



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1309>

**PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PT.
INDUSTRI KAPAL INDONESIA KOTA MAKASSAR**

^KRio Fatli Adnan¹, Andi Surahman Batara², Nurul Ulmy Mahmud³

¹Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

²Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

³Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): riofatliadnan@gmail.com

riofatliadnan@gmail.com¹, as.ammankbatara@gmail.com², nurulmymahmud@yahoo.com³

(082158550456)

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian yang tak terpisahkan bagi kebutuhan mendasar pekerja. Keamanan dan kesehatan sistem manajemen atau program keselamatan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerja, meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan, sedangkan bagi perusahaan berdampak menurunnya pendapatan perusahaan serta citra buruk terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar tahun 2018. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan dan penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan teknik observasi analitik, wawancara, dan dokumentasi dengan jumlah sampel 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar pada penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan presentasi sebanyak 50 (100%), *safety talk* sebanyak 50 (100%), *reward* sebanyak 48(96%), pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 48 (96%), dan kinerja sebanyak 50 (100%) responden. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan di PT. Industri Kapal Indonesia dengan baik dan sesuai dengan UU No. 1 Th. 1970 dan sesuai dengan syarat- syarat yang diatur didalam undang – undang tersebut dan berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi langsung dilapangan adapun saran untuk PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar sebaiknya memberikan pengawasan dan sanksi yang lebih tegas setelah teguran lisan tentang penggunaan APD di area kerja perusahaan dan sebaiknya perusahaan memberikan *reward* kepada pekerja bukan hanya di hari besar melainkan saat pekerja mampu memberikan kinerja yang bagus atau pekerja yang mematuhi aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang ada.

Kata kunci : Keselamatan; kesehatan; pekerja.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Phone :

+62 853 9504 1141

Article history :

Received: 25 Agustus 2020

Received in revised form: 10 September 2020

Accepted: 18 September 2020

Available online: 30 Oktober 2020

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Occupational safety and health is an integral part of the basic needs of workers, security and health management systems or safety programs can help employees to improve worker performance, increase employee motivation and satisfaction, while for companies the impact is decreased company income and a bad image on quality and capacity company. The purpose of this study was to determine the application of occupational safety and health programs at PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar in 2018. This research is a quantitative research and the technique of collecting and sampling in this study uses random sampling with analytical observation techniques, interviews, and documentation with a sample size of 50 respondents. The results of this study indicate that PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar on the use of personal protective equipment with a presentation of 50 (100%), safety talk as much as 50 (100%), reward as much as 48 (96%), training on occupational safety and health as much as 48 (96%), and the performance of 50 (100%) respondents. The occupational safety and health program has been implemented at PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) properly and in accordance with Law no. 1 year 1970 and in accordance with the requirements stipulated in the law and based on the results of interviews and direct field observations as well as suggestions for PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar should provide firmer supervision and sanctions after an oral warning about the use of PPE in the company's work area and the company should give rewards to workers not only on big days but when workers are able to provide good performance or workers who comply with rules regarding safety and existing occupational health.

Keywords : Safety; health; occupational health.

PENDAHULUAN

Di Indonesia banyak industri-industri kecil dan menengah yang diantaranya adalah industri logam. Industri-industri kecil dan menengah di bidang logam cukup banyak jumlahnya, tetapi cara pengelolaan industri ini pada umumnya masih dikerjakan secara tradisional dengan keterbatasan kemampuan di bidang teknik pengecoran logam. Hal tersebut memerlukan pengerahan tenaga secara intensif pula dari para pekerja. Kurangnya keterampilan dan perilaku para pekerja yang kurang perhatian akan bahaya pekerjaan merupakan akibat dari sebab terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini dapat menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.¹

Keamanan dan kesehatan sistem manajemen atau program keselamatan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan yang paling penting adalah pemilik dan karyawan akan merasa aman dan nyaman di tempat kerja. Pekerjaan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi (OSHA) dalam suatu organisasi dapat membantu untuk mencegah kemungkinan cedera, cedera dan kecelakaan terjadi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dapat berpengaruh baik maupun buruk. Temuan tersebut berdasarkan tiga penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi dua hasil positif serta satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pila-Ngarm tahun 2015; Barakat *et al.* tahun 2016; memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sawitri *et al.* tahun 2016 yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.^{2,3,4}

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik memberikan pengaruh pada perusahaan baik pengaruh positif dengan peningkatan kinerja karyawan atau sebaliknya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaynak, *et al.* tahun 2016; Chotimah tahun 2018; Sihotang, *et al.* tahun 2016 memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan

dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.^{5,6,7}

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diatur dan diterapkan dengan baik akan menciptakan keamanan pada pekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini dilakukan oleh Mhiravi dan Parera tahun 2016; Kularathana dan Parera tahun 2016; Huang *et al.* tahun 2016; Aria, *et al.* tahun 2015 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Utama *et al.* tahun 2017 yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak semua indikator dari K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.^{8,9,10,11,12}

Lingkungan kerja yang aman akan memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan agar lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, *et al.* tahun 2017; Yeh dan Huan tahun 2017; Jayaweera tahun 2015 memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh tahun 2017 yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.^{13,14,15}

International Labour Organization (ILO) tahun 2011 memperkirakan sekitar 337 juta kecelakaan kerja terjadi tiap tahunnya yang mengakibatkan sekitar 2.3 juta pekerja kehilangan nyawa. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya menjadi kepentingan pekerja namun juga menjadi kepentingan dunia usaha secara global. Menurut perkiraan ILO terbaru, lebih dari 1.8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2.78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya yang banyak mengakibatkan absensi kerja.¹⁶

Di Indonesia disadari bahwa pelanggaran tentang norma K3 masih sering ditemukan di lapangan. Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan jumlah kasus kecelakaan kerja terus menurun tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, sedangkan tahun 2016 sejumlah 105.182 kasus. Sehingga mengalami penurunan sebanyak 4.6% sedangkan sampai bulan Agustus tahun 2017 terdapat sebanyak 80.392 kasus. BPJS Ketenagakerjaan, 2018.¹⁷

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) adalah perusahaan galangan kapal milik Pemerintahan Indonesia yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. Pemerintah telah memutuskan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sebagai pusat industri maritim bagi Indonesia Timur terutama untuk kapal perikanan, kapal penumpang, ferry (Ro-Ro), cargo dan setiap industri proyek industri terkait. Salah satu dari empat Harbours utama di Indonesia untuk mendukung pelabuhan Makassar adalah *Yard* Makassar. Sementara halaman Bitung adalah untuk mendukung pengembangan sektor perikanan untuk di bagian utara Kepulauan Indonesia Timur (KTI). Adapun visi perusahaan yaitu “Menjadi perusahaan perkapalan dan rekayasa yang kuat dan sangat kompetitif” dan misi perusahaan yaitu “Selalu meningkatkan, berdasarkan kualitas layanan terbaik dengan tepat waktu, tepat dan tepat

biaya kualitas dan kepuasan pelanggan dengan peningkatan nilai perusahaan”.

Penelitian ini memfokuskan pada penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada tenaga kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar pada unit produksi kapal sebagai unit yang memiliki potensi bahaya dengan jumlah 97 pekerja tetap sebagai tanggungan pihak perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. Pada observasi pengambilan data awal di lokasi, peneliti menemukan sejumlah kasus di lapangan diantaranya seperti terpeleset, benturan, terjatuh, luka robek dan terkena percikan api. Selain itu, masalah kesehatan pekerja yang sering dialami seperti batuk, sakit mata, gatal-gatal dan pilek, dimana pengunjung klinik perusahaan berjumlah sekitar 7 – 10 pekerja setiap harinya. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) kepada tenaga kerja agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja sebagai aset perusahaan paling berharga yang dapat menghambat proses produksi yang akan merugikan perusahaan namun mengingat sangat pentingnya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar tahun 2018

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai Januari 2019 di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap sejumlah 97 pekerja pada unit produksi PT. Industri Kapal Indonesia Makassar dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap pada unit produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sebanyak 50 pekerja tetap. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* yakni pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu. Kriteria inklusi yang digunakan adalah karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar yang berada ditempat saat penelitian sedang berlangsung dan bersedia berpartisipasi menjadi responden penelitian, tehnik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, daftar dalam bentuk kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis univariate, analisis yang dilakukan tiap variable dari hasil penelitian. Analisis digunakan untuk mengdeskripsikan variable penelitian yang disajikan dan penyajian data kuantitatif yang telah diolah dan dianalisis kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi dan *cross tab* serta narasi untuk membahas hasil penelitian.

HASIL

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sebanyak 50 orang. Jumlah responden ini didapatkan berdasarkan *total sampling* yang digunakan sebagai dasar dari pengambilan data. Terdapat karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur, dan bagian atau unit pekerja tersebut.

Jenis Kelamin

Pada pengelompokan responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan diketahui bahwa dari hasil pengolahan data menunjukkan semua responden adalah laki-laki

yaitu 50 orang (100%) di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

Kelompok Usia

Tabel 1 Distribusi Responden berdasarkan Kelompok Umur di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Tahun 2018

Usia	n	%
20-29 tahun	8	16.0
30-39 tahun	5	10.0
40-49 tahun	30	60.0
≥50 tahun	7	14.0
Total	50	100.0

Berdasarkan tabel 1 kelompok usia menunjukkan bahwa dari 50 orang responden yang paling banyak berada pada kisaran usia 40 – 49 tahun sebanyak 30 orang (60.0%). Sedangkan pada usia kisaran 20 – 29 tahun sebanyak 8 orang (16%). Kemudian kelompok usia kisaran 30 – 39 tahun sebanyak 5 orang (10.0%). Dan usia diatas 50 tahun sebanyak 7 orang (14%) karyawan.

Bagian atau Unit

Tabel 2 Distribusi Responden berdasarkan Bagian atau Unit di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Tahun 2018

Bagian atau Unit	n	%
Dock	4	8.0
Lambung Kapal	13	26.0
Listrik Kapal	5	10.0
Mesin Bubut	2	4.0
Mesin Poros	10	20.0
Pipa	7	14.0
Plat dan pengelasan sarana	3	6.0
	6	12.0
Total	50	100.0

Pada tabel 2 menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan bagian atau unit tabel 2 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden, dibagian *Dock* ada 4 orang (8.0%), dan pekerja paling banyak ada dibagian lambung kapal 13 orang (26.0%), sedangkan pekerja paling sedikit ada di bagian mesin bubut 2 orang (4.0%), di bagian mesin poros ada 10 orang (20.0%), dibagian pipa ada 7 orang (14.0%), kemudian di bagian plat dan pengelasan ada 3 orang (6.0%), dan terakhir di bagian sarana ada 6 orang (12.0%) pekerja.

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja mencakup *safety talk*, *reward*, kinerja, pelatihan K3 dan alat pelindung diri. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari kelima variable penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Safety Talk

Tabel 3 Distribusi Responden berdasarkan *Safety Talk*
Di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
Tahun 2018

Safety talk	n	%
Memenuhi syarat	50	100.0
Tidak memenuhi syarat	0	0.0
Total	50	100.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 50 pekerja, semua pekerja memberikan jawaban dalam kategori memenuhi syarat yaitu 50 pekerja (100).

Reward

Tabel 4 Distribusi Responden berdasarkan *Reward*
di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
Tahun 2018

Reward	n	%
Kurang	2	4.0
Cukup	48	96.0
Total	50	100.0

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 50 pekerja, hanya 2 orang (4.0%) memberikan jawaban yang masuk dalam kategori kurang syarat yaitu lebih kecil dari 60%, sedangkan sisanya memberikan jawaban cukup sebanyak 48 orang (96.0%).

Kinerja

Tabel 5 Distribusi Responden berdasarkan *Kinerja*
di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
Tahun 2018

Kinerja	n	%
Kurang	0	0.0
Cukup	50	100.0
Total	50	100.0

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 50 pekerja, semua pekerja memberikan jawaban cukup yaitu 50 orang (100,0%).

Pelatihan K3

Tabel 6 Distribusi Responden berdasarkan *Pelatihan K3*
di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
Tahun 2018

Pelatihan K3	n	%
Kurang	2	4.0
Cukup	48	9.6
Total	50	100.0

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 50 pekerja, semuanya telah mengikuti pelatihan K3 namun hanya 2 orang (4.0%) memberikan jawaban yang masuk dalam kategori kurang artinya persentase lebih kecil dari 60% sedangkan sisanya memberikan cukup sebanyak 48 orang (96.0%).

Alat Pelindung Diri

Tabel 7 Distribusi Responden berdasarkan Alat Pelindung Diri
Di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
Tahun 2018

Alat pelindung diri	n	%
Tidak memenuhi syarat	0	0.0
Memenuhi syarat	50	100.0
Total	50	100.0

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 50 pekerja, semua pekerja memberikan jawaban memenuhi syarat sebanyak 50 orang (100.0%).

PEMBAHASAN

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah program resmi pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, perusahaan, dan masyarakat sekitar dari bahaya dan akses negatif akibat kecelakaan maupun proses kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja erat kaitannya dengan kinerja kerja, karena dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Adapun program keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud adalah :

Penerapan *Safety Talk* terhadap Kinerja Pekerja

Safety talk merupakan suatu bentuk diskusi antara pekerja dengan manajer yang membahas mengenai program K3 yang ada di perusahaan, isu K3 yang ada di perusahaan dan pemberian saran demi keefektifan keselamatan kerja bagi perusahaan. *Safety talk* biasanya dilaksanakan pada waktu pagi sebelum bekerja dan *safety talk* digunakan sebagai pengenalan akan potensi-potensi bahaya yang ada ditempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara responden, *safety talk* di perusahaan dilaksanakan setiap hari sebelum bekerja dimulai pada pagi hari. Seringnya dilaksanakan pada tiap sektor yang dipimpin oleh masing-masing kepala sektor kepada pekerja tentang target pengerjaan yang harus diselesaikan dan seputar pentingnya bekerja sesuai prosedur keselamatan serta memerhatikan kebersihan lingkungan kerja. Petugas K3 juga biasanya melakukan *safety talk* di sektor kerja ketika ada hal yang penting untuk diingatkan kepada pekerja atau disampaikan secara keseluruhan dengan mengumpulkan semua pekerja dalam sebuah apel pagi. Program *safety talk* memberikan dampak positif kepada pekerja di lapangan.

Penelitian terdahulu oleh Chotimah tahun 2018 lakukan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries bagian Winding di Nganjuk” dari penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi liner berganda, program SPSS 23 sebagai alat analisis dan 81 karyawan bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries sebagai sampel. Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lokasi

penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Lotus Indah Textile Industries, Nganjuk.⁶

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu Sihotang, *et al.* tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. IMP” dari penelitian tersebut, mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan menggunakan 30 karyawan PT. IMP sebagai sampel. Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga terdapat perbedaan yaitu tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening.⁷

Penerapan *Reward* terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan mengenai reward kepada pekerja diberikan pada pelaksanaan hari milad perusahaan setiap tanggal 29 Oktober dengan harapan sebagai perangsang bagi pekerja untuk lebih giat dalam bekerja, memperhatikan keselamatan kerja dan lingkungan kerjanya. Penilaiannya yaitu dilihat kebersihan disetiap lokasi kerja, penilaian berikutnya yaitu ketaatan apel pagi, penilaian selanjutnya yaitu kedisiplinan pemakaian alat pelindung diri dalam bekerja dan terakhir penilaian kebersihan ruangan kantor. Adapun *reward*/hadiah yang diberikan kepada pemenangnya yaitu berupa sertifikat dan uang, dimana masing-masing tingkatan juara mendapatkan nilai nominal uang yang berbeda-beda

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agustina dan Remmy tahun 2018 mengungkapkan bahwa pemberian *reward* pada karyawan mempunyai hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain sebagai ungkapan terima kasih atas pencapaian kinerja yang memenuhi target, pemberian penghargaan yang pantas juga bertujuan untuk memotivasi pegawai lainnya agar mampu mencapai prestasi yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Program Studi Manajemen Informatika.¹⁸

Penerapan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pekerja

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang diberikan untuk bekal personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 ditempat kerja. Pelatihan juga merupakan suatu cara untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi pekerja untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat memahami dan berperilaku akan pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, perusahaan sudah menerapkan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja yaitu persemester (6 Bulan) dilaksanakan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja dengan bekerja sama Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Harapan diadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan pemahaman tentang pengenalan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja.

Adapun pelatihan yang diberikan perusahaan yaitu berupa edukasi internal kepada pekerja baru untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dibidang pekerjaannya yang bersifat pengenalan/orientasi.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Derita dan Upay tahun 2018 menyatakan bahwa pengaruh variabel pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja sangat signifikan dan berdampak positif.¹⁹

Penerapan Alat Pelindung Diri terhadap Kinerja Pekerja

Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai dengan bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Alat pelindung diri ibarat sebuah tameng yang bisa memberikan perlindungan pada tubuh atau anggota badan yang lain dari berbagai bahaya kecelakaan yang mungkin mengancam. Sehingga harus digunakan pelindung sesuai dengan bahaya yang bisa menimpa pekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, perusahaan sudah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan memberikan alat pelindung diri kepada setiap pekerja. Pada awal penggunaan alat pelindung diri untuk pekerja yang baru terasa menghambat pekerjaannya atau menghalangi, namun seiring dengan lama bekerja, pekerja mulai memahami akan pentingnya penggunaan APD saat bekerja. Disamping itu juga perusahaan memberikan sanksi kepada pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri saat bekerja yaitu berupa teguran secara lisan. Penyediaan APD kepada pekerja perusahaan sudah lengkap dari ujung kaki sampai kepala dan tiap tahunnya digantikan APD yang baru atau bahkan ketika APD nya sudah mengalami kerusakan akan langsung digantikan APD yang baru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Reza dan Sri tahun 2017 mengungkapkan bahwa dukungan perusahaan terhadap penyediaan APD dalam program K3 pada PT. Hanei Indonesia merupakan bagian dari program dari pemeliharaan pekerja agar setiap pekerja merasa terlindungi dalam melaksanakan pekerjaan dan terhindar dari penyakit kerja dan kecelakaan kerja. Penelitian lainnya oleh Rini tahun 2010 menjelaskan kewajiban menggunakan APD paling efektif dalam mengurangi kecelakaan kerja, karena kecelakaan yang paling sering terjadi disebabkan kelalaian karyawan dalam bekerja. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karawan pada PT. Hanei Indonesia.²⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pada pekerja yang berjumlah 50 orang (100%) memenuhi syarat penerapan *safety talk* terhadap kinerja, pada penerapan *reward* terhadap kinerja pekerja terdapat 2 orang (4%) tidak memenuhi syarat dan 48 orang (96%) memenuhi syarat terhadap kinerja, pada penerapan pelatihan K3 terhadap kinerja pekerja terdapat 2 orang (4%) tidak memenuhi syarat dan 48 orang (96%) memenuhi syarat terhadap kinerja, pada pekerja yang berjumlah 50 orang (100%) memenuhi syarat penerapan APD terhadap kinerja. Adapun saran dari penulis perusahaan sebaiknya memberikan pengawasan dan sanksi yang lebih tegas setelah teguran lisan tentang penggunaan APD di area kerja perusahaan, supaya pekerja terhindar dari

kecelakaan akibat kerja serta memberikan *reward* kepada pekerja bukan hanya di hari-hari besar melainkan saat pekerja mampu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gunawan T, dan Hadi P . Model Pengendalian Kesehatan Tenaga Kerja pada Kegiatan Pengecoran Logam Tradisional Studi Kasus Di Kawasan Industri Batur Klaten- Jawa Tengah. J Teknosains. 2015;4(2).
2. Sawitri, Dyah; Suswati, Endang; Huda K. The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance. Int J Organ Innov. 2016;9(2).
3. Siengthai, S. & Pila-Ngarm P. Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. A Global Forum for Empirical Scholarship. A Glob Forum Empir Scholarsh. 2016;4(2):162–80.
4. Barakat, L., Lorenz, M., Ramsey, J., Cretoiu S. Global Managers: An Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance. Int J Organ Innov J Emerg Mark. 2015;10(4):781–800.
5. Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu IT. Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. Int J Organ Innov J Bus Manag. 2016;11(5):146–66.
6. Chotimah C (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries bagian Winding Nganjuk. J Ilmu Manaj. 2018;6(3):118–25.
7. Sihotang, K. P., Tobing, J., & Lumbantoruan R. engaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT IMP. Fundam Manag J. 2016;1(1):1–13.
8. Mhiravi, D. P., & Parera GD. mpact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. 3rd Int HRM Conf. 2016;3(1):169–76.
9. Kularathana, W. K., & Parera GD. The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka. 3rd Int HRM Conf. 2016;3(1):137–47.
10. Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Chueng, J. H., & Zohar D. Beyond Safety Outcomes: An Investigation of the Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Using Social Exchange Theory as. Appl Ergon. 2016;55(248–257).
11. a, T., Utami, H. N., & Maryowan Y. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). J Adm Bisnis. 2015;29(1):112–20.
12. Utama, K. A., Putra, A. L., Tjahjono, E., & Mardianto MF. Analisa Pengaruh Indikator K3 terhadap Kepuasan Karyawan PT Telkom Witel Surabaya. Semin Nas Mat dan Apl. 2017;276–82.
13. Yeh, S. S., & Huan TC. ssesing The Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine-Dining Restaurants. Tour Manag. 2017;58:119–31.
14. Riyanto, S., Sutrisno, A. & AH. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. Manag Mark. 2017;7(3):342–8.

15. Jayaweera T. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *Int J Bus Manag.* 2015;10(3):271–8.
16. International Labour Organization. Menuju Budaya Pencegahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Lebih Kuat di Indonesia. News and Press Releases. 2018; Available from: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_616368/lang--en/index.htm.
17. BPJS. Ketenagakerjaan. 2018; Available from: [https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18057/Menaker-Hanif-dorong-pemda-bikin-komitmen-Keselamatan-dan-Kesehatan-Kerja-\(K3\)-di-Wilayahnya](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18057/Menaker-Hanif-dorong-pemda-bikin-komitmen-Keselamatan-dan-Kesehatan-Kerja-(K3)-di-Wilayahnya).
18. Heryati,A. Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Progr Stud Manaj Inform Univ Indo Glob Mandiri.* 2018;9(1).
19. Qurbani, D. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Prodi Magistes Manaj Univ Pamulang.* 2018;1(3).
20. Puter, R, I. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karawan pada PT. Hanei Indonesia. *Program Studi Managemen Fak Ekon Univ Djuanda Bogor J Visionida.* 2017;3(1).