



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suranto  
(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP  
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto  
(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi  
(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI  
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang  
(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA  
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi  
(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA  
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman  
(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP  
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco  
(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE  
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti  
(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi  
(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT  
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi  
(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian  
(127-150)



*Jurnal*  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto

(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP  
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto

(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi

(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI  
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang

(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA  
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi

(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA  
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman

(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP  
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco

(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE  
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti

(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi

(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT  
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi

(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian

(127-150)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

**Tri Rumayanto**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : trirumayanto4@gmail.com*

**Siti Nurjannah Sanusi**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : nurjannahsns@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Pemberian tiga tahap vaksin Covid19 menjadi hal yang wajib ada dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di masa pandemi Covid19, selain bahwa perusahaan juga harus menertibkan kebijakan ketaatan protokol kesehatan karyawan meliputi 3M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mencuci Tangan menggunakan sabun). Perusahaan harus memberikan fasilitas untuk kemudahan penerapannya, serta terus meningkatkan ketertiban dalam penerapan manajemen keselamatan & kesehatan kerja secara menyeluruh.*

**Kata Kunci :** *manajemen, keselamatan, kesehatan kerja, pandemi Covid19*

**ABSTRACT**

*The provision of three stages of the Covid-19 vaccine becomes mandatory in the management of the safety and health of employees during the Covid19 pandemic, in addition to that the company has also had to comply with employee health protocol compliance covering 3M (wearing masks, keeping distance, washing hands with soap). The company must provide facilities for the ease of application, and continue to improve the implementation of overall safety and health management.*

**Keywords:** *Management, safety, occupational health, Covid19 pandemic.*

## **I. PENDAHULUAN**

Pandemi Covid19 adalah suatu keadaan yang telah berhasil mengubah semua tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Pandemi Covid19 berdampak pada semua faktor. Dalam bidang ekonomi bahkan pandemi Covid19 telah membuat perekonomian dunia menurun drastis, termasuk juga di Indonesia. Banyak perusahaan gulung tikar dan tidak dapat melanjutkan usahanya, dan tidak sedikit yang harus bersabar, bertahan di masa pandemi agar perusahaan dapat berjalan melalui krisis di masa ini.

Kebijakan penanganan pandemi oleh pemerintah berdampak pada kemunduran banyak perusahaan yang harus menutup usahanya untuk jangka waktu yang sangat lama. Perusahaan dalam bidang hiburan, cafe atau restoran, perhotelan serta bidang pariwisata salah satu dari banyak perusahaan yang berdampak langsung karena larangan bepergian akibat kebijakan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) pada tahun 2020 dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) awal 2021. Tentu saja itu adalah serangkaian yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam kebijakan penanganan pandemi Covid 19.

Kemudian bahwa akibat diberlakukannya PSBB, maka selama masa pandemi Covid19 dunia kerja

mengenal istilah WFH (*work form home*) yang diterapkan sebagai satu upaya menghambat penyebaran Covid19. Dunia kerja menerapkan WFH guna melindungi atau megupayakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Tidak semua perusahaan bersedia menerapkan WFH, banyak perusahaan yang dengan terang-terangan atau diam-diam masih membuka dan meminta karyawannya untuk bekerja di masa pandemi.

Perusahaan atau instansi yang berhubungan dengan kesehatan, seperti rumah sakit, klinik, puskesmas dan lainnya diwajibkan buka, dan tidak dibolehkan melakukan WFH. Petugas medis sudah pasti tidak bisa WFH. Pekerja keamanan, pekerja di pasar sembako, serta banyak pekerjaan lainnya yang juga tidak bisa menerapkan WFH.

Untuk itu perusahaan atau instansi yang tidak bisa WFH dituntut untuk menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Perusahaan harus mematuhi langkah-langkah pencegahan penularan virus corona sesuai dengan yang diwajibkan oleh pemerintah. Selain itu perusahaan harus update apa yang diterbitkan oleh ILO (International Labour Organization) mengenai daftar Pencegahan dan Migasi COVID-19 di tempat kerja guna memberikan upaya maksimal dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan karyawan.



Gambar Protokol Kesehatan Sebelum Ada Vaksin

Perusahaan harus memastikan kebersihan di lingkungan kerja, penerapan K3 dengan mentaati 3M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mencuci Tangan menggunakan sabun). Perusahaan harus selalu memantau ketersedianya sanitizer dan atau sabun mandi, serta air bersih di setiap lingkungan kerja. Tidak ketinggalan adalah tersedianya masker serta upaya pemberian vaksin bagi karyawannya. Termasuk keharusan mempunyai rancangan kesiapsiagaan darurat yang komprehensif guna mencegah terjangkitnya Covid di lingkungan perusahaan tersebut.

## II. LANDASAN TEORI

Landasan teori atau kerangka teori dalam penelitian adalah memaparkan konsep atau definisi tentang manajemen sumber daya manusia sebagai sumber teori utama, kemudian definisi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan peraturan pemerintah atau kebijakan yang ada, sehingga dapat dilakukan analisis

pada fenomena yang digambarkan berdasarkan pada sumber rujukan penelitian yang sudah dilakukan oleh para pakar dan penelitian terdahulu.

Dalam manajemen sumber daya manusia, Keselamatan kerja dijelaskan seperti pendapat Mulyadi (2016, 165) keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan untuk melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari ditempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas.

Sedangkan kesehatan kerja menurut Mulyadi (2016, 166) adalah salah satu spesialisasi di dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Menurut Afriza, Sastrayuda, dan Sedarmayanti (2018, 124) menyatakan bahwa: Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang

mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017) menyatakan bahwa: Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Setiap perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Undang-undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja

UU Kesehatan kerja di atur dalam Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan kerja. Undang-undang ini menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Untuk memberikan perlindungan pada keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah seperti mengutip pendapat DR. Muhammad Busro (2017, 301) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan

virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Lingkungan kerja pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- 1) Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: kursi, meja, dan peralatan kerja. (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah.
- 2) Lingkungan kerja non fisik seperti: kerjasama antar karyawan, komunikasi, dan hubungan antar karyawan.

Sementara itu kembali pada kenapa perusahaan harus memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kepada karyawannya, tujuannya adalah:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Adapun usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

- 1) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 2) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 3) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 4) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### **III. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif itu sendiri menurut Sugiyono (2018;86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2018;15) adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme dimana biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek, alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan melakukan penggambaran, melukiskan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta-fakta yang tampak.

Selain itu metode penelitian deskriptif kualitatif menurut para ahli lain meliputi pendapat Sukmadinata (2017; 73) adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.

Adapun langkah-langkah atau cara yang dilakukan adalah pertama adalah menentukan tema penelitian; kemudian menemukan atau merumuskan masalah yang ingin diteliti, kemudian menentukan tujuan dan manfaat penelitian, dalam hal ini tentu saja bahwa manfaat yang akan dicapai adalah memberi sumbangsih pemikiran dalam bidang akademisi terkait, selain juga tujuan pribadi penulis itu untuk kepentingan akademisnya. Langkah selanjutnya adalah melakukan



proses pengumpulan data dengan melakukan wawancara, pengamatan dan atau mengumpulkan buku-buku serta sumber pustaka lainnya baik berupa artikel atau dokumen-dokumen pemerintah atas kebijakan terkait, dan kemudian setelah banyak data pustaka terkumpul adalah melakukan proses pembersihan data analisis data, dengan kata lain hanya data yang menunjang penelitian saja yang akan digunakan, sedangkan banyak data yang tidak mendukung tentu saja tidak akan digunakan. Setelah itu menjawab persoalan atau permasalahan dan menyusun laporan penelitian.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di masa pandemi Covid19 menjadi satu prioritas penting yang menyatu dalam kebijakan pencegahan penyebaran Covid19. Pada setiap perusahaan yang menerapkan WFH maupun yang tetap bekerja ke kantor atau datang ke lokasi kerja, keduanya harus menerapkan protocol

kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam PP 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dijelaskan bahwa K3 merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Undang-undang No.1 Tahun 1970 penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kewajiban perusahaan yang harus dilaksanakan. Dalam Pasal 3 dijelaskan bahwa tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

- 1) Mencegah serta mengendalikan timbulnya penyakit baik *physic* atau *physicis*, penularan, infeksi dan keracunan;
- 2) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 3) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- 4) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.



Gambar Protokol Kesehatan Bagi Karyawan

Sementara itu di masa pandemi Covid19, pelaksanaan 3M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mencuci Tangan menggunakan sabun) menjadi bagian penting dalam K3. Budaya 3M yang lahir dimasa pandemi inipun kini menjadi bagian dari penerapan budaya K3. Tujuannya agar pekerja tetap aman dan sehat saat beraktivitas, dan pencegahan penyebaran Covid19 dapat terus dilakukan.

Seperti halnya tujuan dari K3 yakni untuk meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi. Kemudian mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas di masa pandemi perusahaan harus betul-betul mampu mendisiplinkan protocol kesehatan yang dikenal dengan 3M tersebut.

Seperti juga disampaikan oleh peneliti Muhammad Rizqi Agustino dkk.; (2020) yang menunjukkan bahwa sebagai dampak pandemi virus Covid-19 seluruh HRD perusahaan dituntut untuk mampu mempelajari dan memahami mengenai protokol kesehatan serta melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan tertib 3M.

Apa yang diungkapkan oleh menteri Kesehatan Republik Indonesia dr. Terawan Agus Putranto menyatakan

dunia usaha dan tenaga kerja berkontribusi besar untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 karena besarnya jumlah populasi tenaga kerja serta besarnya mobilitas dan interaksi penduduk yang umumnya terbentuk dari aktifitas bekerja. Tempat kerja sebagai pusat interaksi dan tempat berkumpulnya orang-orang merupakan salah satu faktor risiko yang perlu diantisipasi penularannya, untuk itu perusahaan dihimbau untuk dapat membantu pemerintah dalam mendisiplinkan protocol kesehatan di masa pandemi ini.

Melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020, Menteri Kesehatan menetapkan panduan pencegahan dan pengendalian virus Covid-19 atau panduan kerja New Normal di area perkantoran dan industri dengan tujuan untuk mendukung keberlangsungan usaha dalam menghadapi situasi pandemi seperti saat ini (sumber:<http://promkes.kemkes.go.id/>diakses 6 September 2020).

Sebagai upaya untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 di area kerja, perusahaan dihimbau untuk membentuk tim khusus yang akan menyiapkan protocol atau panduan kerja dalam kondisi "New Normal". Panduan kerja tersebut tidak hanya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan aspek manusia (*human capital & culture*), cara kerja (*process & technology*), namun juga berkaitan dengan pelanggan, pemasok, mitra, dan *stakeholders* lainnya (*business continuity*). Panduan tersebut dapat diberlakukan disertai juga dengan

sanksi, agar betul-betul dilaksanakan oleh semua pihak.

Dengan membuat dan menerapkan panduan kerja New Normal seperti ini membuktikan kesungguhan manajemen perusahaan untuk membantu pemerintah dalam mengatasi penyebaran virus Covid-19 khususnya di area perkantoran dengan menerapkan protokol kesehatan. Serta sebagai wujud pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada masa adaptasi kebiasaan baru.

Pemerintah Indonesia memberikan panduan pencegahan dan Mitigasi Covid-19 yang ditetapkan sesuai dengan *ILO: Pertama Menjaga Jarak atau Social Distancing*. Menjaga jarak dengan semua karyawan dan dengan siapapun untuk upaya pencegahan penularan. Kedua. Menjaga kebersihan diri dengan rajin mencuci tangan. Dalam hal ini perusahaan wajib menyediakan disinfektan, *handsanitizer* atau *handsoap* untuk menjaga kebersihan area yang sering diakses oleh banyak orang.

Ketiga. Komunikasi dan Pelatihan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan: (a) Melatih manajemen dan karyawan atau mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah risiko penularan virus Covid-19 serta bagaimana bertindak jika terjadi kasus infeksi Covid-19; (b) Mengadakan pelatihan penggunaan, pemeliharaan, serta pembuangan alat pelindung diri (APD) yang baik dan benar; (c) Menjalinkan komunikasi intensif dengan para pekerja atau karyawan untuk memberikan informasi terkini terkait situasi di area

kerja, wilayah atau negara, (d) menginformasikan pekerja tentang hak mereka untuk menyingkir dari situasi kerja yang menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan atau kesehatan, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan segera memberi tahu atasan langsung terkait situasi tersebut.

Keempat. Menyediakan Alat pelindung diri (APD). Tersedianya Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai dan tersedia tempat pembuangan tertutup secara higienis untuk pembuangan alat-alat tersebut.

Kelima *Response*. Seiring adanya panduan pemerintah, menghimbau karyawan atau para pekerja untuk tidak datang ke tempat kerja jika menunjukkan gejala yang dicurigai virus Covid-19. Memberikan hak untuk cuti sakit, tunjangan sakit seluruh pekerja; Mempersiapkan fasilitas isolasi tempat kerja bagi siapa saja yang mengidap gejala Covid-19 sambil menunggu pemindahan ke fasilitas, Melakukan penyemprotan disinfektan di lingkungan kerja; Serta melakukan pengawasan kepada pihak-pihak yang melakukan kontak erat dengan pekerja yang terinfeksi virus Covid19.

Keenam. Mengadakan vaksin sebanyak 3 tahapan secara berkala sesuai jadwal dan ketentuan ke semua karyawan kecuali bagi yang tidak memungkinkan.

Keenam upaya tersebut betul-betul harus dijalankan guna tercapainya tujuan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di masa pandemi. Pandemi tidak pernah diketahui kapan

akan berakhir, untuk itu sikap waspada dan tetap disiplin protokol kesehatan harus terus diupayakan, agar semua pihak termasuk perusahaan dan karyawannya dapat melalui masa krisis di era pandemi, dan setelah pandemi selesai semua dapat hidup lebih normal dan lebih baik lagi.

## **V. KESIMPULAN**

Setiap upaya pemerintah dan semua langkah-langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tentu saja membutuhkan peran atasan dan juga kerjasama dengan para tenaga kerjanya. Hal-hal tersebut meliputi: Pertama adalah Pelatihan dan Komunikasi. Hal yang harus dilakukan yaitu melatih para pekerja tentang langkah-langkah yang dapat diadopsi untuk mencegah risiko terpaparnya virus dan tentang bagaimana bertindak dalam kasus infeksi COVID-19. Dan juga yang tidak kalah pentingnya yaitu memelihara komunikasi yang teratur dengan pekerja untuk memberikan informasi terkini terkait situasi di tempat kerja, wilayah; menginformasikan pekerja tentang hak mereka untuk menghindari situasi kerja yang menimbulkan bahaya serius bagi kesehatan, dan segera memberi tahu atasan langsung terkait situasi tersebut.

Kedua yaitu Alat Pelindung Diri (APD), bila perlu perusahaan harus menyediakan APD yang memadai secara gratis dan juga pihak atasan harus menyediakan tempat untuk membuang

APD yang dapat menjaga kehygienisan tempat kerja.

Ketiga yaitu Tanggapan, hal yang dapat dilakukan yaitu mengidentifikasi apakah peraturan yang telah diterapkan dalam tempat kerja sudah sesuai dengan panduan pemerintah dan menghimbau agar pekerja yang mempunyai gejala terinfeksi COVID-19 untuk tidak datang ke tempat kerja; mengatur isolasi siapa saja yang mengidap gejala COVID-19 di tempat kerja seraya menunggu pemindahan ke fasilitas kesehatan yang sesuai; melakukan disinfeksi tempat kerja secara rutin; menyediakan pengawasan kesehatan terhadap orang-orang yang telah melakukan kontak dekat dengan pekerja yang terinfeksi tersebut (ILO, 2020).

Beberapa hal di atas merupakan ketentuan pencegahan pada industri, namun bukan berarti para pekerja yang melakukan WFH tidak melakukan pencegahan, justru mereka harus melakukan pencegahan mandiri guna memutus persebaran virus corona ini. ILO juga menerbitkan langkah-langkah mandiri dalam Daftar Pencegahan dan Migasi COVID-19 di tempat kerja, cara pencegahan ini dapat diterapkan setiap pekerja di setiap bentuk pekerjaan.

Apa saja langkah-langkah pencegahannya. Yang pertama yaitu Jarak Fisik, hal ini meliputi mengurangi interaksi langsung para pekerja, jika memungkinkan mereka harus melakukan komunikasi secara tidak langsung melalui telepon atau pertemuan virtual. Namun jika hal tersebut tidak dapat diterapkan di

tempat kerja, pihak atasan harus membuatkan jadwal yang sekiranya dapat mendukung cara ini, seperti menyediakan shift, mengurangi jumlah pekerja dalam satu shift dengan cara memindahkannya pada shift yang lain.

Yang kedua yaitu Higenis, yaitu seperti menyediakan desinfektan yang aman untuk digunakan manusia, Hand sanitizer yang memiliki kadar alkohol 60%-80%, dan yang paling penting menyediakan air dan sabun untuk mencuci tangan.

Dan yang terakhir yaitu Kebersihan, yaitu memberikan desinfektan secara teratur pada peralatan dan benda-benda di tempat kerja seperti permukaan meja, gagang pintu, telepon, papan tombol, dan benda kerja, serta tak lupa pula kamar mandi yang merupakan salah satu komponen penting dalam tempat kerja (ILO, 2020).

Beberapa hal pencegahan diatas harus diterapkan oleh semua pekerja, karena pencegahan ini juga selain untuk memutus tali persebaran di negara kita, juga untuk kesehatan para pekerja sendiri. Dengan melakukan pencegahan tersebut diharapkan angka resiko penularan COVID-19 di tempat kerja menurun dan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan rasa aman.

Selain itu melakukan vaksinasi juga merupakan upaya yang harus dilakukan dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dalam hal ini adalah terhindarnya infeksi Covid19 dan mencegah penularannya. Sikap disiplin dan waspada harus terus dilakukan karena pandemi belum diketahui kapan akan berakhir, sehingga semua harus waspada dan terus melaksanakan protocol kesehatan dengan gerakan 3M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mencuci Tangan menggunakan sabun).

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

- Afriza, Sastrayuda, dan Sedarmayanti 2018. *Pembangunan dan Pengembangan Pariwisata: PT Refika Aditama*. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Expert*. Yogyakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA. Bogor:
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

**Artikel/Jurnal/Majalah Terbitan Berkala**

- Muhammad Rizqi Agustino dkk., 2020.:  
Adaptasi dan Kebiasaan Baru  
Human Resource Department di  
Masa Pandemi Covid-19.  
*Business Innovattion &  
Entrepreneurship*. Vol 2. No.3

**Sumber Kutipan Dari Internet**

- Ratna Ayu Ratriwardhani, Dosen Prodi D-IV 2020, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja Selama Masa Pandemi COVID-19 (duta.co) <https://duta.co/keselamatan-dan-kesehatan-di-tempat-kerja-selama-masa-pandemi-Covid-19>
- Kepmenkes RI Nomor H.K.01.07/Menkes/413/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi. Keputusan Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan Nomor HK.02.02/I/4405/2020 Tentang Pedoman Pemantauan Dan Evaluasi Kesiapan Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19):<http://promkes.kemkes.go.id/diakses> 6 September 2020.