

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pariwisata adalah segala sesuatu/aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan orang lain yang sedang melakukan perjalanan(*traveller*), di samping untuk memenuhi kebutuhan dirinya. Sedangkan industri pariwisata, adalah badan usaha yang berwujud seperti; Biro Perjalanan Wisata(*Tours & Travel Service*), Perusahaan Transportasi (Udara, Darat & Laut), Perusahaan Akomodasi (Hotel, Motel, Hostel, Inn, *Cottage, Apartement, Guest House, Bungalow, Floating Hotel, Etc.*) *Tourist Object (Temple, Museum, Beach, Montain, Lake, Zoo, Botanical Garden, Recreational Center, Etc.)* ,*Entertainment Industry (Tourist Atraction, Cultural Entertainment, Discoutiquee, Musical Show, Singing Contest, Sports Tournaments, Etc.)*, *Manufactur Industry(Carping, Art Shop, Souvenir Shop, Painting, Shopping Center, Etc.)*, *Post and Telecommunation as Suporting Industries*. Sedangkan definisi Parwisata menurut Prof.K.Krapf adalah sebagai berikut:

“Kepariwisataan adalah keseluruhan hubungan dan fenomena yang timbul dari perjalanan dan tinggalnya manusia yang bertujuan tidak untuk membangun/ menciptakan tempat tinggal tetap.

Pengertian pariwisata menurut Undang-Undang No. 10 tahun 2009 tentang Kepariwisataan, Pariwisata adalah “Berbagai macam kegiatan wisata dan didukung fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah, pemerintah daerah dan pengusaha. Menurut Undang-Undang No. 10 tahun 2009 pasal 1 ayat 1, Pariwisata merupakan “Kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi , pengembangan pribadi atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara”.

Pariwisata menurut Richardson dan Fluker yaitu Pariwisata merupakan kegiatan-kegiatan atau orang-orang yang melakukan perjalanan dan tinggal di luar lingkungan mereka selama tidak lebih dari satu tahun berturut-turut untuk bersantai, bisnis dan tujuan lainnya.

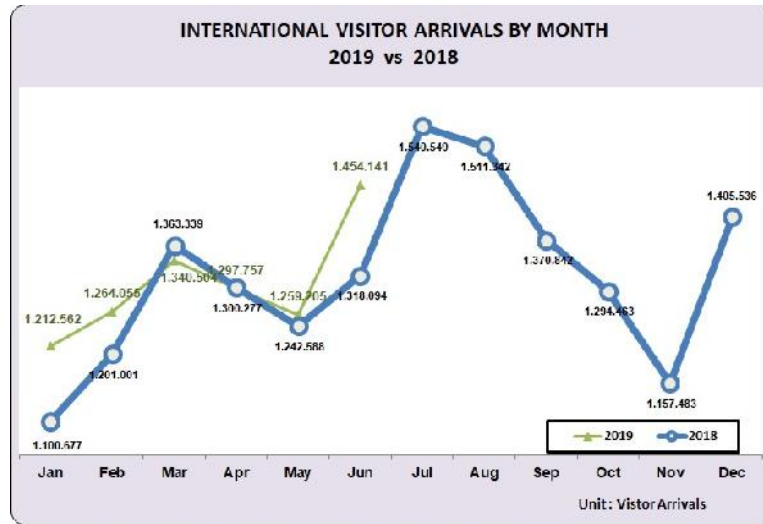
Kata hotel mulai digunakan sejak abad ke -18 di London(Inggris), sebagai Hotel Garni yaitu sebuah rumah besar yang di lengkapi dengan sarana tempat menginap/tinggal untuk penyewaan secara harian, mingguan, atau bulanan. Kata hotel sendiri merupakan perkembangan dari bahasa Prancis yaitu hostel, yang diambil dari bahasa latin Hospes, dan mulai diperkenalkan kepada masyarakat umum pada tahun 1797. Sebelum istilah hotel digunakan di Inggris, rumah-rumah penginapan bagi orang yang bepergian jauh disebut *Inn*. Dalam terminologi (ilmu mengenai definisi dan istilah) resmi, tidak ada perbedaan desfinisi antara kata hotel dengan *inn*.

Hanya dalam kata sebutan modern disebut HOTEL, sedangkan kata sederhana (dahulu dalam sejarah) disebut *INN*.

Seiring dengan perkembangannya industri pariwisata, membuat para penyedia jasa pariwisata saling bersaing dan berusaha untuk menyediakan beragam pariwisata dalam bentuk apapun yang dikemas secara menarik dan dapat memuaskan para konsumen. Indonesia merupakan negara tropis dengan daya pariwisata tinggi. Menurut data Kementerian Pariwisata 2018 menunjukkan, sejak 2013 sektor pariwisata menempati posisi keempat setelah minyak dan gas bumi, batubara, serta kelapa sawit sebagai penghasil devisa negara. Presiden Joko Widodo telah memberikan arahan untuk memajukan 10 destinasi wisata nasional. Sering disebut sebagai “10 Bali Baru Indonesia”. Selain gencar mendorong deregulasi untuk mempermudah investasi dan proses izin usaha, pemerintah juga gencar membangun infrastruktur di sana-sini. Baik untuk memperbaiki kualitas infrastruktur di lokasi destinasi wisata maupun koneksitas antar kawasan di Indonesia. Juga tak kalah pentingnya ialah mengimplementasikan kebijakan Kawasan Ekonomi Khusus di sektor pariwisata. Empat daerah telah ditetapkan pemerintah sebagai Kawasan Ekonomi Khusus Pariwisata, yakni Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika, Kawasan Ekonomi Khusus Morotai, Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Lesung, dan Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Kelayang.

Berikut data statistik Wisatawan Mancanegara Kementerian Pariwisata Indonesia

:



Gambar 1.1 Statistik Wisatawan Mancanegara 2019 vs 2018

Sumber: Kemenpar - Statistik Wisatawan Mancanegara 2019 vs 2018

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa wisatawan mancanegara pada tahun 2018 pada bulan Juli meningkat drastis, sedangkan di tahun 2019 pada bulan Juni juga paling tinggi untuk angka kunjungannya. Itu menunjukkan bahwa minat wisatawan berpengaruh terhadap tingginya pertumbuhan hotel.

Berikut data statistik Wisatawan Domestik Kementerian Pariwisata Indonesia :



Gambar 1.2 Profil Wisatawan Nusantara 2018

Sumber: Kemenpar-Profil Wisatawan Nusantara 2018

Berdasarkan gambar 1.2 Profil Wisatawan Nusantara 2018 menunjukkan bahwa wisatawan nusantara meningkat pesat yang berarti pengaruh kedatangan wisatawan juga berpengaruh dengan tumbuhnya hotel untuk tempat tinggal sementara wisatawan.

Hotel menurut Undang-Undang Pariwisata no 10 tahun 2009 pada pasal 25 ayat 1 dan 2:

1. “Usaha penyediaan akomodasi merupakan usaha penyediaan kamar dengan fasilitas yang lain serta pelayanan yang diperlukan”.
2. “Usaha penyediaan setiap jenis akomodasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibedakan atas criteria yang disusun menurut jenis dan tingkat fasilitas yang disediakan”.

Hotel menurut Ir.Sugiarto Endar, BA dan Sri Sulartiningrum, BA dengan judul “Pengantar Akomodasi dan Restoran”, yaitu sebuah bangunan yang didirikan dan dikelola dengan tujuan komersial dengan jalan menyediakan fasilitas penginapan untuk masyarakat umum. Dengan rincian fasilitas seperti jasa penginapan, jasa pelayanan barang bawaan, jasa penyedia makanan dan minuman, jasa fasilitas perabot dan hiasan, serta pencucian pakaian”.

Jadi hotel merupakan salah satu bagian penunjang pariwisata sebagai tempat istirahat, bisnis, makan dan minum(restoran yang ada di dalam hotel) dan jasa pelayanan barang bawaan, jasa penyedia makanan dan minuman, jasa fasilitas perabot dan hiasan, serta pencucian pakaian..

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi yang mengalami jumlah peningkatan yang cukup tinggi khususnya di bidang perhotelan. Banyak hotel baru menurut kelasnya yang terus bermunculan. Mulai dari kategori hotel melati hingga hotel bintang lima. Ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jatim Herry Siswanto mengatakan, oleh sebab itu, pelaku industri perhotelan dituntut untuk lebih kreatif dalam menjaring pelanggan agar tidak kalah dengan kompetitor. Sampai saat ini total hotel di Jatim berada di kisaran angka 650.

"Yang menarik, akhir-akhir ini terlihat pertumbuhan hotel bintang tiga ke atas di daerah-daerah cukup pesat sekali," terangnya di Surabaya, Selasa (9/4).

Menurutnya, hal tersebut tidak terlepas dari pertumbuhan ekonomi di daerah yang semakin menggeliat dan didukung oleh kebijakan keleluasaan dari pemerintah

daerah (pemda) dalam memberikan kemudahan fasilitas perizinan pendirian hotel. Selain itu, pembangunan hotel berbintang di daerah sebenarnya cukup dibutuhkan. Karena bisa dimanfaatkan sebagai tempat penyelenggaraan *meeting, incentive, convention, and exhibition (MICE)* untuk kegiatan pemerintah dan juga korporat. Serta menunjang fasilitas pariwisata yang sekarang sedang digenjut.

Tabel 1.1 Jumlah hotel di Surabaya tahun 2017

No.	Klasifikasi Hotel	Jumlah Hotel	Jumlah kamar
1.	Bintang 5	7	1912
2.	Bintang 4	20	3682
3.	Bintang 3	33	3952
4.	Bintang 2	3	205
5.	Bintang 1	5	307
	Total	68	10.088

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Timur- Kota Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah Hotel di Surabaya tahun 2017 bahwa sesuai klasifikasi hotel, jumlah hotel dan jumlah kamar yang ada berpengaruh dari meningkatnya wisatawan yang membutuhkan tempat tinggal sementara. Oleh karena itu penerapan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat penting diterapkan

dengan baik. Untuk menjaga kualitas dari hotel tersebut. Agar karyawan merasa aman dan nyaman, serta para pengunjung-pun merasakan hal yang sama pula.

No	Kabupaten/Kota	Hotel Bintang			Hotel Non Bintang			Hotel Bintang + Non Bintang		
		Jumlah Hotel	Jumlah Kamar	Jumlah Tempat Tidur	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar	Jumlah Tempat Tidur	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar	Jumlah Tempat Tidur
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Kab. Pacitan	0	0	0	30	527	729	30	527	729
2	Kab. Ponorogo	1	79	112	56	934	1.261	57	1.013	1.373
3	Kab. Trenggalek	1	63	126	13	245	391	14	308	517
4	Kab. Tulungagung	2	178	280	26	1.091	1.606	28	1.269	1.886
5	Kab. Blitar	2	90	136	11	171	189	13	261	325
6	Kab. Kediri	1	103	158	16	394	595	17	497	753
7	Kab. Malang	9	720	1.375	246	2.376	3.044	255	3.096	4.419
8	Kab. Lumajang	0	0	0	20	497	836	20	497	836
9	Kab. Jember	9	666	1.047	45	1.737	2.555	54	2.403	3.602
10	Kab. Banyuwangi	6	436	745	75	2.321	3.444	81	2.757	4.189
11	Kab. Bondowoso	1	55	110	14	387	601	15	442	711
12	Kab. Situbondo	0	0	0	29	837	1.205	29	837	1.205
13	Kab. Probolinggo	0	0	0	88	1.184	2.460	88	1.184	2.460
14	Kab. Pasuruan	8	670	919	597	3.630	4.130	605	4.300	5.049
15	Kab. Sidoarjo	9	1.081	1.760	91	1.789	2.283	100	2.870	4.043
16	Kab. Mojokerto	1	68	118	160	2.224	4.294	161	2.292	4.412
17	Kab. Jombang	3	177	277	24	567	1.333	27	744	1.610
18	Kab. Nganjuk	0	0	0	11	437	606	11	437	606
19	Kab. Madiun	1	19	30	8	190	225	9	209	255
20	Kab. Magetan	2	59	118	138	1.894	2.875	140	1.953	2.993
21	Kab. Ngawi	0	0	0	19	321	463	19	321	463
22	Kab. Bojonegoro	5	606	876	18	776	1.029	23	1.382	1.905
23	Kab. Tuban	5	313	480	21	674	1.002	26	987	1.482
24	Kab. Lamongan	1	81	243	9	310	406	10	391	649
25	Kab. Gresik	1	105	173	25	476	660	26	581	833
26	Kab. Bangkalan	0	0	0	4	87	129	4	87	129
27	Kab. Sampang	1	60	134	5	148	238	6	208	372
28	Kab. Pamekasan	1	42	66	13	332	585	14	374	651
29	Kab. Sumenep	0	0	0	16	548	920	16	548	920
71	Kota Kediri	7	486	676	22	721	1.008	29	1.207	1.684
72	Kota Blitar	1	89	130	16	547	801	17	636	931
73	Kota Malang	33	3.522	5.102	105	2.402	3.307	138	5.924	8.409
74	Kota Probolinggo	2	134	233	26	652	1.044	28	786	1.277
75	Kota Pasuruan	1	47	37	5	203	302	6	250	339
76	Kota Mojokerto	0	0	0	9	446	606	9	446	606
77	Kota Madiun	9	692	1.044	29	786	1.221	38	1.478	2.265
78	Kota Surabaya	97	14.195	19.963	142	5.679	7.777	239	19.874	27.740
79	Kota Batu	15	1.396	2.143	952	7.139	8.888	967	8.535	11.031
	Jumlah	235	26.232	38.611	3.134	45.679	65.048	3.369	71.911	103.659

Gambar 1.3 Jumlah Hotel Menurut Kelas dan Tempat Tidur di Provinsi Jawa Timur 2017

Sumber: Kemenpar

No	Kabupaten/Kota	Klasifikasi Jasa Akomodasi										Jumlah	
		Bintang 5	Bintang 4	Bintang 3	Bintang 2	Bintang 1	Hotel Melati	Home Stay	Youth Hostel	Vila	Akmd. Lainny		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	Kab. Pacitan						22		8				30
2	Kab. Ponorogo				1		53	1		2			57
3	Kab. Trenggalek				1		8	5					14
4	Kab. Tulungagung		1	1			18		8				28
5	Kab. Blitar			2			9	1				1	13
6	Kab. Kediri			1			14	1	1				17
7	Kab. Malang		1	5	3		57	174		3	12		255
8	Kab. Lumajang						13	7					20
9	Kab. Jember		1	6	1	1	37	5	2			1	54
10	Kab. Banyuwangi		1	3	1	1	48			10	17		81
11	Kab. Bondowoso			1			9	3	2				15
12	Kab. Situbondo						25	1				3	29
13	Kab. Probolinggo						33	53		2			88
14	Kab. Pasuruan	1	3	2	2		21	29		547			605
15	Kab. Sidoarjo			5	4		89	2					100
16	Kab. Mojokerto		1				20	7	1	113	19		161
17	Kab. Jombang			2		1	15					9	27
18	Kab. Nganjuk						11						11
19	Kab. Madiun				1		7		1				9
20	Kab. Magetan					2	94	37		7			140
21	Kab. Ngawi						13		6				19
22	Kab. Bojonegoro		2	3			14		4				23
23	Kab. Tuban		1	1	2	1	20	1					26
24	Kab. Lamongan			1			7	2					10
25	Kab. Gresik			1			14	8	3				26
26	Kab. Bangkalan						2	1				1	4
27	Kab. Sampang				1		5						6
28	Kab. Pamekasan			1			10	1				2	14
29	Kab. Sumenep						16						16
71	Kota Kediri		3		2	2	19	3					29
72	Kota Blitar					1	14	1	1				17
73	Kota Malang	3	10	17	2	1	55	7	1		42		138
74	Kota Probolinggo			1		1	8	18					28
75	Kota Pasuruan			1			5						6
76	Kota Mojokerto						9						9
77	Kota Madiun		1	2	3	3	27	2					38
78	Kota Surabaya	9	21	47	17	3	103	27	4			8	239
79	Kota Batu	2	4	5	2	2	68	478	4	402			967
	Jumlah	15	50	108	43	19	1.012	875	46	1.086	115		3.369

Gambar 1.4 Jumlah Hotel Menurut Klasifikasinya di Provinsi Jawa Timur

2017

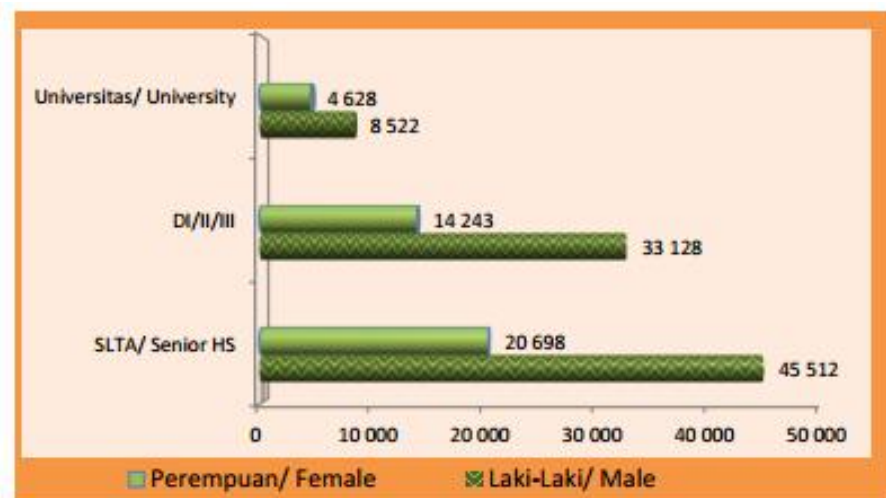
Sumber: Kemenpar

Berdasarkan gambar 1.3 dan 1.4 terlihat bahwa kota Surabaya merupakan salah satu kota industri terbesar di Indonesia. Oleh karena itu kota Surabaya sebagai pusat perekonomian di salah satu provinsi Indonesia yaitu Jawa Timur. Sebagai salah satu kota komersial menjanjikan di Indonesia, Surabaya adalah tujuan berbisnis kedua setelah Jakarta. Sebagai kota metropolitan terbesar dan terpadat di Indonesia, Surabaya berhasil menarik banyak investor asing untuk berbisnis. Kota ini dinilai kaya dari segi sumber daya manusia dengan sekitar 2,8 juta dari total populasi. Selain itu, Surabaya juga memiliki infratrakstur pendukung yang baik untuk berbisnis, termasuk system transportasi yang baik untuk melayani perjalanan *local* maupun internasional. Surabaya juga turut dianugerahi pengharagaan sebagai lokasi investasi utama di tahun 2011, yang membuat tingkat investasi di kota ini meningkat secara cepat. Untuk urusan potensi bisnis ke depannya, Surabaya memiliki beberapa bidang yang sangat berpotensi seperti:

1. Perusahaan manufaktur. Itu karena upah buruh minimumnya relatif rendah, dengan upah maksimum untuk tenaga kerja biasa hanya Rp 3.045.000 (USD 234 dengan nilai tukar IDR 13.000 per 1 USD).
2. Sektor pertanian terutama untuk beras, susu, tapioka, tembakau, karet, jagung, gula, ikan, dan udang yang diolah di Jawa Timur.
3. Bisnis konstruksi, karena Surabaya sudah mulai mengembangkan kota dengan gedung-gedung pencakar langit besar.

4. Sektor ritel, sesuai dengan banyaknya pusat perbelanjaan dan jaringan supermarket yang besar di kota ini. Orang-orang di Surabaya juga memiliki daya beli yang kuat.

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan hotel di Jawa Timur khususnya Surabaya terdapat peningkatan jumlah karyawan yang bekerja di hotel. Mulai dari yang lulusan perhotelan maupun lulusan dari peminatan yang lain.



Gambar 1.5 Latar Belakang Karyawan yang bekerja di Hotel.

Sumber: Kemenpar

Berdasarkan gambar 1.5 menyatakan bahwa karyawan sebagai sumberdaya yang paling berharga dan dibutuhkan serta merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk

perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Suasana lingkungan dan budaya kerja perusahaan yang mendukung secara keseluruhan baik dalam tata kelola manajemen yang sistematis maupun hal-hal non-teknis seperti solidaritas sesama karyawan, menjadi alasan tersendiri bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut supaya dapat mengetahui dan mendapatkan hasil dari objek yang diteliti.

Pada tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PR : 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). Dimana pada pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak lebih dari 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat

menyebabkan kecelakaan kerja seperti, peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak material, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Di hotel keselamatan sebagai salah satu modal utama dalam bekerja baik bahaya dari segi fisik maupun psikis. Jika terjadi kecelakaan maka akan menghambat jalannya pekerjaan di hotel. Di era modern ini hampir, semua pekerjaan manusia telah dibantu oleh alat-alat yang dapat memudahkan pekerjaan manusia, contohnya mesin. Dengan bantuan mesin produktivitas akan semakin baik dan standar. Mesin dapat membuat keuntungan yang cukup besar bagi penggunanya, namun dapat juga membuat kerugian karena mesin itu dapat sewaktu-waktu dapat rusak, meledak atau terbakar. Rusaknya mesin atau meledak ataupun terbakar disebut kecelakaan kerja. Akibat dari kecelakaan kerja pihak perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Kecelakaan bukan hanya disebabkan oleh alat-alat kerja tetapi juga disebabkan oleh kecenderungan pekerja untuk celaka.

Kinerja perusahaan akan terganggu jika ada karyawan yang sakit. Hal ini tentu saja menghambat target yang ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan. Biasanya perusahaan memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawannya.

Menurut UU No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang- Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat diprediksikan sebelumnya hal tersebut dapat terjadi karena *human error* ataupun kondisi lingkungan kerja. Tingkat kecelakaan kerja di dunia industri Indonesia menunjukkan angka yang cukup tinggi. Salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya pengetahuan dan kesadaran pelaku industri untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Kepala Seksi Pengawasan Norma Ergonomi dan Lingkungan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Muhammad Fertiaz di pameran Indonesia Infrastructure Week, Jakarta Convention Center (JCC) Senayan, Rabu (9/11/2016).

"Berdasarkan data yang kami terima dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasusnya mencapai 105.182 kasus pada 2015, dengan korban jiwa mencapai 2.375 orang,"

Secara filosofi, K3 adalah segala upaya menjamin kesempurnaan tenaga kerja agar dalam menghasilkan karya, pekerja bisa selamat fisik dan mentalnya dalam keadaan sempurna. Sementara banyak dalam prosesnya ketika menghasilkan karya, misalnya membangun gedung atau jembatan, mengakibatkan kesempurnaan manusia hilang. K3 tertulis pada Pasal 87 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diatur dalam pedoman penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012.

Apabila K3 dapat terlaksana dengan baik, maka kasus kecelakaan kerja dapat ditekan dan biaya-biaya yang tidak perlu dapat dihindari. Dengan demikian, tercapai suasana kerja yang aman, nyaman, sehat dan terwujud produktivitas yang lebih tinggi. Dibutuhkan peran aktif dari seluruh pihak untuk menyukseskan K3, kepedulian dari pemerintah, pemerintah daerah, lembaga serta masyarakat industri itu sendiri. Saat ini SMK3 menjadi salah satu syarat utama yang diberikan oleh negara maju dalam perdagangan global, baik ekspor maupun impor. Dalam SMK3 diatur ketentuan bahwa para pelaku industri diwajibkan untuk menyediakan APD yang memenuhi persyaratan teknis, seperti tersertifikasi SNI atau standar internasional sesuai Permenaker No. 8 Tahun 2010. Permenaker No. 8 Tahun 2010 pasal 1 ayat 1 berisi tentang "Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah

suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja”.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menekan sekecil mungkin kecelakaan kerja yang dialami karyawan ditempat kerja.

Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif.

K3 adalah bidang yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja pada sebuah institusi ataupun lokasi proyek.

Berikut ini adalah fungsi dan tujuan K3 secara umum:

1. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga kerjanya dapat meningkat.
2. Untuk menjaga dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan kerja.

3. Untuk memastikan sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja merupakan tanggung-jawab bersama antara pihak manajemen dan karyawan. Dengan saling menjalankan kewajiban di tempat kerja, maka diharapkan penerapan K3 dapat dilaksanakan dengan baik. Perusahaan dan tenaga kerja sama-sama memiliki kewajiban terhadap penerapan K3 di tempat kerja.

Menurut H. W. Heinrich, penyebab kecelakaan kerja yang sering ditemui adalah perilaku yang tidak aman sebesar 88%, kondisi lingkungan yang tidak aman sebesar 10%, atau kedua hal tersebut di atas terjadi secara bersamaan. Oleh karena itu, pelaksanaan diklat keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dapat mencegah perilaku yang tidak aman dan memperbaiki kondisi lingkungan yang tidak aman.

Pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja juga berguna agar tenaga kerja memiliki pengetahuan dan kemampuan mencegah kecelakaan kerja, mengembangkan konsep dan kebiasaan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, memahami ancaman bahaya yang ada di tempat kerja dan menggunakan langkah pencegahan kecelakaan kerja.

Di hotel terdapat banyak departement yang bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan karyawan. Karena jika salah satu departement saja yang terkena masalah maka hotel tersebut akan mengalami gangguan fungsional karena setiap

departemen saling berhubungan satu sama yang lain. Departement tersebut meliputi: *Front Office Departement, F&B Departement, Housekeeping Departement, Accounting Departement, Marketing Departement* dan sebagainya sesuai dengan struktur organisasi hotel tersebut. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang kesehatan dan keselamatan kerja pada *F&B Departement* saja. Dikarenakan *F&B Departement* merupakan salah satu pemasukkan terbesar dari hotel, pemasukkan kedua dari penjualan kamar. Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya memiliki banyak departemen yang saling berhubungan oleh karena itu penelitian ini akan mengerucut pembahasannya yaitu tentang penerapan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di *F&B departement* supaya menghindari gangguan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya dan kerugian berupa kurangnya pemasukkan hotel dan terganggunya pekerjaan.

Menurut Soekresno dan Pendit (1998:4) menyebutkan bahwa *food and beverage department* merupakan bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait, dari para tamu yang tinggal maupun yang tidak tinggal di hotel tersebut dan dikelola secara komersial serta profesional. Departemen ini merupakan departemen yang sangat mutlak diperlukan di hotel dalam penyediaan dan pelayanan makanan dan minuman dalam menjalankan tugasnya *food and beverage department* terbagi menjadi dua bagian yang saling bergantung satu sama lain dan harus saling bekerjasama.

2(dua) bagian tersebut adalah :

1. *Food and beverage front service*

Yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu, terdiri dari bar, restoran, *banquet dan room service*.

2. *Food and beverage back service*

Yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui perantara pramusaji, terdiri dari *kitchen, stewarding*.

Menurut Ridley John (2003:68), Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja muncul untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi. Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja terdahulu, *Factories Act 1961 (FA)* dan *Offices, Shops and Railway Premises Act 1963 (OSRP)*. Ditunjukkan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan isinya cenderung preskriptif (yaitu isinya menetapkan dengan cara memperbaiki kesalahan) dan membatasi lingkup pekerjaan dengan memperlakukan hanya pada operasi, proses atau tempat kerja tertentu yang disebutkan didalam ketetapan (*Act*).

Adapun Dark, Mclean, dan Weatherhead (2010:4) mengatakan

“ The work place duty of care requires employers to provide their employees with a safe place to work. This includes training and supervision of staff in safe work practice, provision of safety equipment where needed, proper first aid treatment as required.”

Maksud dari kutipan ini, tempat kerja sudah seharusnya menyediakan karyawan tempat yang aman untuk berkerja. Termasuk memberikan perawatan, pelatihan mengenai cara kerja aman, serta peralatan penunjang keselamatan kerja pertama yang tepat dibutuhkan.

Pernyataan diatas sangatlah sesuai dengan pernyataan Ramli (2010:25).

“ Pemilik atau pengusaha bertanggung jawab terhadap semua aktifitas usahanya termasuk aspek keselamatan kerja yang timbul dari proses atau aktifitas operasinya. “

Samuel Howard Quertey and Bill Buenar Puplampu (2012), dalam penelitiannya *Employee Health and Safety Pracites: An Exploratory and Comperative Study of the Shipping and Manufacturing Industries in Ghana*. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas yang tinggi dikaitkan dengan kesehatan karyawan yang efektif dan praktek keselamatan melalui inisiatif kesehatan dan keselamatan. Sehingga bila ada peningkatan kesehatan maka bahaya keselamatan dan tantangan industry dapat dikurangi.

Dalam penelitian lainnya Cristina (2012;94) juga menyatakan Faktor Komitmen Top Management terhdap K3 memiliki pengaruh signifikan yang paling kecil terhdap Kinerja Proyek Kontruksi. Berarti penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya .

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang Studi Deskriptif Tentang Penerapan Keamanan dan Keselamatan Kerja Karyawan *F&B Departement* di Hotel

Garden Palace oleh Astrid Yunita Atapary, menurut hasil wawancara dari *restaurant manager* yaitu bahwa keamanan dan keselamatan di Hotel Garden Palace Surabaya di area restaurant kemungkinan kecil terjadi karena tempat *waiters* untuk mengambil pesanan tamu sangat dekat, dan di area restaurant juga terdapat kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan, kotak P3K ini setiap pelayan atau harus mengetahui letak P3K tersebut dan untuk karyawan *waiters* juga harus menaati SOP yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam Penelitian lainnya tentang Studi deskriptif tentang Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja Karyawan di Hotel Maxone Surabaya oleh Sekar Ayu Lestari, Dari hasil wawancara dengan HRD Hotel diketahui bahwa jaminan kesehatan kerja karyawan hanya memberi asuransi bpjs kesehatan dan ketenagakerjaan saja. Jaminan kesehatan tersebut di berikan kepada seluruh karyawan hotel kecuali karyawan *outsourcing* (satpam).

Pemberian makan siang terhadap karyawan, pihak hotel memesan makanan dari luar hotel dengan berbagai syarat yaitu mengajukan proposal terlebih dahulu, upaya seperti ini diterapkan agar mengetahui contoh makanan apa saja yang di jual dan layak atau tidak pernah di hotel atau perusahaan mana mereka menjual makanan tersebut, dan apabila catering tersebut memiliki surat-surat yang mungkin dapat menunjang kualitas makanan yang dijual berarti sudah dipastikan terjamin kesehatannya.

Menurut Presiden ASPEK Indonesia Mirah Sumirat melalui siaran persnya di Jakarta, 24 Agustus 2015.

"Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3".

ASPEK menuntut hal tersebut karena salah satu karyawan PT Dunkindo Lestari Muhamad Ali terjatuh ke dalam *elevator* dari lantai 4, ketika hendak menurunkan box-box berisi donat. Kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian pekerja produksi PT Dunkindo Lestari, Cabang Kalimantan (Dapur Sumber Arta) Jakarta Timur, pada Senin (17/8) ini membuat ASPEK menyayangkan minimnya perhatian dari Pimpinan PT Dunkindo Lestari.

"Berdasarkan keterangan dari sesama rekan kerja dan pihak keluarga korban yang kami terima, pada malam kejadian hingga esok harinya, sejak terjadinya kecelakaan hingga proses penanganan korban sampai di rumah sakit dan di rumah duka, tidak ada pihak manajemen yang mengawal setiap proses penanganan dimaksud," kata dia.

Dia mengatakan penanggung jawab unit kerja meminta beberapa orang karyawan untuk membawa korban ke rumah sakit tanpa memberikan jaminan biaya yang diperlukan.

Menurut presiden ASPEK Indonesia Mirah Sumirat :

"Bahkan pada malam kejadian, pihak keluarga korban yang harus mencari dana sendiri untuk menutup biaya rumah sakit, yang besarnya tidak kurang dari Rp 3 juta,"

Presiden ASPEK Indonesia Mirah Sumirat menambahkan pada saat di rumah sakit, Mohamad Ali yang saat itu masih hidup, juga sempat terkendala karena rumah sakit mempertanyakan kepesertaan BPJS Kesehatan, yang ternyata karena *Dunkin' Donuts* tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan.

Berdasarkan rekaman CCTV yang ASPEK terima, dia mengatakan bahwa PT Dunkindo Lestari tidak menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja sesuai ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, salah satu indikatornya adalah tidak berfungsinya *elevator* dengan baik serta tidak adanya lampu penerangan di dalam *elevator*. ASPEK Indonesia meminta manajemen *Dunkin' Donuts* harus bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja itu.

Menurut presiden ASPEK Indonesia Mirah Sumirat :

"Dunkin' Donuts harus bertanggung jawab tidak saja terkait hak normatif korban, tapi juga terkait nasib keluarga korban yang memiliki 2 orang anak dan membutuhkan kepastian biaya pendidikan".

Dari perbedaan-perbedaan yang ada pada penelitian tersebut akan menjadi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Sehingga dapat mendukung ataupun menyanggah dari penelitian.

1.2 Permasalahan

1. Bagaimana Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beveregae Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beveregae Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Peneliti/Penulis

1. Mengetahui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja(K3) karyawan F&B Departement di Hotel Brava Suites by Zia Surabaya.

1.3.2.2 Bagi Pembaca/Umum

1. Untuk dapat memberi informasi tentang penerapan kesehatan dan keselamatan kerja(K3) karyawan.

1.3.2.3 Bagi Perusahaan

1. Sebagai masukan untuk langkah terbaik pengambilan keputusan, dan penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan upaya menekan kecelakaan kerja karyawan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

2. Karyawan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja untuk peningkatan kinerja dari hasil penelitian ini.

1.3.2.4 Bagi D3 Kepariwisata/Bina Wisata Universitas Airlangga Surabaya

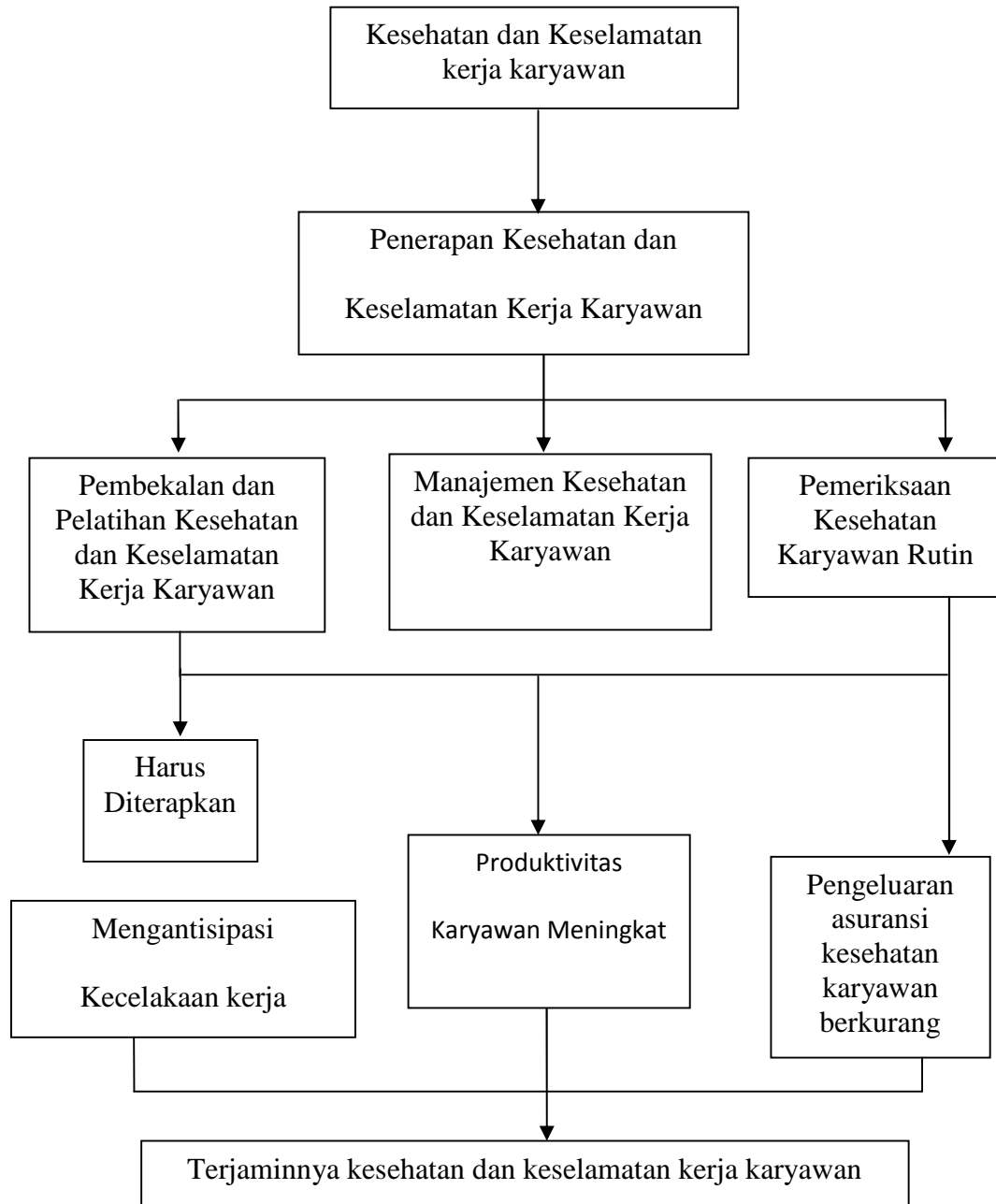
1. Untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4 Kerangka Pemikiran

Untuk menentukan suatu judul penelitian yang akan dibahas, dan mempermudah serta memperjelaskan hasil pembahasan, maka selain menentukan batasan-batasan konsep penulis juga memiliki landasan-landasan pemikiran yang memang sebelumnya menjadi pertanyaan bagi penulis tentang masalah yang diambil sebagai penelitian di lapangan dengan judul Studi Deskriptif Tentang Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beverage Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya

Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka dapat diambil kerangka pemikiran sebagai berikut:

Bagan 1.4 Kerangka Pemikiran



Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja menurut Wahyu Ratna (2006:16). Keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya meliputi situasi dan lingkungan kerja yang menanggung kesehatan dan keselamatan karyawan supaya pekerjaan perusahaan bisa jalan lancar. Arti kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Membuat situasi dan lingkungan kerja.

Keadaan fisik gedung dan semua perlengkapan yang dipunyai sebagai fasilitas untuk melakukan pekerjaan karyawan. Keadaan nonfisik, seperti situasi jalinan kerja antar sesama karyawan, baik dengan cara horisontal ataupun vertikal. Jalinan horisontal melukiskan jalinan kerja yang baik antar sesama karyawan yang menempati posisi yang sama.

2. Menanggung keselamatan dan kesehatan karyawan, hingga membuat rasa aman dari ancaman bahaya yang diakibatkan oleh beragam sumber bahaya, berbentuk mesin dan semua sarana produksi, bahan baku, konstruksi bangunan, instalasi listrik, dan perlengkapan yang lain.
3. Ruang atau lapangan (space) dimana orang bisa bekerja atau yang kerap dimasuki tenaga kerja. Jadi, tempat kerja yaitu ruang, lapangan, halaman, dan seputarnya yang disebut bagian integral atau jalinan dengan tempat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditinjau dari segi keilmuan dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 dijabarkan ke dalam Sistem Manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disebut SMK3 (Soemaryanto, 2002). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang 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, penerapan, pencapaian, peng-kajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor. 09 / PER / M / 2008)

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05 / MEN /1996, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bagi perusahaan menurut Tarwaka (2008) adalah:

1. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.

2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
3. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
4. Dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penyediaan dan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

APD adalah alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. APD ini terdiri dari kelengkapan wajib yang digunakan oleh pekerja sesuai dengan bahaya dan risiko kerja yang digunakan untuk menjaga keselamatan pekerja sekaligus orang di sekelilingnya. Kewajiban ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri. Dan pengusaha wajib untuk menyediakan APD sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerjanya. APD tersebut harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku (Pasal 2) dan tentunya sesuai dengan jenis potensi bahaya. Sehingga penggunaannya akan benar-benar optimal. Biasanya diawali dengan melakukan identifikasi potensi bahaya di area kerja tersebut atau di beberapa industri atau perusahaan, ahli Keselamatan dan

Kesehatan Kerja mengawalinya dengan *HIRADC (Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control) Process* atau IPBR (Identifikasi Potensi Bahaya dan Risiko). Dalam hirarki pengendalian risiko, APD merupakan pendekatan yang kelima atau terakhir setelah Eliminasi, Substitusi, Pengendalian teknis (*engineering control*), dan pengendalian administrasi.

Pemilihan APD bagi pekerja sangatlah penting, pemilihan yang salah dikhawatirkan akan menimbulkan bahaya tambahan bagi pemakaiannya. APD wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma (Pasal 2) kepada pekerjanya sebagai bentuk komitmen pengusaha dalam implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pasal 3 dalam Permenaker No.08 tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri mengelompokkannya menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Pelindung Kepala

Untuk melindungi bagian kepala dari benturan/ kejatuhan benda dari atas kepala/melindungi kepala dari percikan api.

2. Pelindung Mata dan muka

Untuk melindungi mata dan muka dari benda asing seperti percikan api atau debu/ partikel-partikel lainnya.

3. Pelindung Telinga

Untuk melindungi telinga dan menghindari terjadinya gangguan pendengaran para pekerja.

4. Pelindung Pernapasan

Untuk melindungi pekerja dari terjadinya gangguan pernapasan.

5. Pelindung Tangan

Untuk melindungi tangan dari benda tajam atau yang lainnya yang bisa berakibat fatal.

6. Pelindung Kaki

Untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat yang bisa berakibat fatal.

Jika saat anda memasuki area perusahaan atau proyek biasanya anda menjumpai sebuah poster atau papan informasi yang berisikan informasi/rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan Alat Pelindung Diri di tempat kerja (pasal 5). Pekerja pun wajib mematuhi penggunaan APD tersebut (pasal 6). Pekerja pun sebenarnya dapat menyatakan keberatan jika ternyata APD yang dipergunakan tidak memenuhi ketentuan dan justru membahayakan. Misalnya saat melakukan pekerjaan di ketinggian, pekerja hanya disediakan tali biasa saja yang tidak memenuhi standar. Secara garis besar pengusaha atau pengurus harus melakukan identifikasi kebutuhan,

pemilihan, pelatihan cara penggunaan, penggunaan, perawatan, penyimpanan, cara pembuangan, inspeksi dan pelaksanaan evaluasi serta pelaporan dari penggunaan APD tersebut (pasal 7).

Menurut Tarwaka, alat pelindung diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*), alat pelindung diri (APD) adalah alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari luka atau penyakit yang diakibatkan oleh adanya kontak dengan bahaya (*hazards*) di tempat kerja, baik yang bersifat kimia, biologis, radiasi, fisik, elektrik, mekanik dan lainnya.

Perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi karyawannya saat bekerja untuk menghindari kecelakaan kerja. Menurut Permenakertrans No. Per.08/Men/VII/2010 Pasal 2 ayat (1) menyebutkan pengusaha wajib menyediakan Alat Perlindungan Diri bagi pekerja/buruh ditempat kerja. Alat pelindung diri yang dibutuhkan di hotel sangat berbeda dengan alat pelindung diri konstruksi. Alat Pelindung Diri (APD) yang umumnya digunakan oleh karyawan *F&B Departement* khususnya di area *kitchen/* dapur antara lain yaitu :

1. *Hat Cook* : Ciri khas seorang chef, awalnya hat cook berwarna putih dengan bentuk seperti tabung maupun jamur dan mempunyai pori-pori/lubang di

bagian atas untuk aliran hawa, bentuk hat cook yang tinggi tunjukkan posisi seseorang chef dan umumnya yang kenakan yaitu *executive chef*. Bersamaan perubahan zaman, design, bentuk dan warna hat cook juga beragam, namun masih tetap mempunyai manfaat paling utama, yakni menghindar rambut rontok dan jatuh ke pada makanan dan menyerap keringat di dahi. Bahan yang dipakai pada hat cook dapat berbentuk kertas maupun kain katun. *Hat cook* yang di buat dari kertas umumnya hanya sekali penggunaan.

2. *Necktie* : (dasi/syal) yang melingkar di leher dan dipakai untuk menyerap keringat di sekitaran leher supaya tak menetes ke makanan. Tetapi sekarang ini pemakaian *necktie* hanya sebagai hiasan di leher saja atau meneunjukkan jabatan dari seorang chef.
3. *Double Breasted Jacket* : baju yang harus dipunyai seseorang juru masak, baju ini di desain berlapis dibagian dada, berlengan panjang dan di buat dari kain katun yang agak tebal membuat perlindungan dada dari panas api, makanan atau cairan yang dapat tumpah ke badan.
4. *Apron* : yaitu bias dikatan sebagai celemek, harus dipakai oleh *chef* dengan maksud untuk melindungi dari kotoran, sama halnya dengan *double breasted jacket* yang beragam warna, *apron* juga bukan sekedar berwarna putih namun umumnya mengikuti dengan warna baju yang dipakai. Panjang *apron*

diupayakan hingga lutut dan lebar, supaya celana juga dapat terlindung dari kotoran.

5. *Side Towel* : Disisipkan di pinggang *chef* serta fungsinya untuk *chef* yaitu untuk menjaga kebersihan tangannya, umumnya di buat dari kain yang tebal dan mudah menyerap air.,
6. *Trousers* : Biasa disebut sebagai celana panjang berfungsi untuk melindungi kaki dari dari siraman air atau cairan panas dan nyaman untuk dibuat kerja.
7. *Hand Gloves* : Untuk melindungi tangan dan mempertahankan *hygiene* bahan makanan atau minuman.
8. *Safety Shoes* : Sepatu khusus yang digunakan di area *kitchen* oleh seorang *chef*, yang digunakan untuk melindungi diri dari benda tajam/ cairan panas dan agar tidak mudah terpeleat.

1.4.1 Pembekalan dan Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia pembekalan adalah proses, cara, perbuatan menyediakan bekal. Menurut Gomes (2003:197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

Diperlukan pelatihan K3 bagi semua tenaga kerja sebelum bekerja atau terlibat dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pelatihan K3 mempermudah karyawan untuk mengetahui, dan memahami K3 serta menerapkannya. Pelatihan ini ditujukan pada karyawan dengan memberikan pembekalan materi K3 beserta contoh-contoh, praktek kerja lapangan dengan tujuan akhir untuk menerapkan pada saat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik.

Sesuai dengan undang-undang nomor 1 tahun 1970 mengenai keselamatan tenaga kerja, maka perusahaan berkewajiban menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya yang mana perusahaan itu mengupayakannya dengan mengadakan pelatihan seperti ini untuk para karyawan terutama karyawan ahli K3. Dengan begitu perusahaan dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktek K3 (keselamatan kesehatan kerja) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. K3 terkait dengan ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika kesehatan, psikologi organisasi dan industri, ergonomika, dan psikologi kesehatan kerja.

1.4.1.2 Bahaya di tempat kerja

1.4.1.2.1 Bahaya fisik dan mekanik

Bahaya fisik adalah sumber utama dari kecelakaan di banyak industri. Bahaya tersebut mungkin tidak bisa dihindari dalam banyak industri seperti konstruksi dan pertambangan, namun seiring berjalannya waktu, manusia mengembangkan metode dan prosedur keamanan untuk mengatur risiko tersebut. Buruh anak menghadapi masalah yang lebih spesifik dibandingkan pekerja dewasa. Jatuh adalah kecelakaan kerja dan penyebab kematian di tempat kerja yang paling utama, terutama di konstruksi, ekstraksi, transportasi, dan perawatan bangunan.

Permesinan adalah komponen utama di berbagai industri seperti manufaktur, pertambangan, konstruksi, dan pertanian, dan bisa membahayakan pekerja. Banyak permesinan yang melibatkan pemindahan komponen dengan kecepatan tinggi, memiliki ujung yang tajam, permukaan yang panas, dan bahaya lainnya yang berpotensi meremukkan, membakar, memotong, menusuk, dan memberikan benturan dan melukai pekerja jika tidak digunakan dengan aman.

Tempat kerja yang sempit yang memiliki ventilasi dan pintu masuk/keluar terbatas, seperti tank militer, saluran air, dan sebagainya juga membahayakan. Kebisingan juga memberikan bahaya tersendiri yang mampu mengakibatkan hilangnya pendengaran. Temperatur ekstrim panas mampu

memberikan stress panas, kelelahan, kram, ruam, mengabutkan kacamata keselamatan, dehidrasi, menyebabkan tangan berkeringat, pusing, dan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan kerja. Pada temperatur ekstrim dingin, risiko yang dihadapi adalah hipotermia, frostbite, dan sebagainya. Kejutan listrik memberikan risiko bahaya seperti tersengat listrik, luka bakar, dan jatuh dari fasilitas instalasi listrik

1.4.1.2.2 Bahaya kimiawi dan biologis

A. Bahaya biologis

1. Bakteri
2. Virus
3. Fungi
4. Patogen bawaan darah
5. Tuberculosis

B. Bahaya kimiawi

1. Asam
2. Basa
3. Logam berat

4. Pelaruat

5. Petroleum

6. Partikulat

7. Asbestos

8. Silika

9. Asap

C. Bahan kimia reaktif

1. Api, bahan yang mudah terbakar

2. Ledakan

D. Masalah psikologis dan sosial

1. Stres akibat jam kerja terlalu tinggi atau tidak sesuai waktunya

2. Kekerasan di dalam organisasi

3. Penindasan

4. Pelecehan seksual

5. Keberadaan bahan candu yang tidak menyenangkan dalam lingkungan kerja, seperti rokok dan alkohol

Hotel merupakan sektor jasa, oleh karena itu sejumlah pekerjaan di sektor jasa terkait dengan industri manufaktur dan industri primer lainnya, namun tidak terpapar risiko yang sama memiliki masalah kesehatan utama yaitu obesitas dan stres psikologis serta kelebihan jam kerja.

1.4.2 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia.

Kesuksesan program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada proyek konstruksi tidak lepas dari peran berbagai pihak yang saling terlibat, berinteraksi dan bekerja sama. Hal ini sudah seharusnya menjadi pertimbangan utama dalam pelaksanaan pembangunan proyek konstruksi yang dilakukan oleh tim proyek dan seluruh manajemen dari berbagai pihak yang terkait didalamnya. Masing-masing pihak mempunyai tanggung jawab bersama yang saling mendukung untuk keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi yang ditandai dengan evaluasi positif dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pedoman penerapan SMK3 yang berlaku di Indonesia menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: PER.05/ MEN/ 1996.

1.4.2.1 Komitmen dan Kebijakan

Pengusaha dan pengurus tempat kerja harus menetapkan komitmen dan kebijakan K3 serta organisasi K3, menyediakan anggaran dan tenaga kerja dibidang K3. Disamping itu pengusaha dan pengurus juga melakukan koordinasi terhadap

perencanaan K3. Dalam hal ini yang perlu menjadi perhatian penting terdiri atas 3 hal yaitu:

1. Kepemimpinan dan Komitmen
2. Tinjauan Awal K3
3. Kebijakan K3

1.4.2.2 Perencanaan

Dalam perencanaan ini secara lebih rinci menjadi beberapa hal:

1. Perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko dari kegiatan, produk barang dan jasa.
2. Pemenuhan akan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kemudian memberlakukan kepada seluruh pekerja
3. Menetapkan sasaran dan tujuan dari kebijakan K3 yang harus dapat diukur, menggunakan satuan/indicator pengukuran, sasaran pencapaian dan jangka waktu pencapaian.
4. Menggunakan indikator kinerja sebagai penilaian kinerja K3 sekaligus menjadi informasi keberhasilan pencapaian SMK3
5. Menetapkan sistem pertanggungjawaban dan saran untuk pencapaian kebijakan K3

6. Keberhasilan penerapan dan pelaksanaan SMK3 memerlukan suatu proses perencanaan yang efektif dengan hasil keluaran (output) yang terdefinisi dengan baik serta dapat diukur.

1.4.2.3 Penerapan

Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3. Suatu tempat kerja dalam menerapkan kebijakan K3 harus dapat mengintegrasikan Sistem Manajemen Perusahaan yang sudah ada. Yang perlu diperhatikan oleh perusahaan pada tahap ini adalah :

1. Jaminan Kemampuan

- a. Sumber daya manusia, fisik dan *financial*.
- b. Integrasi
- c. Tanggung jawab dan tanggung gugat.
- d. Konsultasi, Motivasi dan Kesadaran
- e. Pelatihan dan Keterampilan

2. Dukungan Tindakan

- a. Komunikasi
- b. Pelaporan

- c. Dokumentasi
- d. Pengendalian Dokumen
- e. Pencatatan Manajemen Operasi

3. Identifikasi Sumber Bahaya dan Pengendalian Resiko

- a. Identifikasi Sumber Bahaya
- b. Penilaian Resiko
- c. Tindakan Pengendalian
- d. Perencanaan dan Rekayasa
- e. Pengendalian Administratif
- f. Tinjauan Ulang Kontrak
- g. Pembelian
- h. Prosedur Tanggap Darurat atau Bencana
- i. Prosedur Menghadapi Insiden
- j. Prosedur Rencana Pemulihan

4. Pengukuran dan Evaluasi

- a. Inspeksi dan pengujian

- b. Audit SMK3
- c. Tindakan perbaikan dan pencegahan Jurnal

5. Tinjauan Oleh Pihak Manajemen

- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Hasil temuan audit Sistem Manajemen K3.
- d. Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan:
 - 1. Perubahan peraturan perundangan.
 - 2. Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
 - 3. Perubahan produk dan kegiatan perubahan.
 - 4. Perubahan struktur organisasi perusahaan.
 - 5. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk epidemiologi.
 - 6. Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 7. Pelaporan.

8. Umpan balik khususnya dari tenaga kerja.

1.4.3 Dampak Apabila Suatu Perusahaan tidak Melakukan K3 Pada Karyawannya.

Karena program K3 yang sangat penting untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para karyawan perusahaan, pasti perusahaan akan memperoleh dampak yang buruk jika perusahaan tidak memberi pelayanan K3 pada karyawannya, seperti :

1.4.3.1 Terjadinya cidera bahkan dapat mengakibatkan kematian pada tenaga kerja.

Hal semacam ini dikarenakan perusahaan tidak melakukan pemeliharaan dan pengecekan berkala pada sebagian perlengkapan yang ada di perusahaan itu. Karena mungkin perlengkapan itu rusak. Karyawan akan mengalami cidera bila K3 tidak diterapkan, bahkan yang terparah dapat menyebabkan kematian.

1.4.3.2 Menyebabkan penyakit.

Minimnya kebersihan lingkungan perusahaan karena tidak terawatnya lingkungan itu, dapat jadi sarang penyakit. Hingga kesehatan karyawan pun terancam.

1.4.3.3 Memberi kerugian.

Jika banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pasti perusahaan juga akan mengalami kerugian karena perusahaan harus menanggung biaya kecelakaan

dari karyawan itu. Ditambah dengan berkurangnya karyawan yang ada diperusahaan itu.

1.4.3.4 Sistem kerja di perusahaan terhambat.

Karena K3 yang tidak diaplikasikan sampai menyebabkan kecelakaan, pasti sistem kerja di perusahaan itu juga akan terganggu dan terhambat. Karena berkurangnya karyawan yang bekerja di perusahaan itu hingga sistem kerja jadi lebih lambat dari biasanya.

Produktivitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Edy Sutrisno (2009:102).

1.4.4 Pemeriksaan Rutin Kesehatan Karyawan

1.4.4.1 *Medical Check Up*

Medical Chek Up bisa dilakukan berkala bisa 1 tahunan bisa juga 2 tahunan tergantung kebijakan masing-masing perusahaan dimana tujuan dari MCU berkala tersebut untuk memantau perkembangan kesehatan para pekerja, Tidak ada kewajiban khusus bagi perusahaan untuk melakukan pemeriksaan bagi pekerja baru. Namun demikian pemeriksaan bagi pekerja yang baru masuk di perusahaan alangkah baiknya di minta riwayat kesehatan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Menurut UU No. 1/1970 yang menyatakan bahwa medical check up dilakukan

setelah karyawan bekerja selama 1 (satu) tahun dan *medical check up* dilakukan setiap tahun.

Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja itu sendiri ada 3 macam, yaitu:

1. Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Kerja

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaga kerja diterima untuk melakukan pekerjaan. Pemeriksaan Kesehatan sebelum bekerja ditujukan agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, tidak mempunyai penyakit menular yang akan mengenai tenaga kerja lainnya, dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan sehingga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lain-lainnya yang dapat dijamin.

2. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter. Pemeriksaan kesehatan berkala dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya, serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan. Semua perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali kecuali ditentukan lain

oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja.

3. Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Pemeriksaan kesehatan khusus adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter secara khusus terhadap tenaga kerja tertentu. Pemeriksaan kesehatan khusus dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan-golongan tenaga kerja tertentu. Pemeriksaan Kesehatan Khusus dilakukan pula terhadap:

- a. Tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan yang lebih dari 2 (dua minggu).
- b. Tenaga kerja yang berusia diatas 40 (empat puluh) tahun atau tenaga kerja wanita dan tenaga kerja cacat, serta tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
- c. Tenaga kerja yang terdapat dugaan-dugaan tertentu mengenai gangguan-gangguan kesehatannya perlu dilakukan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.

1.4.4.2 Sanksi

Bagi perusahaan atau pengurus yang melanggar ketentuan mengenai kewajiban memberikan pelayanan kesehatan kerja termasuk pemeriksaan kesehatan

kerja, dapat dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- .

1.5 METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Maka laporan penelitian ini akan berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan penggunaan bahan dokumen lainnya dengan melihat pokok permasalahan yaitu penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beverage Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian deskriptif kualitatif menurut (*Sugiono, 2009:15*), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah

eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sample sumber dan data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

1.5.1 Batasan Konsep

Batasan konsep adalah istilah yang digunakan untuk membatasi kejadian, kelompok atau individu yang akan diteliti. Berkaitan dengan kepentingan peneliti dan kegiatan mengumpulkan data, maka diperlukan pembatasan. Pembatasan yang dilakukan agar pembaca dapat memahami apa yang dimaksud dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini adalah “Tentang Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beverage Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya”, yang dimaksud disini yaitu : Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan(Suma'mur 2001:104). Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan di *Food & Beveregae Departement* Di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya sangat penting.

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Hasibuan (1996:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Sumber yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan – gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

2. Bersumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

1. Gaji yang memadai

2. Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
3. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

1.5.2 Teknik Penelitian Lokasi

Penentuan lokasi di dalam sebuah penelitian sangat diperlukan agar peneliti bisa mendapatkan data yang relevan. Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian yaitu Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya. Meskipun Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya baru berdiri 2 tahun, namun peminat tamu untuk tinggal disana tetap tinggi oleh karena itu penunjang utama hotel untuk siap menerima tamu dan memberikan layanan yang berkualitas adalah produktivitas karyawan, faktor produktivitas yang berkaitan tentang kesehatan dan keselamatan karyawan yang diterapkan oleh hotel. Jika diterapkan dengan benar maka akan menghindari kecelakaan dan kesehatan karyawan terjaga.

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah :

- 1) Untuk mengetahui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan *F&B Departement* di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya.
- 2) Faktor aksesibilitas yang cukup baik karena berlokasi di Surabaya yang merupakan lokasi yang strategis di kota Surabaya Barat yang mudah dijangkau dengan berbagai macam kendaraan. Jl. Mayjen Sungkono No.212-214, Putat Gede, Kec. Sukomanunggal, Kota SBY, Jawa Timur 60256.

1.5.3 Teknik Penentuan Informan

Peneliti menggunakan informan dalam memperoleh data. Menurut Moleong (2006 : 132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Selain itu (Andi, 2010 : 147) dalam buku Menguasai Teknik - Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa, "Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian." Dari penjelasan tersebut peneliti memahami bahwa informan merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan sesuai kondisi penelitian.

Dalam memilih informan (Moleong, 2006 : 90) diperlukan persyaratan yaitu :

1. Jujur
2. Taat pada janji
3. Patuh pada peraturan
4. Mudah diajak berbicara
5. Memiliki pendapat atau opini terhadap permasalahan penelitian.

(Moleong 2006 : 90), Dalam menentukan seorang informan penelitian diperlukan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Informan yang mengetahui dengan jelas dan sesuai dengan tujuan dari permasalahan.

2. Informan yang masih aktif terhadap lingkungan yang akan dijadikan sasaran penelitian.
3. Informan yang mempunyai cukup banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi.

Sesuai dengan uraian di atas maka peneliti menentukan informan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manajer HRD adalah pihak yang menetapkan kebijakan penerapan k3 di hotel
2. Manajer Operasional adalah pihak yang mengawasi fasilitas layanan hotel sehingga dapat berjalan sesuai dengan prosedur standar operasional yang berlaku.
3. *Head Chef* adalah kepala *Chef* di *kitchen* yang mengawasi dan bertanggung jawab dalam mengarahkan dan berpartisipasi dalam segala urusan operasional dalam *kitchen*.
4. Karyawan , karena bersangkutan dengan pengolahan makanan dan minuman yang akan dihidangkan pada *customer*. Peneliti ingin mengetahui pendapat karyawan dan mengetahui peraturan serta penerapan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik dan benar.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan data – data yang mendukung suatu penelitian dengan jalan menggunakan bahan bacaan, observasi, dan wawancara. (*Moleong, 2006 : 157*)

Peneliti menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data, antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana terjadi dalam kejadian sebenarnya (*Moleong, 2006 : 126*). Terdapat dua macam observasi yaitu observasi peran serta dan observasi tanpa peran serta (*Moleong, 2006 : 176*). Observasi tanpa peran serta yaitu pengamat hanya melakukan pengamatan. Observasi peran serta yaitu pengamat berperan serta melakukan dua peranan yaitu, sebagai pengamat dan menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi tanpa peran serta, karena peneliti hanya melakukan observasi atau pengamatan tanpa ikut berperan serta atau menjadi anggota dari kelompok yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (*Esterbeg : 2000*). Terdapat dua macam wawancara yaitu wawancara berstruktur dan tidak berstruktur. Wawancara berstruktur adalah wawancara yang kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain. Sedangkan wawancara tidak berstruktur

adalah wawancara yang respondennya diberi kesempatan untuk memberi alternatif jawaban yang lain, sehingga lebih banyak informasi yang didapat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara tidak berstruktur, harapan dari peneliti agar informan dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang ada di hotel tersebut serta dapat lebih terinci.

3. Penggunaan Bahan Dokumen.

Penggunaan bahan dokumen adalah setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Hal ini berbeda dengan *record* yang adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting (*Moleong, 2006 : 216*). , Bahan dokumen yang akan digunakan peneliti oleh penelitian ini antara lain: buku penerapan K3 di hotel, produktivitas karyawan, UU yang mengatur penerapan K3 di hotel menggunakan buku tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), buku/ tata aturan *Standart Operating Procedure(SOP)* tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) serta rambu-rambu Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) yang berhubungan dengan *hospitality* di *kitchen*. Serta peneliti memberikan foto berupa pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan di hotel Brava Suites by ZIA Surabaya.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Tahap yang harus dilakukan setelah pengumpulan data yaitu analisa data, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, penulis mengumpulkan data berupa wawancara, catatan lapangan, observasi, dokumentasi, foto, komentar peneliti, biografi, artikel, dan sebagainya kemudian peneliti memberikan penjelasan dalam setiap data yang didapatkan terutama jawaban hasil dari hasil wawancara dengan nara sumber. Seperti yang dijelaskan oleh *Bogdan dan Taylor (Moleong, 2006: 282-283)*, sebagai berikut :

1. Membaca catatan lapangan dengan teliti seluruh data, baik yang berasal dari pengamatan, wawancara, komentar peneliti sendiri, gambar dan foto, dokumen, hendaknya dibaca dan ditelaah secara mendalam. Seluruh bagiannya merupakan potensi yang sama kuatnya dalam menghasilkan sesuatu yang dicari.
2. Memberikan kode pada beberapa judul pembicaraan tertentu. Jika peneliti menelaah dengan teliti, ada judul – judul yang akan kembali dan berulang kali muncul. Setelah membaca seluruhnya dan memperoleh kesan tertentu sebaiknya peneliti mulai memberi nomor – nomor tertentu pada judul – judul yang muncul.
3. Membaca kepustakaan yang ada dengan masalah dan latar penelitian untuk membandingkan apa yang ditemukan dari data dengan apa yang dikatakan

dalam kepuasan profesional. Konsep, model, dan paradigma orang lain dapat pula dimanfaatkan untuk membandingkan hasil penemuan data. Satu hal yang perlu tetap disadari ialah bahwa apa yang dipelajari dan dibaca dari kepustakaan semuanya hendaknya ialah bahwa apa yang dipelajari dan dibaca dari kepustakaan semuanya hendaknya ialah dari perspektif paradigma dan asumsi peneliti sendiri. Melalui teknik analisis deskriptif ingin diungkapkan gambaran secara deskriptif mengenai hasil pengamatan di Hotel Brava Suites by ZIA Surabaya. Dari data yang ditulis, peneliti bertujuan untuk menemukan titik permasalahan atau pemecahan masalah.