaatan waktu tentunya perusahaan melakukan segala kegiatan produksi dengan acuan target produksi seperti yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan waktu seefisien mungkin yang tentunya tetap menerapkan segala unsur penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) terhadap Efektifitas Kinerja pada PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektifitas Kinerja pada PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar.
2. Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) pada PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar memberikan pengaruh positif dalam peningkatan Efektifitas Kinerja.
3. Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) pada PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melaksanakan tugas atau melakukan aktifitas /

pekerjaan sehari – hari dalam lingkup perusahaan itu sendiri.

B. Saran

Adapun saran dari peneliti kepada pihak - pihak yang memiliki kepentingan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Pimpinan Perusahaan PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar. sebaiknya tetap mengawasi pelaksanaan seluruh elemen – elemen dalam Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) agar dapat menekan angka kecelakaan kerja dan juga tentunya untuk meningkatkan efektifitas kinerja.
2. Jika dikemudian hari terjadi lagi insiden kecelakaan kerja, manajemen tentunya harus tetap sigap dalam menangani kasus tersebut terutama dalam pemberian pertolongan pertama.
3. Melakukan ataupun terus meninjau pelaksanaan penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) sesuai ketetapan ataupun prosedur yang telah diatur agar tentunya lebih meningkatkan jaminan keselamatan kepada seluruh karyawan yang bekerja agar tentunya karyawan merasa lebih terproteksi untuk menjaga maupun meningkatkan kualitas kinerjanya.

Daftar Pustaka

- A.F.Stoner James, DKK, (1996). *Manajemen , Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daft, R.L. (1989). *Organization Theory and Design* (3rd ed). San Fransisco: West Publishing Company.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009), *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Musa, M. I. (2013). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Economix*, 1(2).
- Nawawi, (2004) dikutip dari Widodo, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999), *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah RI nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*.
- Simamora, Henry. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suma'mur. 2009. "*Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*". Jakarta : CV. agung Seto.
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Widodo, Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yukl, Gary (1994). *Leadership in Organisations*. Terjemahan Jusuf Udayana. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 3. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.