

SKRIPSI
HUBUNGAN PELAKSANAAN PROSEDUR K3 DENGAN PENCAPAIAN
WAKTU KERJA PRODUKTIF PADA PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(PERSERO)

AIDA UMMUL AINUN MUSDALIFAH
K011181302



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

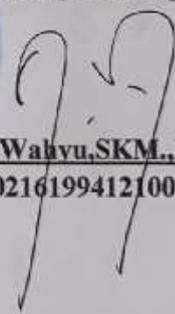
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROSEDUR K3 DENGAN PENCAPAIAN
WAKTU KERJA PRODUKTIF PADA PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(PERSERO)****Disusun dan diajukan oleh****AIDA UMMUL AINUN MUSDALIFAH
K011181302**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 8 Juni 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D
NIP. 197602182002121003
Prof. Atjo Wahyu, SKM, M.Kes
NIP. 197002161994121001**Dr. Suriah, SKM, M.Kes**
NIP. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 8 Juni 2022.

Ketua : Prof Yahya Thamrin,SKM,M Kes,MOHS.Ph.D (.....)

Sekretaris : Prof Atjo Wahyu,SKM.,M.Kes (.....)

Anggota :

1. dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D (.....)

2. Dian Saputra Marzuki, SKM. M.Kes (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aida Ummul Ainun Musdalifah

NIM : K011181302

Fakultas : Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin

Hp : 081257313001

Email : aidaummulainun10@yahoo.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)**" benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 8 Juni 2022



Aida Ummul Ainun Musdalifah

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Aida Ummul Ainun Musdalifah

“Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Tahun 2022”

(xv + 122 Halaman + 12 Tabel + 8 Lampiran)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas waktu kerja karyawan. Prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) yang mempengaruhi produktivitas waktu kerja Keselamatan Kerja merupakan faktor yang sangat diperhatikan dalam dunia industri modern terutama bagi yang berstandar internasional.

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan desain studi *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. IKI (Industri Kapal Indonesia) yang menjadi lokasi penelitian pada april hingga mei tahun 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden yang melaksanakan prosedur K3 dengan baik sebanyak 18 orang (72,0%) dan tidak baik hanya 7 orang (28,0%). Sedangkan jumlah responden yang mencapai waktu kerja produktif dengan bagus sebanyak 14 orang (56,0%) dan tidak bagus sebanyak 11 orang (44,0%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelaksanaan prosedur K3 memiliki hubungan dengan pencapaian waktu kerja produktif pada PT. IKI (PERSERO) Kota Makassar Tahun 2022 ($p=0,008$).

PT. IKI (Persero) Kota Makassar untuk memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan membuat seluruh pekerja bekerja secara aman, nyaman dan merasa terlindungi dari segala macam resiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada saat bekerja di PT. IKI (Persero) Kota Makassar sehingga dengan tidak adanya gangguan baik kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan maka seluruh pekerja akan bekerja secara maksimal dan lebih produktif

Kata Kunci : **Prosedur, Waktu Kerja, Produktivitas**
Daftar Pustaka : **63 (2000-2021)**

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety*

Aida Ummul Ainun Musdalifah

"The Relationship between the Implementation of OHS Procedures and the Achievement of Productive Working Time at PT. Indonesian Shipbuilding Industry (Persero) 2022"

(xv + 122 Pages + 12 Tables + 8 Attachments)

Occupational Health and Safety (OHS) is one of the important factors that can affect employee productivity. The risk of accidents and occupational diseases often occurs because the K3 program does not run well. This can have an impact on the productivity of employees working time. OHS (Occupational Safety, Health) procedures that affect the productivity of working time. Occupational safety is a very important factor in the modern industrial world, especially for those with international standards.

The type of research used is analytic observational using a cross sectional study design. The population in this study were employees of PT. IKI (Indonesian Ship Industry) which became the research location from April to May 2022 with a total sample of 25 people. The sampling technique used is simple random sampling. Data were analyzed using SPSS univariate and bivariate with Chi-square test.

The results showed that the number of respondents who carried out OHS procedures well were 18 people (72.0%) and only 7 people were not good (28.0%). While the number of respondents who achieved good productive working time were 14 people (56.0%) and 11 people were not good (44.0%). The results of statistical tests show that the implementation of K3 procedures has a relationship with the achievement of productive working time at PT. IKI (PERSERO) Makassar City in 2022 ($p=0.008$).

PT. IKI (Persero) Makassar City to pay attention to and improve the implementation of occupational safety and health (OHS), because with the implementation of good occupational safety and health (OHS) will make all workers work safely, comfortably and feel protected from all kinds of risks of work accidents and health problems while working at PT. IKI (Persero) Makassar City so that in the absence of interference, both work accidents and health problems, all workers will work optimally and be more productive.

Keywords : Procedures, Working Time, Productivity

Bibliography : 63 (2000-2021)

KATA PENGANTAR

Bismillah, alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah 'amma ba'ad. Syukur yang tidak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “**Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)**” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta, maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Askar, ST** yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun dan juga telah bersedia menjadi donator tetap dalam pembiayaan selama kuliah serta pembiayaan dunia kulineran dan traveling saya dan untuk **Ibunda Nurlaila, S.Pd** yang sudah melahirkan saya ke dunia ini yang selalu mendoakan yang terbaik untuk saya dan sangat sabar menunggu saya sampai mendapatkan gelar SKM saya ucapkan banyak terima kasih. Kepada **Kakanda Muh. Nur Fauzi, SH** yang senantiasa sabar menerima ocean saya setiap hari terkait masalah apapun itu, terima kasih.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes, M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas izin penelitian yang telah diberikan.
2. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D selaku dosen pembimbing 1 dan prof. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bantuan tenaga serta pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan sangat baik untuk penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D dan bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes Sebagai dosen penguji, terima kasih atas saran kritik dan masukannya untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Prof. Anwar Mallongi, SKM., M.Kes., Ph.D Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan serta nasehat yang sangat-sangat membantu sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Terkhusus kepada Bapak dan Ibu Dosen K3 dan seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama dibangku perkuliahan.
6. Bapak Akbar selaku manager K3LH PT Industri Kapal Indonesia dan Kak Asri dan seluruh karyawan yang telah membantu dan melancarkan proses penelitian saya.

7. Sahabat perkuliahan saya TimBedzz yang menjadi pendengar serta menjadi tempat berkeluh kesah selama menjalani perkuliahan dan selalu menjadi sahabat yang bisa saya andalkan kapan pun dan dimana pun.
8. Sahabat Cumlaude K3 yang menjadi partner belajar khususnya selama didepartemen K3 yang sudah memberikan banyak bantuan selama perkuliahan berlangsung.
9. Teman-teman Volunter Berintegrasi Tinggi Pengobar Jiwa Humanis (VENOM) 2018 yang telah menjadi keluarga saya selama ber KM FKM Unhas.
10. Kak Ardi yang telah banyak membantu dalam penyusunan tugas akhir ini saya ucapkan banyak-banyak terima kasih.
11. Sri Wahyuni, S.Si dan Aspira yang telah menjadi partner selama KKN dan sampai pada saat ini masih menjadi yang terbaik untuk hidup saya.
12. Terkhusus Armiaty Octavia sahabat, teman, musuh saya sedari maba sampai saat ini. Yang selalu memberikan asupan dalam bentuk apapun selama ini, Terima kasih sudah mau bertahan dan selalu menjadi yang terbaik untuk saya, luvyou.
13. Floji squaad terima kasih atas semangat dan bantuannya selama proses penyusunan tugas akhir ini, dan terima kasih untuk asupan kopi gratisnya.
14. Semua pihak yang ikut terlibat dalam proses pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan, guna sebagai penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, segala puji bagi Allah dan semoga dilimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 08 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Keselamatan Kerja	11
B. Kesehatan Kerja.....	25
C. Pencapaian Waktu Kerja Produktif	30
BAB III KERANGKA KONSEP	44
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	44
B. Kerangka Konsep	45
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	45
D. Hipotesis Penelitian	50
BAB IV METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Metode Pengumpulan Data	55
E. Pengolahan dan Analisis Data	56
F. Penyajian Data.....	58

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
B. Hasil Penelitian.....	62
C. Pembahasan	73
BAB VI PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. SARAN.....	77
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	63
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	63
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja Responden Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar 2022	64
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pelaksanaan Prosedur K3 Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	64
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	65
Tabel 5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden dan Prosedur K3 Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	66
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden dan Waktu Kerja Produktif Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	66
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden dan Prosedur K3 Pada PT. IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	68
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden dan Waktu Kerja Produktif Pada PT. IKI (Persero) Kota	69

	Makassar Tahun 2022	
Tabel 5.10	Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja Responden dan Prosedur K3 Pada PT.IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	70
Tabel 5.11	Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja Responden dan Waktu Kerja Produktif Pada PT.IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	71
Tabel 5.12	Analisis Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT.IKI (Persero) Kota Makassar Tahun 2022	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2	: Lembar Perbaikan Proposal	95
Lampiran 3	: <i>Output</i> Data Analisi SPSS	96
Lampiran 4	: Dokumentasi	99
Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian Fakultas	101
Lampiran 6	: Surat Izin Penelitian PTSP	102
Lampiran 7	: Surat Izin Penelitian PT IKI	103
Lampiran 8	: Riwayat Hidup Peneliti	104

DAFTAR SINGKATAN

- K3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
ILO : *International Labour Organization*
SOP : Standar Operasional Prosedur
QWL : *Quality Of Worklife*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas waktu kerja karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.(Kularathana, 2016).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. (Silalahi, 2011).

Produktivitas sebagai efisiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (*output*) terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Lebih spesifik, produktivitas adalah volume barang dan jasa yang sebenarnya digunakan secara fisik pula. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2010).

Menurut Mangkunegara (2010) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Perhatian Pemerintah terhadap manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diundangkan dalam Undang-Undang RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pragraf 5 pasal 87. Dengan diundangkannya pasal 87 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengikat perusahaan yang belum melaksanakan SMK3 untuk segera melaksanakan ketentuan ini. Unsur kejiwaan dari desain pekerjaan memberikan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mungkin memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Selain faktor-faktor kejiwaan ini, faktor mengenai keselamatan dan kemandirian kerja juga mempengaruhi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan.

Prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) yang mempengaruhi produktivitas waktu kerja Keselamatan Kerja merupakan faktor yang sangat diperhatikan dalam dunia industri modern terutama bagi yang berstandar internasional. Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat kesehatan karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. (Huhartini, 2013)

Masalah produktivitas waktu kerja pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia) adalah karyawan belum mencapai waktu kerja yang produktif dikarenakan efisiensi, etos, kualitas kerja mereka terganggu dengan prosedur K3 yang tidak maksimal, karena alat pelindung diri tidak safety

ketika karyawan sedang bekerja. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat dengan indikator waktu kerja.

Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas produktivitas waktu kerja karyawan adalah dengan terus melaksanakan dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas waktu kerja karyawan merupakan suatu unsur yang berkesinambungan dimana kedua faktor tersebut bisa dikatakan merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan. Hal tersebut telah di jelaskan menurut teori oleh Ukhisia (2013) yang berpendapat bahwa: “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas waktu kerja karyawan, Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan selanjutnya akan bekerja lebih produktif, sehingga produktivitas waktu kerja karyawan meningkat dan dapat mendukung keberhasilan bisnis suatu perusahaan dalam menghadapi para kompetitornya”

International Labour Organization (ILO) tahun 2019 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. Di Indonesia disadari bahwa pelanggaran tentang norma K3 masih sering ditemukan di lapangan.

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2019 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 2016 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, sedangkan tahun 2017 sejumlah 105.182 kasus. Sehingga mengalami penurunan sebanyak 4.6% sedangkan sampai bulan Desember tahun 2019 terdapat sebanyak 80.392 kasus. (BPJS Ketenagakerjaan, 2019)

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT Industri Kapal Indonesia pada tahun 2017 sebanyak 21 kasus, pada tahun 2018 sebanyak 19 kasus, pada tahun 2019 sebanyak 18 kasus sedangkan pada tahun 2020 tercatat kasus kecelakaan sebanyak 13 kasus. Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 angka kecelakaan di PT Industri Kapal Indonesia mengalami penurunan tetapi angka tersebut menunjukkan bahwa dalam setahun banyak jam kerja yang

hilang (Sumber Laporan Tahunan Safety Section PT Industri Kapal Indonesia)

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. 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. Adapun observasi awal dilapangan memperlihatkan bahwa walaupun karyawan melakukan pekerjaan namun masih terdapat pula beberapa Karyawan PT. IKI (Industri Kapal Indonesia) melakukan perbuatan yang berbahaya karena alat pelindung dirinya tidak safety sehingga efisiensi waktu kerjanya berkurang dan menimbulkan mutu kerja yang tidak efektif. Salah satu pabrik yang mempunyai lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, baik bahaya yang bersifat fisik, kimia, biologis, maupun psikologis serta faktor risiko yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Pelaksanaan Prosedur K3 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 asset perusahaan paling berharga yang dapat menghambat proses produksi yang akan merugikan perusahaan namun mengingat sangat pentingnya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), akan tetapi Pelaksanaan Prosedur K3 tidak selalu berjalan aman bagi pekerja Terkhusus pada bagian pengelasan badan kapal karena peneliti menemukan sejumlah kasus di lapangan diantaranya seperti terpeleset, benturan, terjatuh, terbakar 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.

Waktu Kerja Produktif merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi perusahaan. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan pelaksanaan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan pencapaian waktu kerja produktif di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar pada unit

perbaikan kapal pada bagian penyambungan pipa, pengelasan bottom kapal (bawah kapal) yang memiliki potensi bahaya. Pada observasi pengambilan data awal di lokasi, peneliti juga membuat hazzard mapping terkait kegiatan pengelasan bawah kapal dikarenakan peneliti melihat ada karyawan bagian pengelasan yang melakukan pekerjaannya tapi tidak sesuai prosedur perusahaan, karena diantara mereka ada rajin dan malas melakukan pekerjaannya, sehingga waktu pekerjaan yang ditetapkan tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap faktor pekerjaan dengan judul “Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada point sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana distribusi umur, pendidikan dan unit kerja dengan pelaksanaan prosedur K3 pada PT industri kapal indonesia (persero)?
2. Bagaimana distribusi umur, pendidikan dan unit kerja dengan pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT industri kapal indonesia (persero)?
3. Bagaimana pelaksanaan prosedur K3 (keselamatan, kesehatan kerja) karyawan pada PT industri kapal indonesia (persero)?

4. Bagaimana pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT industri kapal indonesia (persero)?
5. Bagaimana hubungan pelaksanaan prosedur k3 dan pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT industri kapal indonesia (persero)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan pelaksanaan Prosedur K3 dan Pencapaian Waktu Kerja Produktif pada Pt Industri Kapal Indonesia (Persero)

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui distribusi umur, pendidikan dan unit kerja dengan pelaksanaan prosedur K3 pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)
- b. Untuk mengetahui distribusi umur, pendidikan dan unit kerja dengan pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)
- c. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)
- d. Untuk mengetahui gambaran pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)

- e. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan pencapaian waktu kerja produktif karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi khususnya di bidang K3 terkait Hubungan pelaksanaan Prosedur K3 dan Pencapaian Waktu Kerja Produktif pada Pt Industri Kapal Indonesia (Persero) dan diharapkan pula dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengambilan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan kampus, selain itu dapat dijadikan bahan bacaan dan data awal untuk penelitian selanjutnya yang sesuai dengan topik ini.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini tentunya menjadi pengalaman bagi peneliti untuk dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai Hubungan pelaksanaan Prosedur K3 dan Pencapaian Waktu Kerja Produktif pada Pt Industri Kapal Indonesia (Persero) sehingga peneliti dapat mengaplikasikan di kehidupan sehari-hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan Kerja

Pengertian Keselamatan Kerja

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik, material dan spiritual (Indriasari, 2008).

Berkaitan dengan hal tersebut setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dapat dicapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan

yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih survive dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada (Adhipamungkas, 2012).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Keselamatan kerja menurut Budiono & George (2014) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Suma'mur (2009) "keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang

bersangkutan”. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pengelihatn dan pendengaran (Mangkunegara, 2010). Sedangkan Budiono (2014) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Menurut George (2014) Keselamatan Kerja (Safety) adalah perlindungan antara pekerja dari luka-luka yang di akibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Dewinta (2012) Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Sedangkan Gravel & Jacque Rheamaume (2011) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Budiono (2014) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaa industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan prosese yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

1. Faktor manusianya.
2. Faktor Material/bahan/peralatan.
3. Faktor bahaya/sumber bahaya.
4. Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - b. Biaya pengobatan
 - c. Tunjangan kecelakaan
 - d. Hilangnya waktu kerja
 - e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat

mau pun luka ringan (Budiono, 2014). Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Menurut Gravel & Jacque Rheamaume (2011) program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

4. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan

dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut Ibrahim Jati Kusuma (2010) ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

a. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk

meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

b. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membahayakan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

c. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

Menurut Ibrahim Jati Kusuma (2010) terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan disamping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:
 - a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik
 - b. Peralatan yang rusak
 - c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan
 - d. Gedung yang tidak aman, terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang
 - e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan gelap)
 - f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor)
3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:
 - a. Tidak mengamankan peralatan
 - b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan
 - c. Membuang benda sembarangan
 - d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan)

- e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
- f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
- g. Mengambil posisi yang tidak aman dibawah beban yang tergantung.
- h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu, menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

Dimensi Keselamatan Kerja

Dimensi Keselamatan Kerja Menurut Mustajaluddin (2019) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi:

Lingkungan kerja fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
- c. Kelengkapan alat-alat perlindungan diri
- d. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi
- e. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko.

Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Astuti (2011) tujuan keselamatan kerja adalah :

1. Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja; tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang didalam organisasi
2. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

Menurut Suma'mur (2009) tujuan dari keselamatan kerja adalah:

1. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan kerja
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
5. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Ciri – Ciri Keselamatan Kerja Yang Efektif

Menurut Ukhisia & Bella (2013) Program keselamatan kerja yang efektif lazimnya memiliki ciri– ciri berikut ini:

1. Melibatkan pembentukan sebuah komite keselamatan dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang keselamatan kerja dan manajemen memperhatikan secara seksama saran -saran peningkatan keselamatan.
2. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamflet, dan presentasi menggunakan komputer.
3. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemonstrasikan dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
4. Menggunakan insentif, penghargaan, dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Memberi penghargaan kepada karyawan dengan catatan keselamatan kerja yang istimewa.
5. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan kerja. Ketentuan K3 mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan kerja dan dalam program yang baik, manajer siap

menggunakan sistem penegakkan disiplin untuk member sanksi atas perilaku tidak aman.

6. Mendorong direktur keselamatan (safety director) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya, dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan mengapa memperbaikinya.

Strategi Program Keselamatan Kerja

Menurut Ukhisia & Bella (2013) program keselamatan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Membina dan melaksanakan sarana K3 baik untuk fasilitas produksi yaitu permesinan peralatan, cara kerja dan alat pelindung maupun untuk hasil produksi, sedikit-dikitnya didasarkan atas undang – undang penarikan, rekomendasi, dan standart.
2. Inspeksi keselamatan kerja untuk pengenalan bahaya – bahaya yang potensi dalam produksi dan produk.
3. Prosedur penyelidikan dan masalah kecelakaan untuk menentukan sebab musababnya kecelakaan dan mendapatkan langkah – langkah keselamatan yang disesuaikan.

4. Catatan dan analisis kecelakaan untuk menentukan kecenderungan kecelakaan dan menemukan tindak keselamatan yang diperlukan.
5. Menyelenggarakan latihan tentang azas-azas kesehatan kerja secara umum dan tekniknya untuk semua tenaga kerja yang diperlukan dan instruksi K3 selama bekerja oleh pengawas untuk semua pekerja.
6. Hubungan pengawasan secara berkala untuk instruksi – instruksi baru, motivasi lanjutan dan menggairahkan K3 secara umum harus pula dilakukan.
7. Peralatan perlindungan harus disediakan guna perlindungan diri lingkungan yang berbahaya.

Landasan Hukum Keselamatan Kerja

Dasar-dasar hukum Keselamatan di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang - undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran sebagai berikut:

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang-undang Keselamatan Kerja No.1/1970
4. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992

5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993

B. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan lebih mampu bekerja lebih lama. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Menurut Mangkunegara (2010) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Ernawati, 2019). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Gravel & Jacque, 2011). Sedangkan individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja yang meliputi: Lingkungan kerja secara medis, dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap

perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut; Kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara kesehatan kerja (Occupational health) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (an employee's freedom from physical or emotional illness). Menurut Mangkunegara (2010) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Menurut Budiono (2014) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Rivai (2004) Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyingkapan genetik. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari

gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas.

Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang seseorang untuk bekerja. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerja (kalsum & Umami, 2010). Kesehatan kerja karyawan dapat diamati dari baiknya pemberian perhatian kesehatan secara periodik yang menurut karyawan baik karena adanya pencegahan penyakit akibat kerja dengan pemeriksaan berkala. Selain itu, fasilitas kesehatan yang tersedia dan terjaga kebersihannya. Dari hal-hal tersebut maka diperoleh bahwa kesehatan kerja karyawan sangat baik sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka didapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2010) yang mengatakan bahwa jaminan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja; serta jika kesehatan kerja dikelola dengan baik oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu-ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi

tingginya baik fisik maupun mental dan sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Sarana kesehatan tenaga kerja upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: Penyediaan air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, sarana kamar mandi dan wc. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan Ri No.9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Rivai (2004) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan

pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetic

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan

untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Mustajaluddin, 2009).

Menurut G.Bella & Ukhisia (2013) masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan.

C. Pencapaian Waktu Kerja Produktif

Pencapaian adalah sesuatu yang harus kita capai dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Pencapaian waktu kerja yaitu prestasi yang kita hasilkan sesuai dengan waktu kerja yang sudah

dilakukan dengan baik. Adapun Indikator Pencapaian waktu kerja sebagai berikut:

1. Efisiensi Kerja

Pengertian Efisiensi Kerja (Ridley, 2014) mengutarakan bahwa efisiensi adalah suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Perbandingan ini dapat dilihat dari 2 segi yaitu: 1) Segi usaha : suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau sesuatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang sekecil-kecilnya. Pengertian “usaha” dapat dikembalikan pada 5 unsur yang dapat juga disebut sumber-sumber kerja, yakni: pikiran, tenaga, waktu, ruang, dan benda(termasuk uang).

Sedarmayanti (2001) efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Sedangkan menurut (Ridley, 2014) mengungkapkan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Selanjutnya bilamana sesuatu kerja dianalisis, dapatlah dibedakan dalam 2 segi, yaitu intinya dan susunannya.

Intinya ialah rangkaian aktivitas-aktivitasnya itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai, sedang yang dimaksud dengan susunannya ialah cara-cara rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilakukan. Dari beberapa pengertian efisiensi tersebut, dapat disimpulkan efisiensi adalah perbandingan hasil terbaik antara usaha yang dilakukan dengan suatu hasil yang dicapai tanpa membuang waktu, biaya dan tenaga. Sedangkan efisiensi kerja dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja adalah semua aktifitas-aktifitas yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan membandingkan hasil terbaik yang di dapat.

Menurut (Manhfudliah & Ita, 2010) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien.

Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah:

- a. Kesadaran Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran akan arti dan makna efisien sangat membantu usaha-usaha kearah efisiensi. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup

seseorang dapat mengarah perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

- b. Keahlian Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga pada manusia. Keahlian manusia akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas.
- c. Disiplin Kedua unsur termasuk belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi. Unsur disiplin sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran.
- d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja Upaya untuk mewujudkan efisiensi kerja tidak lepas dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadapnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja itu dapat dikategorikan menjadi delapan jenis yaitu :
 1. Suasana kerja
 2. Lingkungan tempat bekerja
 3. Corak hasil produksi

4. Proses atau prosedur
5. Perlengkapan dan fasilitas
6. Alat-alat perkakas
7. Tataruang tempat kerja
8. Gerak-gerik tangan dan tubuh

2. Etos Kerja

Etos Kerja Ethos berasal dari bahasa Yunani yang berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Berdasarkan perkatan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlaq” atau bersifat “akhlaqi”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa “etos” berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni etikanya.

Etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat.

Kerja adalah aktivitas manusia yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dalam kehidupan kekerjaan para anggota organisasi. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya, dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan dari masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan sikap dan pandangan seseorang terhadap kerja sebagai hal yang benar dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dan yang memuaskan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja, Menurut (Sinamo & jansen, 2009) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:

- a) Agama Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi

nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

- b) Budaya Kualitas etos kerja dipengaruhi oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
- c) Kondisi Lingkungan dan Geografis Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- d) Pendidikan Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- e) Struktur ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

f) Motivasi intrinsik Individu Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

3. Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan Ikhsan & Ryan (2013) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang

mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya.

Menurut Arifin Noor (2012) kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Arifin Noor menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009) Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugastugasnya. kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut Ikhsan & Ryan (2013) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan

yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Indikator Kualitas Kerja dalam penelitian ini adalah menurut Irawati (2015) yaitu;

- a. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan
- b. Keterampilan karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian

di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan

- c. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Irawati (2015) indikator dari kualitas kerja pegawai adalah:

- a. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

- b. Hasil kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

- c. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menajalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif

dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab.

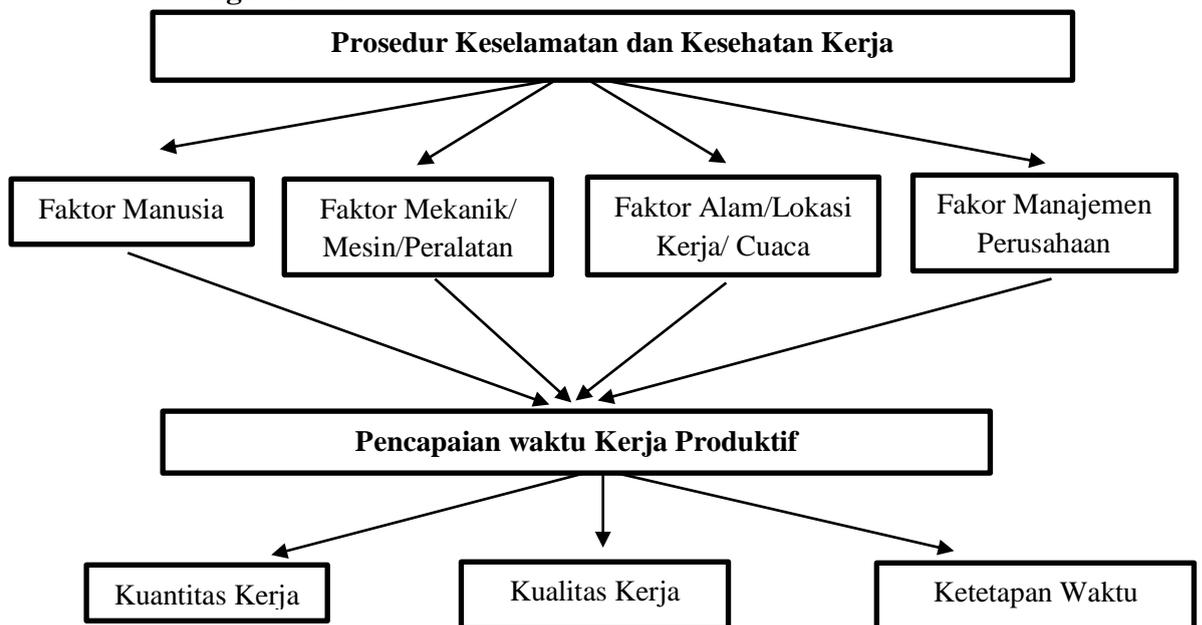
Adapun alat ukur produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini dimana mengacu pada teori Hammed & Amjad (2009;5). Menurutnya faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas waktu kerja meliputi:

- a. Kuantitas kerja merupakan salah satu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari satu produk yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan., dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

D. Kerangka Teori



Gambar 1: Kerangka Teori

Sumber: Aswar & Erwin (2016)

Disisi lain sebenarnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja justru akan memberikan sebuah jaminan positif terhadap pelaksanaan tugas agar bisa berlangsung dengan baik tanpa adanya kecelakaan yang tidak diinginkan dan dengan sendirinya akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan itu sendiri.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, maka dibuat kerangka konsep penelitian yang dibatasi oleh beberapa faktor. Pada kerangka konsep ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independen. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

a. Pencapaian waktu kerja Produktif

Pencapaian waktu kerja produktif dalam suatu pekerjaan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tertentu, oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah diatur demi mencapai waktu kerja yang maksimal/produktif.

2. Variabel Independen

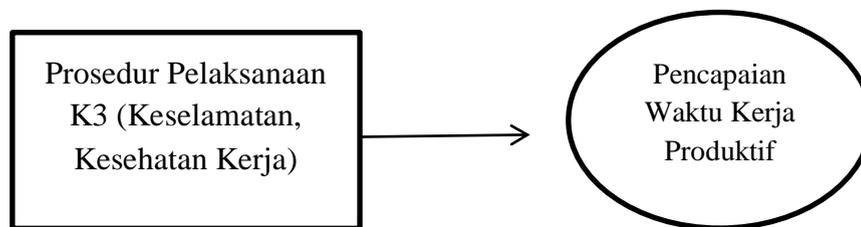
a. Pelaksanaan Prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kesehatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-

syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar.

B. Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep pada penelitian ini digambarkan pada skema berikut ini:



Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

Gambar 2. Variabel yang diteliti

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi Operasional

Pelaksanaan Prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan, Kerja)

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan oleh pemimpin, pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Sedamaryanti, 2001)

Variabel prosedur K3 di tempat kerja terdiri atas:

- 1) Faktor Manusia
- 2) Faktor Mekanik
- 3) Faktor Alam/Lokasi Kerja/Cuaca, dll.
- 4) Faktor Manajemen Perusahaan

Kriteria Objektif

Pengukuran variable prosedur K3 menggunakan *skala likert* untuk pernyataan negatif, dengan kategori berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Diberikan skor 1
- b. Setuju (S) : Diberikan skor 2
- c. Netral (N) : Diberikan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Diberikan skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberikan skor 5

Jumlah pernyataan pada variabel ini sebanyak 25 pernyataan, dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1 untuk setiap pernyataan, sehingga skor tertinggi dan terendah untuk keseluruhan pernyataan adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 25 \times 5 = 125 (100\%)$$

$$\text{Skor Terendah} = 25 \times 1 = 25 (20\%)$$

Untuk menghitung Range (R) maka skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah.

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 100\% - 20\%$$

$$R = 80\%$$

Kemudian, Interval ditentukan dengan membagi antara Range (R) dengan Kategori (K). Jumlah kategori yang diinginkan adalah dua kategori, dalam hal ini kategori Baik dan Tidak Baik.

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{80\%}{2}$$

$$I = 40\%$$

Maka, skor standar adalah 80%. Oleh karena itu diperoleh kriteria objektif untuk variabel prosedur K3, sebagai berikut:

Baik : Jika skor responden $\geq 40\%$

Tidak Baik : Jika skor responden $< 40\%$

2. Pencapaian waktu kerja Produktif

Definisi Operasional

Produktivitas waktu kerja merupakan pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku peralatan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini

mengacu pada teori Hameed dan Amjad (2009;5) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran dapat dilihat dari 3 dimensi :

- Kuantitas kerja merupakan salah satu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator:

- Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan
 - Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Hasil yang dicapai sesuai dengan target perusahaan
- Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari satu produk yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator:

- Kemampuan mengevaluasi
- Standar hasil kerja

- Keterampilan dan kecakapan kerja
- Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan., dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Indikator:

- Datang ketempat kerja tepat waktu
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Tidak menunda-nunda pekerjaan

Kriteria Objektif

Pengukuran variable pencapaian waktu kerja produktif menggunakan *skala likert* untuk pernyataan positif, dengan kategori berikut:

- | | | |
|------------------------------|---|------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : | Diberikan skor 5 |
| b. Setuju (S) | : | Diberikan skor 4 |
| c. Netral (N) | : | Diberikan skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : | Diberikan skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : | Diberikan skor 1 |

Jumlah pernyataan pada variabel ini sebanyak 15 pernyataan, dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1 untuk setiap pernyataan,

sehingga skor tertinggi dan terendah untuk keseluruhan pernyataan adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 19 \times 5 = 95 \text{ (100\%)}$$

$$\text{Skor Terendah} = 19 \times 1 = 19 \text{ (20\%)}$$

Untuk menghitung Range (R) maka skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah.

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 100\% - 20\%$$

$$R = 80\%$$

Kemudian, Interval ditentukan dengan membagi antara Range (R) dengan Kategori (K). Jumlah kategori yang diinginkan adalah dua kategori, dalam hal ini kategori Bagus dan Tidak Bagus.

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{80\%}{2}$$

$$I = 40\%$$

Maka, skor standar adalah 80%. Oleh karena itu diperoleh kriteria objektif untuk variabel pencapaian waktu produktif, sebagai berikut:

Bagus : Jika skor responden $\geq 40\%$

Tidak Bagus : Jika skor responden $< 40\%$

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H₀)

- a. Pelaksanaan prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) pada Karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia) tidak baik.
 - b. Pencapaian waktu kerja pada karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia) tidak bagus.
 - c. Tidak ada hubungan pelaksanaan prosedur K3(Keselamatan, Kesehatan Kerja) dan pencapaian waktu kerja karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia).
2. Hipotesis Alternatif (Ha)
- a. Pelaksanaan prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) pada Karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia) baik.
 - b. Pencapaian waktu kerja pada karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia) bagus.
 - c. Ada hubungan antara pelaksanaan prosedur K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) dan pencapaian waktu kerja karyawan pada PT IKI (Industri Kapal Indonesia).