

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak di tunjang oleh SDM yang andal. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan di manfaatkan dengan baik. Menurut **sutrisno (2011:3)** SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, (**Sule dan Saefullah, 2008:194**)

2.1.2 Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela (2016:5)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan delegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (**Tika 2010:121**)

Menurut pendapat lain **Kasmir (2016:182)** mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **Sinambela (2016:483)** mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan sesorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Menurut pendapat lain Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. **Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170).**

Indikator kinerja menurut **Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)** adalah sebagai berikut :

1. Perilaku sosial
2. Cara berfikir
3. Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Kepuasan

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:188)** faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut **Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:176)** factor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, di katakana efisein bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah di sepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahan yang kurang di senangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:195)** beberapa factor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

a. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

b. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

c. Citra Karyawan

Citra karyawan merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja



orang– orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri tauladan.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja

Didalam perusahaan agar kinerja karyawan berjalan dengan lancar dan bagus, di perlukan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin untuk melindungi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu beresiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang.

keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari tanggung jawab manajemen, karena pelaksanaan pekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja maka akan terjadi gangguan pelaksanaan sasaran yang telah ditentukan tidak akan tercapai.

Mulyadi (2015:175)

Menurut **kasmir (2016:262)** keselamatan kerja yang di lakoni karywan biasanya tergantung lingkungan di mana dia bekerja. Hal ini disebabkan lingkungan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Dalam praktiknya lingkungan kerja meliputi kondisi sebagai berikut :

1. Di dalam kantor
2. Di dalam pabrik
3. Di dalam gudang

4. Atau di lapangan

Menurut **Barthos (2009:140)** penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah factor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh, dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.

Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. **Kasmir (2016:266)**

Keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman. Dan kesehatan adalah suatu keadaan fisik, mental dan sosial kesejahteraan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya dan di tempat kerjanya, yang diindikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Di tinjau dari perspektif keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat di artikan sebagai ilmu pengetahuan yang di terapkan dalam usaha mencegah kemungkinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat melaksanakan tugas di tempat kerja **(Sinambela 2016:361).**

Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut **(Catarina 2009:72)** adalah sebagai berikut :

Keselamatan kerja :

1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
2. Jaminan keselamatan
3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Kesehatan kerja :

1. Tingkat kesehatan periodic
2. Jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan
3. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku di setiap tempat kerja yang mencakup 3 unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja dan usaha baik bersifat ekonomi maupun sosial).
2. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan:
 - a. Tenaga kerja
 - b. Alat, bahan, pesawat, mesin dan sebagainya
 - c. Lingkungan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Proses produksi
 - e. Sifat pekerjaan
 - f. Cara kerja
3. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.
 4. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha. **Barthos (2009:138)**

2.3.2 Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut **Mangkunegara (2002)** dalam **(Sinambela 2016:368)**

berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya dan selektif 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut pendapat lain **Kasmir (2016:269)** Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa aman
2. Memperlancar proses kerja
3. Agar karyawan berhati – hati dalam bekerja
4. Mematuhi aturan dan rambu – rambu kerja
5. Tidak mengganggu proses kerja
6. Menekan biaya
7. Menghindari kecelakaan kerja
8. Menghindari tuntutan pihak – pihak tertentu.

2.3.3 Sumber – Sumber Kecelakaan Kerja

Menurut **Mulyadi (2015:168)** sumber – sumber terjadinya kecelakaan kerja ialah :

1. Sumber manusia
 - a. Pengetahuan dan keterampilan kurang memadai
 - b. Fisik kurang baik dan mental labil
 - c. Tingkah laku dan kebiasaan sembrono
 - d. Sikap pimpinan yang kurang mendukung
2. Faktor alat – alat kerja
 - a. Tidak sesuai dengan postur tubuh
 - b. Tidak memakai alat pengaman
 - c. Alat yang sudah tidak baik digunakan lagi
 - d. Meletakan / menyimpan alat tidak pernah pada tempatnya
 - e. Alat tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Alat sudah rusak
3. Faktor kondisi kerja
 - a. Mesin, pesawat, alat, instalasi, bahan yang kurang dirawat
 - b. Lingkungan kerja yang kurang baik
 - c. Proses/mekanisme kerja yang tidak baku
 - d. Sifat pekerjaan yang monoton
 - e. Cara kerja yang kurang disiplin

Dalam PP II/ 1979 kecelakaan kerja dibagi ke dalam 3 jenis yang di tentukan sesuai dengan kebutuhan yaitu:

- a. Kecelakaan ringan : kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan pertama hanya mendapat istirahat dokter maximum 2 hari
- b. Kecelakaan sedang : kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan mengakibatkan harus istirahat lebih dari 3 hari tetapi kurang dari 15 hari tidak mengakibatkan cedera
- c. Kecelakaan berat : kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan pertama mengakibatkan harus istirahat lebih dari 3 hari tetapi kurang dari 15 hari serta mengakibatkan cedera

Terdapat berbagai jenis atau tipe kecelakaan yang sering timbul dengan berbagai jenis pekerjaan. Adapun tipe kecelakaan kerja yang sering terjadi yang dikutip dari sumber kemenkertrans adalah :

- a. Terbentur pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, terpotong, tertusuk dan lain – lain
- b. Terpukul (pada umumnya karena terjatuh, meluncur, melayang dan lain – lain)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- c. Tertangkap pada dalam dan di antara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam dan lain- lain)
- d. Jatuh karena ketinggian yang sama
- e. Jatuh karena ketinggian yang berbeda
- f. Tergelincir
- g. Terpapar (pada umumnya tergantung pada temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya dan lain – lain
- h. Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh baik melalui pernapasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas keracunan mati lemas dan lain- lain)
- i. Tersentuh aliran listrik
- j. Dan lain – lain (**kasmir 2016:272**)

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. **Hasibuan (Dalam Sinambela 2016:335)**

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan – ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (**Nuraini 2013:106**).

Menurut pendapat lain disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (**Sutrisno 2011: 87**)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut **Hasibuan (2011:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan -aturan yang sudah di tetapkan. **Hasibuan dalam (Sinambela 2016:335)**

Menurut **Wirawan (2009:138)** Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Jika pegawai atau karyawan melanggar disiplin, organisasi akan mendisiplinkannya. Berikut ini tujuan pendisiplinan :

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya
- c. Meningkatkan kinerja karyawan
- d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja
- e. Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
 - a. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
 - b. Keadilan
 - c. Waskat
 - d. Sanksi hukuman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Ketegasan

f. Hubungan kemanusiaan. **Hasibuan dalam(Sinambela 2016 : 335)**

Menurut **Wirawan (2009:139)** jika kedisiplinan tidak berhasil dan nilai evaluasi kerja pegawai tetap buruk, maka pendisiplinan berubah menjadi hukuman. Prosesnya sebagai berikut:

- a. Peringatan lisan yaitu member teguran secara lisan setelah pelanggaran yang pertama.
- b. Peringatan tertulis. Jika peringatan lisan tidak mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk mematuhi ketentuan peraturan kerja, supervisor akan memanggil dan memberikan peringatan tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.
- c. Skorsing atau suspensi. Jika peringatan tertulis tidak digubris pegawai, langkah berikutnya adalah memberikan skorsing atau suspensi.
- d. Demosi yaitu mentansfer pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih keil, jabatannya lebih rendah, pangkatnya lebih rendah, dan umumnya gajinya umumnya lebih rendah
- e. Pemutusan hubungan kerja atau pemecatan. Pemecatan merupakan upaya akhir untuk menghukum pegawai bermasalah yang berakibat buruk bagi pencapaian organisasi.

Menurut **Sutrisno (2009:86)** bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan.

2.5 Menurut Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitanya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : Katakanlah “ Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya” (QS. Al-Kahfi/18:7)

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industry, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan

Allah dalam menegakan kalimat-Nya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerintah shalat, shodaqoh dan jihat di tangan Allah.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berakhtan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Nama	Judul skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Nurhafiza Yumni Tari Saer (2016)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada pt perindustrian perdagangan bangkinang	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja.	Tidak meneliti tentang produktivitas karyawan
Grisma Ifani (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah.	Penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT APACINTI dan di analisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuisisioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode sekunder dilakukan berpengaruh literature. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja]	Meneliti tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang disipin kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama	Judul skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
Adyasti Andika Sari (2016)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Guna Mekar Industri, Semarang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hipotesis diterima. Terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.	Meneliti tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja	Meneliti disiplin kerja
Armaya sari Tarigan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari: kehadiran, ketaatan, loyalitas, dan ketepatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karywan yang terdiri dari: kualitas, waktu, kemampuan dan pemahaman pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan	Meneliti tentang variabel disiplin kerja	Tidak meneliti tentang produktivitas karyawan

2.7 Keterkaitan Variabel

Menurut **kasmir (2016:262)** keselamatan kerja yang di lakoni karywan biasanya tergantung lingkungan di mana dia bekerja. Hal ini disebabkan lingkungan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Karena jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus di kerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. **Kasmir (2016:193)**

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (terikat), yaitu kinerja karyawan yang di lambangkan dengan (Y)
2. Variabel Independent (bebas), yang dilambangkan dengan X yaitu :
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)
 - b. Disiplin Kerja (X_2)

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1 : Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

VARIABEL	PENGERTIAN	INDIKATOR	SKALA
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung	1. Perilaku sosial 2. Cara berfikir 3. Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan 4. Kepuasan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

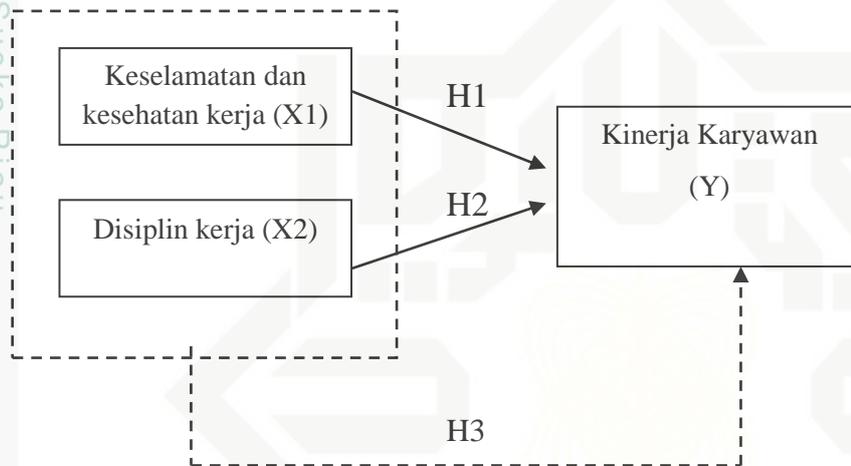
VARIABEL	PENGERTIAN	INDIKATOR	SKALA
	jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170).	Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari tanggung jawab manajemen, karena pelaksanaan pekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja maka akan terjadi gangguan pelaksanaan sasaran yang telah ditentukan tidak akan tercapai. Mulyadi (2015:175)	Keselamatan kerja : 1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja 2. Jaminan keselamatan 3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja 4. Kesehatan kerja : 5. Tingkat kesehatan periodic 6. Jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan 7. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan (Catarina 2009:72)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah di tetapkan. Hasibuan dalam (Sinambela 2016:335)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Hasibuan dalam (Sinambela 2016:335)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini.



Gambar 1 :Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1) Dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, 2013)

2.11 Hipotesis

Hipotesa yang di kemukakan dalam penelitian ini dan berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan kecamatan bangkinang Kabupaten Kampar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan kecamatan bangkinang Kabupaten Kampar

H3 : Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan kecamatan bangkinang Kabupaten Kampar

