

### Graphical abstract



## ANALISIS PENERAPAN KESEHATAN KERJA DI PT. KHBL KECAMATAN BINUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

<sup>1</sup>Maarifah Dahlan, <sup>1</sup>Sukmawati, <sup>1\*</sup>Nur Afriani

<sup>1</sup>Program Study Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Al Asyariah Mandar

\* Corresponding author

[afrianinur947@gmail.com](mailto:afrianinur947@gmail.com)

### Abstract

Every production process in a company cannot be separated from all the dangers of work accident risks to workers. So, in a company, an Occupational Safety and Health (K3) program is needed to reduce and prevent work accidents. For this reason, occupational health is necessary because it is part of health science which aims to ensure that workers obtain a state of perfect health, both physically, mentally and socially. The purpose of this study was to analyze the application of occupational health at PT. KHBL, Binuang District, Polewali Mandar Regency . With this type of qualitative descriptive research . With *purposive sampling* and *snowball method sampling*. Key informants in this study were Manager, DEF.HSE, ADM. HR and workers. Based on the results of research and interviews conducted, the researchers concluded that the application of occupational health in the company PT. The KHBL in Binuang District, Polewali Mandar Regency has been running well but has not fully complied with K3 regulations, there are still some things that need to be improved, such as the unavailability of health workers and health support facilities.

**Keywords:** *Occupational Health, Application, Company*

### Abstrak

Setiap proses produksi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari segala bahaya risiko kecelakaan kerja terhadap para tenaga kerja. Maka, dalam suatu perusahaan diperlukan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja. Untuk itu perlunya kesehatan kerja karena bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis penerapan kesehatan kerja di PT.KHBL Kecamatan Binuang, Kabupaten Polewali Mandar. Dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dengan metode *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Key informan dalam penelitian ini adalah Manager, DEF.HSE, ADM. HRD dan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan kesehatan kerja di perusahaan PT. KHBL di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar sudah berjalan dengan baik tetapi belum sepenuhnya memenuhi peraturan K3, yang masih ada beberapa hal yang perlu di perbaiki seperti tidak tersedianya petugas kesehatan dan fasilitas penunjang kesehatan.

**Kata kunci:** *kesehatan kerja, penerapan, perusahaan*

### Article history

DOI: <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v4i1.3323>

Received : 18 Juni 2022 | Received in revised form : 15 Oktober 2022 | Accepted : 18 November

## 1. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang syarat-syarat keselamatan kerja. Undang-undang terkenal sebagai aturan pokok K3 UU ini mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Karyawan merupakan salah satu item terpenting berupa sumber daya manusia yang sangat penting dalam segala aspek kegiatan perusahaan. Perusahaan percaya bahwa orang-orang yang profesional, handal, kompeten dan berpikiran terbuka adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pertimbangan perlindungan tenaga kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1996 adalah bahwa kecelakaan kerja terutama disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil oleh faktor teknis. Untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, Maka perlu dipastikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengamankan orang lain di tempat kerja, Sumber produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja. Memungkinkan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja untuk memprediksi hambatan teknis di era globalisasi. (Khudana. A 2021).

Menurut Widodo (2015), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan orang yang bekerja di suatu lembaga atau fasilitas. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas polusi sehingga dapat melindungi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kesehatan kerja adalah cabang ilmu kesehatan yang bertujuan untuk menjamin kesehatan pekerja yang ideal, baik fisik, mental maupun sosial (saat itu, Husni, 2005). Selain itu, kesehatan tempat kerja mengacu pada stabilitas fisik, mental dan emosional secara umum yang bertujuan untuk menjaga kesejahteraan umum individu (Malthis dan Jackson, 2002).

Pada tahun 2021 Amirul Hudana melakukan penelitian tentang Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) pada PT Indojoya Agrinusa. Dalam penelitian ini diperoleh gambaran umum bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) memungkinkan untuk mengoptimalkan kerja karyawan di pt. indojoyaagrinusa pekanbaru berdasarkan kebijakan dan peraturan standar operasional prosedur yang ada. namun masih ada terdapat kekurangan dalam penerapannya itu dikarenakan kurangnya ketersediaan ahli k3, alatP3K dan alat pelindung diri (APD) yang lengkap. dan sebagai karyawan, masih kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Laporan hasil uji pengukuran lingkungan kerja fisik rutin dilakukan 6 kali perbulan dan telah dilakukan 4 kali pengukuran lingkungan kerja fisik selama berjalannya PT. Kencana Hijau Bina Lestari. Dan hasil uji kebisingan lingkungan kerja pada tanggal 13 september 2021 telah diperoleh hasil 78,3 dBA dengan Nilai Ambang Batas 85 DBA, dan hasil uji pencahayaan 688 Lux dengan Nilai Ambang Batas 200 Lux, dan hasil uji iklim kerja di dapatkan

termometer suhu kering (ta) 27,2 dan termometer suhu basah (tb) 24,9 dan termometer suhu global/radian (tg) 27,7 dan indeks suhu bola basah (ISBB) 25,8 dengan Nilai Ambang Batas 31,0.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. KHBL Di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar terdapat beberapa masalah terhadap kesehatan kerja seperti di perusahaan tersebut melewati batas maksimal jam kerja per hari yaitu para pekerja bekerja selama 11 jam, dan di perusahaan tersebut juga belum menerapkan pemeriksaan kesehatan secara rutin pada pekerjaannya atau karyawannya. Maka dari itu perlunya penelitian mengenai "Analisis Penerapan Kesehatan Kerja Di PT. KHBL Di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar".

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan metode *snowball sampling*. Dengan jumlah informan dalam penelitian ini adalah 10 informan yang terdiri dari Manager, DEF.HSE, ADM. HRD dan 7 orang pekerja.

Instrumen penelitian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan pengolahan data dalam kaitannya, variabel yang diteliti. Sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan (Deskriptif Kualitatif). Peneliti menggunakan jasa instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumen

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil

#### 1. Penerapan Kesehatan Kerja

Tidak ada kasus penyakit akibat kerja di perusahaan dan tidak pernah ada pemeriksaan kesehatan rutin di tempat kerja, tetapi dilakukan penyuluhan/sosialisasi. Waktu kerja di perusahaan melebihi delapan jam sehari dan ada jam istirahat. Adapun bau yang berasal dari getah pinus, awalnya hanya mengganggu saya, tetapi sekarang saya sudah terbiasa dan tidak mengganggu saya lagi. Adapun keluhan yang dirasakan yaitu pusing dan sakit pinggang seperti pada kasus kecelakaan industri ada salah satu responden yang diwawancarai dan pihak perusahaan menangani hal ini dengan sangat baik dan bergaransi.

#### 2. Penerapan Untuk Jaminan K3

Jaminan perusahaan K3 diberikan oleh manajemen PT. CPD berupa BPJS kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan. Jenis kelas kesehatan yang diberikan BPJS terdiri dari dua kategori yang telah disesuaikan dengan gaji pegawai. Dan Anda dapat mengajukan pembayaran dana dari dana ketenagakerjaan hanya sekali, yaitu pada saat pensiun atau mengundurkan diri.

dan perusahaan juga menjalin kerjasama dengan rumah sakit.

### 3. Penerapan Untuk Lingkungan Kerja

Perusahaan melakukan pengukuran lingkungan fisik kerja, meliputi iklim, kebisingan, dan pencahayaan lingkungan kerja. Sistem pembuangan limbah industri di tempat kerja sesuai dengan SOP karena FTF yang mengelola langsung limbah industri, dan sistem pengolahan IPAL pabrik melalui beberapa proses penyulingan dengan mencampur bahan kimia agar tidak berdampak negatif terhadap lingkungan. dan masyarakat mengolah sampah menjadi air siap konsumsi. Untuk sistem pembuangan limbah di lingkungan kerja disediakan tempat pembuangan sampah, serta dilengkapi dengan fasilitas air bersih dan sanitasi.

#### b. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan program perlindungan kesehatan kerja merupakan salah satu program prioritas yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan percaya bahwa keselamatan pekerja atau karyawan dan fasilitas perusahaan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas.

### 1. Menyiapkan P3K

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi, no. Per./15/Men/VIII/2008 tentang pertolongan pertama di tempat kerja, yaitu Keputusan menteri ini berisi ketentuan umum yaitu bahwa perusahaan wajib memberikan pertolongan pertama dan pertolongan pertama di tempat kerja kepada karyawan di tempat kerja, dan manajemen wajib memberikan pertolongan pertama. membantu di tempat kerja.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan informan PT. KHBL, perusahaan sudah memiliki P3K dan dilengkapi dengan obat-obatan, namun di lapangan belum ada P3K. Dan pertolongan pertama yang diberikan untuk kecelakaan ringan, hanyalah mengantarkan korban ke departemen untuk perawatan dengan menggunakan dana yang terdapat dalam kotak pertolongan pertama. Jika tidak merespon pengobatan, korban segera dibawa ke Puskesmas terdekat, karena perusahaan belum memiliki tenaga medis dan fasilitas kesehatan penunjang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sifa Chayrunnisa (2016) yang menyediakan ambulans, perlengkapan P3K, dan P3K di tempat kerja. Penanggung jawab P3K wajib mengawasi tugas-tugas yang dilakukan oleh petugas ambulans, memberikan pelatihan dan melengkapi persediaan P3K yang masih kurang sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi nomor: Per.15/MEN/VIII./2008.

### 2. Iklim Kerja dan Kebisingan yang baik

#### a. iklim kerja

Sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 tentang Dewan Nasional Perubahan Iklim. Perubahan iklim adalah perubahan kondisi iklim rata-rata atau variabilitas iklim dari satu periode waktu ke periode lain sebagai akibat dari aktivitas manusia. Iklim kerja di perusahaan sangat penting. Iklim dalam perusahaan berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Suasana kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Menurut hasil survei dan laporan pengujian yang diberikan oleh perusahaan tentang kondisi iklim kerja di perusahaan PT.HBL sesuai dengan hasil uji iklim di tempat kerja pada bola kering (ta) 27,2 dan bola basah (tb)24,9 dan termometer global temperatur/radian (tg ) sebesar 27,7 dan indeks temperatur bola basah (ISBB) sebesar 25,8 dengan nilai threshold sebesar 31,0.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Annafasia (2021) bahwa suasana kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado dikatakan sangat baik. Hal ini terlihat pada karyawan yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, menerapkan aturan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

#### b. Kebisingan

Sesuai dengan perintah Menteri Lingkungan Hidup no. 48 Tahun 1996 Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari suatu usaha atau kegiatan pada tingkat dan waktu tertentu yang dapat mengganggu kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan.

Sedangkan hasil uji kebisingan lingkungan kerja pada 13 September 2021 adalah 78,3 dBA dengan ambang batas 85 dBA, pekerja PT. KHBL juga menggunakan penutup telinga dan penutup telinga untuk melindungi pekerja dari kebisingan saat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertivi Andarani (2017) bahwa hubungan kebisingan dengan gangguan pendengaran pekerja dapat dilihat dari beberapa faktor, antara lain nilai kebisingan, nilai tes audiometri, usia dan lama bekerja. Kebisingan di atas NAB dapat menyebabkan gangguan pendengaran yang signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa penerapan iklim kerja dan kebisingan di perusahaan sudah baik, karena memenuhi standar berdasarkan pengukuran yang nilai hasil pengujiannya tidak melebihi nilai ambang batas.

### 3. Penyakit akibat kerja

Menurut Keputusan Presiden No. 7 dari 2019 Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit akibat kerja dan/atau lingkungan.

Sedangkan menurut ILO, PAC didefinisikan sebagai penyakit yang disebabkan oleh paparan faktor-faktor yang timbul dari pekerjaan. Data yang dipublikasikan ILO menunjukkan bahwa jumlah kematian pekerja di dunia akibat PAH jauh melebihi jumlah kematian akibat kecelakaan industri.

Menurut informasi dan hasil wawancara yang diterima dari pihak perusahaan PT. KHBL, jam kerja adalah 11 jam sehari, jam 11 siang istirahat 1 jam dan hari libur pada hari Jumat. Pengenalan Penyakit Akibat Kerja (K3) pada perusahaan yang tidak pernah mengalami penyakit akibat kerja yang sangat fatal selama berada di perusahaan, namun ada beberapa karyawan yang mengeluh hanya dipaksa bekerja terlalu banyak sehingga mengakibatkan sakit pinggang dan pusing. Di perusahaan PT. KHBL juga dilakukan sosialisasi tentang penyakit akibat kerja kepada karyawan, namun dalam sosialisasi tersebut dibahas cara pencegahan penyakit akibat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tarvaki (2018) bahwa penyakit akibat kerja ini juga berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya, sehingga diperlukan pengendalian teknis terhadap potensi bahaya yang timbul akibat kecelakaan kerja. Setiap kecelakaan di industri akan mengakibatkan kerugian dan kerusakan yang membahayakan jiwa dan harta benda. Oleh karena itu, tindakan pencegahan tidak dapat didiskusikan. Perlindungan tenaga kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja agar karyawan dan pelaku usaha dapat merasakan dan menikmati hasilnya. Dalam pelayanan kesehatan kerja di sektor komersial, peran sumber daya manusia sangat penting.

#### 4. Pencehayaan/pencahayaan yang baik

Sesuai dengan perintah Menteri Kesehatan no. Menurut Undang-Undang No. 1405 Tahun 2022, penerangan adalah jumlah radiasi di suatu wilayah kerja yang diperlukan untuk efisiensi pelaksanaan kegiatan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan salah satu masalah lingkungan di tempat kerja yaitu pencahayaan. Daya pancar dipersyaratkan oleh Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405/Menkes/SK/XI/2022, yaitu minimal 100 lux.

Berdasarkan hasil survey dan laporan pengujian yang diberikan oleh perusahaan lighting/penerangan di PT.HBL. Hasil uji paparan 688 lux dengan nilai ambang batas 200 lux di area produksi atau distilasi.

Berdasarkan survey, penerapan lighting atau lampu hasil pengujian melebihi nilai Ambang 100 lux. NAV yang tinggi dalam bidang produksi atau distilasi merupakan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, karena pada daerah ini mengatur suhu dan

tekanan steam, jika suhu dan tekanan tidak sesuai maka akan mempengaruhi hasil produk.

Penelitian ini sejalan dengan Dewi Novita Sari (2019) bahwa pengukuran intensitas cahaya kurang memadai. Upaya pengendalian diperlukan untuk menghindari terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja.

### 5. Kebersihan, kesehatan dan ketertiban

#### a. Kebersihan

Menurut (Mubarak, 2008), kebersihan adalah upaya seseorang untuk menjaga kebersihan dan kesehatannya guna memperoleh kesejahteraan fisik dan psikis, kebersihan diperlukan untuk kenyamanan, keamanan dan kesehatan individu.

##### 1) Sistem pengolahan sampah

Menurut World Health Organization (WHO), sampah adalah segala sesuatu yang tidak digunakan, tidak digunakan, tidak disukai atau dibuang, yang merupakan hasil ulah manusia dan tidak terjadi dengan sendirinya.

Berdasarkan hasil wawancara, penggunaan kebersihan di lingkungan perusahaan PT. HBL. TPA telah disediakan dan sisa tar pinus digunakan sebagai bahan bakar boiler dan abu dari proses insinerasi diolah menjadi batu bata.

##### 2) sistem pengolahan air limbah

Sesuai dengan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. P.102/MENLHK/SETJEN/KUM.1/11/2018 tentang Tata Cara Perizinan Air Limbah Melalui Pelayanan Perizinan Terintegrasi Secara Elektronik Bagi Badan Usaha, Instalasi Pengolahan Air Limbah, yang selanjutnya disingkat IPAL, adalah prasarana yang dirancang untuk mengelola air limbah secara fisik, kimia, dan/atau biologis agar memenuhi baku mutu air limbah.

Menurut hasil wawancara, penggunaan sistem pembersihan IPAL di perusahaan PT. KHBL dikelola dengan baik dengan beberapa proses pemurnian dan pencampuran beberapa bahan kimia seperti natrium hidroksida NaOH, PAC dan polimer PE, serta laboratorium pengujian untuk memastikan tidak berdampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Warman (2014) bahwa kebersihan dan ketertiban tempat kerja merupakan faktor utama dalam menjaga semangat kerja yang tinggi. Pastikan semua limbah dan kotoran selalu dibuang. Tunjuk orang yang berdedikasi untuk membersihkan tempat sampah agar tidak menumpuk dan mengganggu pekerjaan.

## b. Kesehatan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan masyarakat, yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi.

Menurut hasil wawancara di perusahaan PT. KHBL, penerapan perlindungan tenaga kerja di perusahaan memiliki jaminan kesehatan yang baik, karena perusahaan memberikan jaminan kepada setiap karyawan, baik kesehatan maupun tenaga kerja. Namun jaminan ini hanya diberikan kepada pegawai tetap perusahaan, cara memperoleh jaminan juga berbeda, misalnya BPJS tentang kesehatan diumumkan pada saat pegawai merasa tidak enak badan di tempat kerja, dan BPJS tentang perekrutan diumumkan pada saat itu. pensiun dan kembali bekerja. BPJS hanya diterima satu kali selama bekerja di perusahaan.

Perusahaan PT. KHBL juga bekerjasama dengan Rumah Sakit Daerah dalam pemberian pelayanan kesehatan, namun perusahaan tidak pernah melakukan pemeriksaan rutin terhadap karyawan atau karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jimmy Hoses Sembiring (2014) bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Kesehatan meskipun perusahaan telah memiliki asuransi kesehatan sendiri. Karena masuk ke dalam kepesertaan BPJS kesehatan adalah wajib, meskipun orang atau perusahaan tersebut sudah memiliki jaminan kesehatan lainnya.

Menurut undang-undang republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Menurut hasil wawancara di perusahaan PT. KHBL penerapan kesehatan kerja di perusahaan memiliki jaminan kesehatan yang baik, karena perusahaan telah memberikan jaminan kepada setiap karyawan, baik itu jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan. Namun jaminan ini hanya di berikan kepada pegawai tetap perusahaan, cara memperoleh jaminan juga berbeda, misalnya BPJS kesehatan dinyatakan pada saat pegawai merasa kurang sehat dalam bekerja, sedangkan BPJS ketenagakerjaan dinyatakan pada saat pensiun dan bekerja kembali. BPJS ini hanya satu kali di terima selama bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan PT. KHBL juga bekerja sama dengan Rumah Sakit Daerah dalam pelayanan kesehatannya, namun di

perusahaan itu juga belum pernah melaksanakan pemeriksaan secara rutin terhadap pekerja atau karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jimmy Joses Sembiring (2014) bahwa pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan pekerjaannya ke dalam BPJS kesehatan, walaupun perusahaan telah memiliki jaminan kesehatannya sendiri. Karena masuk dalam kepesertaan BPJS kesehatan tersebut bersifat wajib, meskipun perorangan atau perusahaan telah memiliki jaminan kesehatan yang lain.

## c. Ketertiban

Inda Hartatik dalam (Oktariani, 2017) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi semua aturan instansi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa penerapan perintah kepada karyawan di perusahaan telah memenuhi persyaratan baik dari segi waktu maupun cara kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2008) bahwa disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat diperlukan untuk mematuhi aturan yang berlaku, aturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan nasihat kepada karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus berusaha untuk memastikan bahwa peraturan tersebut jelas, mudah dipahami dan berlaku untuk semua karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan sistem keselamatan kerja di PT. KHBL di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar sudah berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan K3, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti kurangnya tenaga kesehatan dan fasilitas kesehatan penunjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- UU No 1 Tahun 1970 tentang Persyaratan Keselamatan Kerja. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Jakarta.
- Firdayanti, N., Kusoumas, R. (2016). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Ferron Par Pharmaceuticals, Bekasi. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 4(1), 212.

- Khudana, A. Analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Pt. Indojay Agrinus Pekanbaru". Tesis. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri. Sultan Syarif Qasim, Riau, Pekanbaru. 2021.
- Data sekunder dari PT. KHBL Kecamatan Binuang Polewali Mandar*(Per 9 April 2022).
- Riadi, Mukhlisin. (2018). *Pengertian, pengukuran dan pengendalian iklim kerja*. Jakarta
- Jumat Solusi Multi Vyntech. 17 Mei 2022 Kesehatan lingkungan kerja. Yogyakarta Diperoleh dari <https://training-kita.com/kesehatan-lingkungan-kerja/>
- Purba, FL "Dampak Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pierre Podi Kekelengen, Desa Sukamakmur, Kabupaten Sibolangitsky "Disertasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan. 2010
- Khusnul F. 2019. *Pertolongan Pertama Kecelakaan Kerja (P3K) di Tempat Kerja*. Bogor
- Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup no. 48 Tahun 1996. Tentang : Standar Tingkat Kebisingan. Jakarta.

