

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN PELATIHAN K3 TERHADAP MOTIVASI KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA PADA PEKERJA BONGKAR MUAT DI
TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR**

**SALSABILA SYARIFUDDIN
K01191189**



*Skripsi ini diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

FAKULTAS KESEHATAN MASYRAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsabila

NIM : K011191189

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

HP : +62 87841027056

E-mail : salsabilaila02@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "Pengaruh Pemberian Pelatihan K3 Terhadap Motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat Di Terminal Petikemas New Makassar" benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang merupakan acuan dari hasil karya orang lain yang telah disebutkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 20 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan



Salsabila

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 26 Oktober 2023



Tim Pembimbing

Pembimbing I

A. Wahyuni, SKM., M.Kes

Pembimbing II

Awaluddin, SKM., M.Kes

Mengetahui

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin

Dr. dr. Masyita Muis, MS

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis, 26 Oktober 2023.

Ketua : A. Wahyuni, SKM., M.Kes

(.....)

Sekretaris : Awaluddin, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota :

1. dr. M. Furqaan Nalem, M.Sc., Ph.D

(.....)

2. Muh. Fajaruddin Natsir, SKM., M.Kes

(.....)



RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Oktober 2023

Salsabila Syarifuddin

“Pengaruh Pemberian Pelatihan K3 Terhadap Motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pkerja Bongkar Muat Di Terminal Petikemas New Makassar”

(xii + ... Halaman + 7 Tabel + 5 Lampiran)

Pekerja bongkar muat merupakan salah satu pekerjaan yang di lingkungannya di kelilingi oleh alat berat. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja, sebesar 70.8% hasil identifikasi bahaya pada pekerja penyebab kecelakaan yaitu kurangnya pelatihan. Faktor risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja antara lain belum pernahnya mengikuti pelatihan dan rendahnya motivasi pekerja dalam melakukan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian pelatihan K3 terhadap motivasi K3 pada tenaga kerja bongkar muat di Terminal Petikemas New Makassar. Peneliti menggunakan metode pre eksperimen untuk dengan pendekatan *pre test* dan *post test one group*. Pada desain ini observasi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu sebelum eksperimen dan sesudah eksperimen. Pengumpulan data dilakukan pada agustus 2023 terhadap 40 tenaga kerja bongkar muat sebagai sampel dari 789 populasi yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data didapatkan dengan pre test sebelum pelatihan dan post test sesudah pelatihan dengan kuesioner. Analisis data yang dilakukan dengan uji *Mc Nemar*.

Hasil peneltian menunjukkan angka 0,031 dimana nilainya dibawah nilai $p = 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan atau pengaruh secara signifikan antara tindakan sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) pelaksanaan pelatihan K3 pada pekerja bongkar muat di Terminal Petikemas New Makassar.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk selalu melaksanakan peltihan K3 rutin agar motivasi keselamatan dan kesehatan kerja bertambah pada pekerja.

Kata kunci : Motivasi, Pelatihan, Tenaga Kerja Bongkar Muat

Jumlah Pustaka: 36 (2000 – 2022)

SUMMARY

**University of Hasanuddin
Faculty of Public Health
Occupational Safety and Health
Makassar, October 2023**

Salsabila Syarifuddin

"The Effect of K3 Training on Occupational Safety and Health Motivation of Dockworkers at the Container Terminal New Makassar"

(xii + ... Pages + 7 Tables + 5 Attachments)

Dockworker is one of works in the surroundings surrounded by heavy equipment. These conditions make it possible for accidents of work to occur, with 70.8% of the identification results of hazards in workers causing accidents that are lack of training. Risk factors that can lead to work accidents include the lack of training and the low motivation of employees to perform their duties.

This study aims to determine the effect of K3 training on K3 motivation in loading and unloading workers at the New Makassar Container Terminal. Researchers used a pre experimental method for a pre test and post test one group approach. In this design, observations were made twice, namely before the experiment and after the experiment. Data collection was carried out in August 2023 on 40 loading and unloading workers as a sample of 789 populations taken by purposive sampling technique. Data was obtained by pre-test before training and post-test after training with a questionnaire. Data analysis was done with Mc Nemar test.

The research results show a number of 0.031 where the value is below the p value = 0.05, so H_0 is rejected so it can be concluded that there is a significant difference or influence between the actions before (pre test) and after (post test) the implementation of OHS training on loading and unloading workers at the New Makassar Container Terminal.

This study suggests that the company should always carry out routine K3 training so that the motivation of work safety and health increases to workers.

Keyword: Motivation, Training, Dockworkers

References: 36 (2000 – 2022)

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Pelatihan K3 Terhadap Motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat di PT. Terminal Petikemas New Makassar”**. Skripsi ini adalah salah satu dari beberapa persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan dukungan dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang penulis berikan selain ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dr. Ida Leida Maria, SKM., MKM., M.Sc.PH , selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku Pembimbing 1 dan Bapak Awaluddin SKM., M.Kes selaku Pembimbing II dengan segala kesabarannya yang telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga selama penyusunan skripsi ini selesai.
3. Dr. dr. Masyita Muis selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh Pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.
4. Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D dan Bapak Muh. Fajaruddin Natsir, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh Pendidikan dibangku kuliah.

6. Kepada pihak PT.Terminal Petikemas New Makassar, khusus nya Bapak Badaruddin Manaf, BU Noni, Pak Akhmad Majid, Pak Bram, Kak Andri, Kak Rezy, Kak Ety dan seluruh operator atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama melakukan penelitian di Terminal Petikemas New Makassar.
7. Para Tenaga Kerja Bongkar Muat yang telah bersedia dengan ikhlas membantu menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Cinta pertama saya kedua orang tuaku, Bapak H. Syarifuddin Hamzah. SE dan Mama tersayang Hj. Andi Shanti Takko yang telah membesarkanku, mendidik dan tidak pernah Lelah dalam memberikan dukungan dan materi, dan yang mengajarku arti sebuah kesabaran, kejujuran dalam hidup. Karya ini saya persembahkan untuk kalian. Terima kasih pada Bapak dan Mama, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada Bapak dan Mama.
9. Kakak-kakak saya , M. Sinatriyal S.H, Nabila Rizkiya S.IP dan Adik-adik saya Kayla, Sandrina, Nona, Sasa yang tiada hentinya memberikan semangat, motivasi, dukungan Do'a, Kasih sayang, perhatian dan kepercayaan. Terima kasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Elsa Amalia, St. Hadhini Adela, yang telah membantu, memberikan support, dan perhatian dalam menemani pembuatan skripsi ini.
11. Teman-teman HATEEM (Ismayanti, Tiara, Feby, Nurul, Pitto, Blessing, Liza, Rara dan Cecil) yang selalu memberi motivasi, saran, semangat serta menemani dan kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
12. Teman-teman CTN (Mimah, Alfira, Manda, Alya dan Mita) yang selalu memberi motivasi, saran, semangat serta menemani dan kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

13. Teman-teman EKII L FRIENDS (Elsa, Eki, Nami, Lisa, Fachrul, Agung dan Wirya) yang selalu memberi motivasi, saran, semangat serta menemani dan kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
14. dr. Andi Ambar Putra Yusuf S.Ked, yang selalu menemani dan selalu menjadi support sistem selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengar keluh kesah, memberikan dukungan dan semangat.
15. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari dari kesempurnaaan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat dibutuhkan demi kesempurnaan penulisan skripsi yang kelak dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai infoemasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, September 2023

Salsabila Syarifuddin

DAFTAR ISI

HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	14
BAB I PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang.....	15
1.2 Rumusan Masalah.....	21
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1 Tinjauan Umum Tentang Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	
23	
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pelatihan Kerja	29
2.3 Tinjauan Umum Tentang Motivasi	35
2.4 Tinjauan Umum Tentang Pelabuhan	42
2.5 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).....	46
2.6 Kerangka Teori	48
BAB III KERANGKA KONSEP.....	47
3.1 Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	47
3.2 Kerangka Konsep.....	49
3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	50
3.4 Hipotesis Penelitian	51
BAB IV METODE PENELITIAN.....	52
4.1 Jenis Penelitian	52
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	56
4.3 Populasi dan Sampel	57

4.4 Pengumpulan Data	58
4.5 Instrumen Penelitian.....	59
4.6 Pengolahan dan Penyajian Data	59
4.7 Analisis Data.....	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Gambaran Umum Lokasi.....	59
5.2 Hasil Penelitian.....	63
5.3 Pembahasan.....	73
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	86
BAB VI PENUTUP	86
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Umur pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar	66
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar	67
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar.....	68
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pelatihan pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar.....	70
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pre Test pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar.....	71
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Post Test pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar.....	71
Tabel 5.7 Hasil Uji Analisis Pre Post Test pada Pekerja Terminal Petikemas New Makassar.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Teori	49
Gambar. 2 Kerangka Konsep	52
Gambar. 3 Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Analisis Univariat dan Bivariat

Lampiran 3. Dokumentasi

Lampiran 4. Surat Izin Meneliti

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini begitu banyak pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan mesin, mulai dari mesin yang sangat sederhana hingga dengan penggunaan mesin dengan teknologi tinggi yang berguna untuk memudahkan serta membantu pekerjaan manusia. Contohnya alat, dengan adanya bantuan alat tersebut maka produktivitas akan semakin meningkat disamping dari segi kualitas yang semakin membaik. Dengan adanya mesin dapat mendatangkan dampak positif maupun negatif namun jika ditinjau dari segi negatifnya mesin atau alat yang digunakan oleh para pekerja untuk meringankan pekerjaan, sewaktu-waktu dapat mendatangkan kerugian. Karena bisa saja mesin tersebut rusak atau jatuh hingga menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan bukan hanya disebabkan oleh alat-alat kerja tetapi dapat juga disebabkan oleh kelalaian yang dilakukan pekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningtyas (2020) menunjukkan bahwa tindakan tidak aman (*unsafe acts*) yang paling berbahaya menurut pekerja adalah minum alcohol atau obat-obatan terlarang (91.7%), sedangkan yang paling rendah adalah kesalahan dalam mengangkat (62.5%). Kondisi tidak aman (*unsafe conditions*) yang paling berbahaya menurut pekerja adalah bahaya kebakaran dan

ledakan (83.3%), sedangkan yang paling rendah adalah pengamanan peralatan yang tidak cukup saat bekerja, peralatan dan material yang rusak, dan pemeliharaan dan inspeksi yang kurang baik yaitu sebesar (60.4%). Hasil uji statistic dari penelitian ini menunjukkan Kesadaran akan keselamatan kerja pada pekerja tersebut ditunjukkan pada urutan tertinggi hasil identifikasi bahaya pada pekerja berdasarkan penyebab kecelakaan yaitu minum alcohol atau obat-obatan terlarang (91.7%), bahaya kebakaran dan ledakan (83.3%) dan mesin dan peralatan yang tidak dilengkapi pengaman (79.2%). Hasil identifikasi bahaya pada pekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan selain item di atas adalah kurangnya pelatihan (70.8%).

Kecelakaan kerja akan mengakibatkan kerusakan, kekacauan organisasi, kelainan, cacat serta kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu hasil produksi. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko kematian dan kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja yang menjadi tanggungjawab perusahaan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi kewajiban perusahaan ini harus diterapkan dengan berbagai cara yang diantaranya adalah pemberian alat pelindung diri saat bekerja dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (Niken Aprila, 2021).

Program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Keselamatan dan Kesehatan (K3) Pelabuhan merupakan hal pokok yang tidak bisa dikesampingkan. Penentu kebijakan memegang peranan penting dalam membangun kepedulian dan memotivasi pekerja dengan menjelaskan nilai-nilai organisasi dan mengkomunikasikan komitmennya pada kebijakan yang telah dibuat. Upaya yang dilakukan untuk menunjang terlaksananya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) agar dapat meningkatkan motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengenai pelatihan K3 saat melakukan pekerjaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dengan memberikan pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan Pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Smith dan Sonesh (2011) dalam Waruwu, S. (2016) dikatakan bahwa pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat menurunkan risiko kecelakaan kerja. Semakin besar pengetahuan pekerja tentang K3 maka semakin kecil risiko terjadinya kecelakaan kerja, begitu juga sebaliknya. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi motivasi pekerja. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan berjalan secara maksimal jika pekerja memiliki

motivasi yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Gullu (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan dan pengembangan dengan baik akan menambah motivasi pekerja dalam belajar.

Mengingat perkembangan industrialisasi dan globalisasi sangat maju dalam ilmu dan teknologi, maka sangat memungkinkan munculnya permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja, mengingat kapasitas manusia dalam melakukan suatu pekerjaan sangat terbatas. Salah satu tempat kerja yang memiliki potensi besar untuk pekerjaannya mengalami permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja seperti kecelakaan kerja ialah pelabuhan.

Pelabuhan mempunyai dermaga, atau terminal bongkar muat. Hal tersebut menunjukkan fungsi dari pelabuhan Makassar sebagai penghubung mata rantai transportasi antara pelabuhan serta tempat alih moda transportasi laut ke atau dari darat. Sebagai titik temu antar transportasi darat dan laut, peranan pelabuhan menjadi sangat vital dalam mendorong perekonomian, terutama daerah yang menjadi tempat perpindahan barang dan manusia dalam jumlah banyak. Pelabuhan merupakan salah satu penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan seperti jasa pelayanan dan pengelolaan terminal petikemas. Terdapat di dalamnya berbagai macam jenis pekerjaan, salah satunya pekerjaan bongkar muat

yang dilakukan oleh tenaga kerja bongkar muat yang memiliki risiko tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja.

Pelabuhan juga merupakan salah satu tempat yang memiliki risiko dan bahaya kecelakaan kerja. Potensi bahaya di pelabuhan, selain kebisingan yang berlebihan juga potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di area bongkar muat, yaitu kecelakaan (terjatuh, tenggelam, container jatuh, palka jatuh, peledakan, kebakaran dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, gangguan psikososial dan ergonomic. Semua potensi bahaya tersebut jelas mengancam jiwa dan kehidupan bagi pekerja di pelabuhan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saragih, W.L dkk (2015) di Pelabuhan Teluk Nibung Tanjung Balai Asahan menunjukkan bahwa bahaya pada proses kerja *stevedoring*, bahaya tertinggi pada saat membuka terpal penutup barang di palka kapal. Bahaya yang paling dominan adalah bahaya tertabrak barang. Bahaya dominan pada proses *cargodoring* adalah posisi tubuh membungkuk ketika mengangkat barang. Sedangkan pada proses *delivery* terdapat bahaya jatuh dari ketinggian ketika menyusun barang di atas truk. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat risiko bahaya high pekerjaan bongkar muat seperti tenggelam, tertabrak, dan jatuh dari ketinggian.

Kemampuan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dalam melakukan pekerjaannya secara benar dan baik perlu dipertahankan,

dikembangkan, dan ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia TKBM yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Hal ini juga merupakan penghargaan bagi pekerja karena melalui manajemen sumber daya manusia yang baik maka pekerja mendapatkan kompensasi berupa penghargaan terhadap prestasi kerja. Hal ini merupakan salah satu stimulant yang dapat memotivasi pekerja untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi.

Setelah melakukan survey awal yang telah dilakukan melalui proses wawancara dengan ketua HSSE pelabuhan secara informal di Terminal Petikemas New Makassar mengungkapkan bahwa: (1) Terminal Petikemas New Makassar sudah mempunyai komitmen yang baik untuk pelaksanaan program K3, akan tetapi aplikasinya belum optimal, (2) telah disiapkan alat pelindung diri (APD) tetapi masih saja banyak ditemukannya pekerja yang lalai menggunakan alat pelindung diri (APD), (3) banyak pekerja yang belum paham mengenai jalur evakuasi dan titik kumpul jika terjadi bahaya, (4) sering ditemukannya pekerja yang melakukan perilaku tidak aman seperti pekerja duduk di sisi alat yang sedang bergerak atau bekerja, (5) belum adanya kesadaran dari pekerja tentang bahaya dan risiko saat bekerja seperti pekerja yang berjalan di lokasi yang ditandai rambu "Dilarang Berjalan".

Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrument yang sangat penting dalam membentuk karakter pekerja, karena mayoritas pekerja

yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi. Oleh karena itu diharapkan setelah dilakukan pelatihan Pelatihan K3 maka akan terjadi perubahan motivasi pada tenaga kerja bongkar muat sehingga sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di terminal petikemas new makassar dapat terlaksana dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di rumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada pengaruh pemberian pelatihan K3 terhadap Motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tenaga kerja bongkar muat di Terminal Peikemas New Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh pemberian pelatihan K3 terhadap motivasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tenaga kerja bongkar muat di Terminal Petikemas New Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada tenaga kerja bongkar muat Terminal Petikemas New Makassar sehingga dapat meningkatkan pengetahuan para tenaga kerja bongkar muat

tentang pentingnya K3, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

2. Manfaat Bagi Ilmiah

Sebagai informasi dan akan menambah ilmu pengetahuan yang dapat digunakan bahan bacaan agar dapat bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi Peneliti

Merupakan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian dan mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah yang sehubungan dengan judul hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1996 pasal 1 menyebutkan bahwa SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Bahwiyanti, 2021).

Pengelolaan SMK3 ini memiliki pola "*Total Loss Control*", yaitu suatu kebijakan untuk menghindarkan kerugian bagi perusahaan, property, personil di perusahaan dan lingkungan melalui penerapan SMK3 yang mengintegrasikan sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen, yaitu *Planning, Do, Check, dan Improvement* (PDCI) (Ismail et al., 2022).

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan

menanggulangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat yang aman, efisien, dan produktif (pasal 2).

Penerapan Dalam penerapan SMK3, wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan SMK3.
- c. Menerapkan kebijakan secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dalam mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.

Kalangan usaha atau lembaga bahkan tenaga kerja itu sendiri harus paham atau sadar diri terhadap SMK3. Paradigma tentang sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) saat ini adalah:

- a. K3 merupakan kebutuhan bersama (Mutual Needs).

Mencakup pengusaha atau manajemen, pemegang saham ,pemasok, konsumen, pemerintah masyarakat.

- b. K3 merupakan hak asasi manusia (HAM).

Setiap manusia berhak untuk hidup sehat, aman dan selamat.

- c. K3 merupakan Tantangan / Tuntutan Global.

Mencakup efektifitas, efisiensi, produktifitas, perlindungan dan resiko

- d. K3 merupakan kewajiban

Telah diatur dalam perundang – undangan

- e. K3 merupakan naluri kemanusiaan

1. Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Secara umum, tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 seperti yang tertuang pada pasal 2 PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 yaitu untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Insani, 2022).

Menurut (Insani, 2022) dalam bukunya yang berjudul “Smart Safety: Panduan Penerapan SMK3 yang Efektif”, tujuan SMK3 dapat dibagi menjadi:

- a. Sebagai Alat Ukur Kinerja K3 dalam Organisasi

Sistem Manajemen K3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan

membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen K3.

b. Sebagai Pedoman Implementasi K3 dalam Organisasi

Sistem Manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa bentuk sistem manajemen K3 yang digunakan sebagai acuan misalnya: ILO OHSMS Guidelines, API HSEMS Guidelines, Oil and Gas Producer Forum (OGP) HSEMS Guidelines, International Safety Rating System (ISRS) dari DNV dan lainnya.

c. Sebagai Dasar Penghargaan (Awards)

Sistem manajemen K3 juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan K3 atas pencapaian kinerja K3. Penghargaan K3 diberikan oleh instansi pemerintah maupun lembaga independen lainnya. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja K3 sesuai dengan tolak ukur masing masing.

d. Sebagai Sertifikasi

Sistem Manajemen K3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi.

2. Manfaat Penerapan SMK3.

Manfaat penerapan SMK3 menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) yaitu:

- a. Kepuasan pelanggan melalui pengiriman produk yang secara konsisten memenuhi persyaratan pelanggan, disertai perlindungan terhadap kesehatan dan properti para pelanggan.
- b. Mengurangi ongkos-ongkos operasional dengan mengurangi kehilangan waktu kerja, karena kecelakaan dan penurunan kesehatan serta pengurangan ongkos-ongkos berkenaan dengan biaya dan kompensasi hukum.
- c. Meningkatkan hubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perlindungan pada kesehatan dan properti pekerja, para pelanggan dan rekanan.
- d. Persyaratan kepatuhan hukum dengan pemahaman bagaimana persyaratan suatu peraturan dan perundang-undangan tersebut mempunyai pengaruh tertentu pada suatu organisasi dan para pelanggan anda.

- e. Peningkatan terhadap pengendalian manajemen risiko melalui pengenalan secara jelas pada kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penerapan pada pengendalian dan pengukuran.
- f. Tercapainya kepercayaan masyarakat terhadap bisnis yang dijalankan, dibuktikan dengan adanya verifikasi pihak ketiga yang independen pada standar yang diakui.
- g. Kemampuan untuk mendapatkan lebih banyak bisnis, khususnya spesifikasi pengadaan yang memerlukan sertifikasi sebagai suatu persyaratan sebagai rekanan.

3. Landasan Hukum Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Layaknya sebuah program, maka program kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan harus memiliki landasan hukum yang kuat. Ada beberapa landasan hukum yang bisa di sebutkan disini yaitu:

- a. Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja. No . Per-01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan.
- c. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja.

- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- e. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan.
- f. Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Tentang Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenaga Kerjaan dalam Industri dan Perdagangan,
- g. Permen Pu No. 9 tahun 2008 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
- h. Undang-Undang No. 5 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- i. Undang – undang No 19 tahun 1999 tentang Jasa Kontruksi.
- j. Surat Keputusan Bersama / SKB dan Mentri Pekerjaan Umum No 174 / 1986 dan No 104 / KPTS / 1986. Tentang K3 pada tempat kegiatan kontruksi beserta pedoman pelaksanaan K3 pada tempat kegiatan kontruksi

2.2 Tinjauan Umum Tentang Pelatihan Kerja

Menurut (Napitupulu, 2020) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan tenaga

kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Saksono & Sunyoto, 2022). Selanjutnya menurut (Baniah et al., 2021), menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang ingin dituju, baik pada jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru atau untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan. Pelatihan kepada pekerja bertujuan untuk memperbaiki kinerja pekerja sebab pasti akan diperoleh berbagai pengetahuan ataupun keterampilan lanjutan ketika seseorang diberikan kesempatan

untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pelatihan. Dengan pelatihan akan memutakhirkan keahlian para pekerja sejalan dengan kemajuan teknologi, pelatihan juga akan membantu mengurangi waktu pembelajaran bagi pekerja baru agar kompeten dalam pekerjaan, dapat membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan pekerja untuk promosi, mengorientasikan pekerja terhadap organisasi dan mau memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan kerja mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi Mangkunegara (Maulana & Setiawan, 2022), Beberapa tujuan dan manfaat diadakan pelatihan yaitu :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan moral semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pekerja mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindari keusangan
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pekerja

Pelatihan ditempat kerja atau pelatihan langsung kerja berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu langsung

mengerjakannya. Metode pelatihan ini banyak kali dilakukan oleh banyak perusahaan dimana setiap pekerja hingga direktur melakukan metode ini saat mereka bergabung dengan perusahaan. Pada metode penempatan *trainee* kedalam situasi pekerjaan nyata. Pelatihan ini biasanya dilakukan oleh para manajer atau pekerja lainnya atau keduanya. Adapun bentuk *on the job training* yaitu :

- a. Metode *coaching* (membimbing) atau *under study* (sambil belajar)

Seorang pekerja yang telah berpengalaman yang dilatih ditugaskan untuk melatih pekerja. Pada level bawah, orang yang dilatih dapat memperoleh keterampilan dengan mengamati *coach*. Misalnya calon seorang CEO dapat bekerja selama setahun sebagai asisten dari CEO sekarang.

- b. Rotasi pekerjaan

Seorang calon pekerja pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

- c. Tugas khusus

Memberi tugas khusus kepada pekerja sebagai pengalaman langsung berkaitan dengan pekerjaan itu

Dari berbagai upaya yang dilakukan perusahaan/institusi sebagai langkah pencegahan kecelakaan kerja, salah satu kegiatan promosi K3 di tempat kerja adalah pelaksanaan *safety induction*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian suyono presentase hubungan antara komunikasi

dengan perilaku K3 menunjukkan ada hubungan diantara kedua variabel dengan koefisien kontingensi sebesar 0,414 artinya kuat hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 tergolong cukup kuat (Suyono, 2013).

Safety induction adalah sebuah latihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada pekerja baru, kontraktor baru ataupun para tamu yang baru pertama kali datang di lokasi perusahaan tersebut. Tujuan *safety induction* ini adalah untuk mengkomunikasikan bahaya-bahaya keselamatan dan kesehatan kerja umum yang terdapat selama pekerjaan/kunjungan mereka sehingga mereka bisa sadar serta bisa melakukan tindakan pengendalian terhadap bahaya tersebut.

Safety induction ini wajib diberikan kepada para pekerja, kontraktor serta tamu sebelum mereka memulai aktifitasnya. Kegiatan ini dimulai dengan mengisi formulir *Safety induction* yang diberikan oleh Team HSSE, selanjutnya akan diberikan penjelasan tentang dasar-dasar K3 dan keadaan proyek serta adanya pemberian APD sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. *Safety induction* tidak perlu diulang setiap kali mereka ingin memulai aktifitasnya, *Safety induction* ini hanya perlu diberikan setiap kali ada perubahan signifikan terkait dengan fasilitas kerja atau minimal *Safety induction* ini diberikan setahun sekali sehingga para pekerja dapat terus me-refresh ilmunya terkait dengan perkembangan bahaya dan pengendalian keselamatan kerja yang ada di tempatnya (Prasetyo, 2016).

Safety Induction ini sebenarnya adalah wajib sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970, Bab V tentang pembinaan pada pasal 9 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa:

a. Pengurus diwajibkan menunjukan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang:

- 1) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
- 2) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya.
- 3) Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- 4) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Pengurus hanya dapat memperkerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut diatas.

Isi dari *induction* tersebut minimal harus menjawab dari pertanyaan berikut:

- a. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan
- b. Area-area khusus seperti: area pejalan kaki, area merokok, area ibadah, toilet, dan lain-lain

- c. Peraturan standard keselamatan kerja seperti: tidak boleh membawa senjata, tidak boleh bercanda, dan lain-lain
- d. Alat pelindung diri yang harus dipakai
- e. Prosedur keadaan darurat, seperti: cara menggunakan alat emergency (APAR, *eyewash*, Tombol darurat, *eyeshower*, dsb),
- f. Prosedur pelaporan kecelakaan
- g. Bahaya spesifik pada area tempat dia bekerja dan cara mengendalikannya. Untuk memahami bahaya tempat kerja, bisa dijelaskan juga tentang job safety analysis
- h. Prosedur pembuatan izin kerja (khusus kontraktor)

2.3 Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1) Definisi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya

potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (RIA, 2022) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pekerja dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pekerja yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Ritonga, 2022) menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu, menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan

mengalokasikan *reward* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Motivasi akan menimbulkan dorongan untuk melakukan sesuatu baik itu yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri seseorang. Sehingga jika motivasi seseorang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan misalnya dalam kepatuhan penggunaan APD, walaupun terdapat rintangan untuk melakukannya, tetapi karena adanya motivasi tadi maka seseorang akan berusaha mencari peluang bagaimana agar cara bisa melakukan apa yang diinginkan dan sebaliknya. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya.

1) Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan (Hierarki)

Menurut Abraham Maslow yang dikutip (Arini, 2019) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pekerja dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan

status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Teori Kebutuhan David McClelland

Menurut (Pandeinuwu et al., 2022) bahwa pekerja mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh pekerja karena didorong oleh :

1) *Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement).*

Merupakan daya penggerak yang mendorong memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu need for achievement akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas

dan mengarahkan semua kemampuannya serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

2) Kebutuhan akan kerja sama (*Need for affiliation*).

Kebutuhan akan kerja sama *need for affiliation* menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *need for affiliation* ini akan merangsang gairah bekerja pekerjanya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pekerja. *Need for power* merangsang dan memotivasi gairah kerja pekerja serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia lebih ingin berkuasa akan menimbulkan persaingan.

c. Teori motivasi Claude S. George

Bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok

- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan akan prestasi.

2) Tujuan Motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Pandeinuwu et al., 2022):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pekerja
- e. Meningkatkan ke disiplinan dan menurunkan tingkat absensi pekerja
- f. Mengefektifkan pengadaan pekerja
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kretifitas dan partisipasi pekerja

- i. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendorong untuk berprestasi dan peraihian peluang karir.

3) Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor motivasi intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor motivasi ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang menurut (Edy Sutrisno, 2013) dalam bukunya antara lain:

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk dapat berkuasa.
- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Pelabuhan

Pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai kegiatan pemerintah dan

kegiatan ekonomi yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik-turun penumpang dan atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan, serta sebagai tempat transportasi. Pelabuhan adalah juga merupakan pintu suatu negara bagi keluar masuknya berbagai arus, yakni arus barang ekspor impor dan interinsuler, arus penumpang ke/dari luar negeri dan ke/dari antar pulau, dan arus kapal baik kapal bendera nasional maupun kapal bendera asing (Sasono, 2021).

Sedangkan menurut UU No. 17 Tahun 2008 di jelaskan bahwa Pelabuhan adalah tempat yang terdiri atas daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan perusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan/atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi.

Mencermati definisi Pelabuhan diatas dapat di pahami bahwa Pelabuhan memiliki peran yang sangat mendasar, didalam UU No 17 tahun 2008 tentang pelayaran, di jelaskan beberapa peran Pelabuhan, yaitu:

- a. Simpul dalam jaringan transportasi sesuai dengan hierarkinya

- b. Pintu gerbang kegiatan perekonomian.
- c. Tempat kegiatan alih moda transportasi
- d. Penunjang kegiatan industri dan/atau perdagangan
- e. Tempat distribusi, produksi, dan konsolidasi muatan atau barang
- f. Mewujudkan wawasan nusantara dan kedaulatan Negara

Rencana Induk pelabuhan dalam Pasal 73 ayat (l) UU No 17 tahun 2008 tentang pelayaran dilengkapi dengan Daerah Lingkungan Kerja (DLKR) dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan (DLKP).

- a. Daerah Lingkungan Kerja Pelabuhan, terdiri atas:
 - 1) Wilayah daratan yang dipergunakan untuk kegiatan fasilitas pokok dan fasilitas penunjang.
 - 2) Wilayah perairan yang digunakan untuk kegiatan alur pelayaran, tempat labuh, tempat alih muat antar kapal, kolam pelabuhan untuk kebutuhan sandar dan olah gerak kapal, kegiatan pemanduan, tempat perbaikan kapal, dan kegiatan lain sesuai dengan kebutuhan.
- b. Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan

Merupakan perairan Pelabuhan di luar Daerah Lingkungan Kerja perairan yang di gunakan untuk alur- pelayaran dari dan ke Pelabuhan, keperluan keadaan darurat, pengembangan pelabuhan jangka panjang, penempatan kapal mati, percobaan berlayar,

kegiatan pemanduan, fasilitas pembangunan, dan pemeliharaan kapal.

K3 Pelabuhan Perikanan dan Perkapalan adalah K3 yang menjadi pedoman bagi seluruh Tenaga Kerja dan orang lain yang berada di lingkungan Kementerian dalam melaksanakan kegiatan di pelabuhan perikanan dan perkapalan. Dalam melaksanakan K3 Pelabuhan Perikanan dan Perkapalan, seluruh Tenaga Kerja dan orang lain yang berada di lingkungan Kementerian tempat tersebut juga harus menjalankan K3 Personel dan K3 Gedung sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Pelaksanaan K3 Pelabuhan Perikanan dan Perkapalan berpedoman pada aturan-aturan kapal yang sudah ada, antara lain *Safety Of Life At Sea* (SOLAS) 1974 dan konvensi-konvensi internasional untuk kegiatan perkapalan. Pelaksanaan K3 Pelabuhan Perikanan dan Perkapalan, harus didukung dengan penggunaan APD yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing personel.

Beberapa aturan yang diterapkan dalam K3 Pelabuhan untuk pekerjaan bongkar muat adalah:

- a. Peralatan lashing harus disimpan di dekat area kerja;
- b. Sebelum menandatangani sertifikat *lashing*, *chief officer* kapal harus memeriksa hasil pekerjaan *lashing* dan memastikan bahwa *lashingan* sudah sesuai dengan aturan yang ditentukan;

- c. Harus menggunakan *twistlock* yang standard, misal jangan mencampur *twistlock* buka kiri dengan kanan atau jangan mencampur *twist* yang manual dengan yang otomatis;
- d. Titik titik/post mengangkat tutup palka dengan spreader Container Crane harus diberi tanda yang jelas dengan cat yang menyolok;
- e. Selalu menginformasikan kepada Foreman Kapal sebelum memindahkan crane kapal untuk mencegah hal yang tidak diinginkan terhadap Container Crane dan/ atau TKBM; dan
- f. Prosedur yang harus diikuti untuk membuka dan menutup palka.

2.5 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Menurut Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 60 Tahun 2014 yang dimaksud dengan Perusahaan Bongkar Muat (PBM) adalah Badan Hukum Indonesia yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan dan mengusahakan kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal. Adapun Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan. Penyedia jasa bongkar muat adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bongkar muat (*stevedoring, cargodoring, dan receiving/delivery*) dengan menggunakan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dan peralatan bongkar muat.

(Puspitasari, 2020) Tenaga Supervisi bongkar muat adalah tenaga pengawas bongkar muat yang disediakan oleh perusahaan bongkar muat (PBM) yang terdiri dari:

a. *Stevedoring*

- 1) *Stevedore* adalah pelaksana penyusun rencana dan pengendalian kegiatan bongkar muat di atas kapal.
- 2) *Chief tally clerk* adalah penyusun rencana pelaksana dan pengendali perhitungan fisik, pencatatan dan survei kondisi barang pada setiap pergerakan bongkar muat dan dokumentasi serta membuat laporan secara periodik.
- 3) *Foremen* adalah pelaksana dan pengendali kegiatan operasional bongkar muat barang dari dan ke kapal sampai ke tempat penumpukan barang dan sebaliknya serta membuat laporan periodik hasil kegiatan bongkar muat.
- 4) *Tally clerk* adalah pelaksana yang melakukan kegiatan perhitungan pencatatan jumlah, merek, dan kondisi setiap gerakan barang berdasarkan dokumen serta membuat laporan.
- 5) *Mistry* adalah pelaksana perbaikan kemasan barang dalam kegiatan *stevedoring, cargodoring, receiving/delivery*.
- 6) *Wachman* adalah pelaksana keamanan barang pada kegiatan *stevedoring, cargodoring, receiving/delivery*.

b. *Cargo doring*

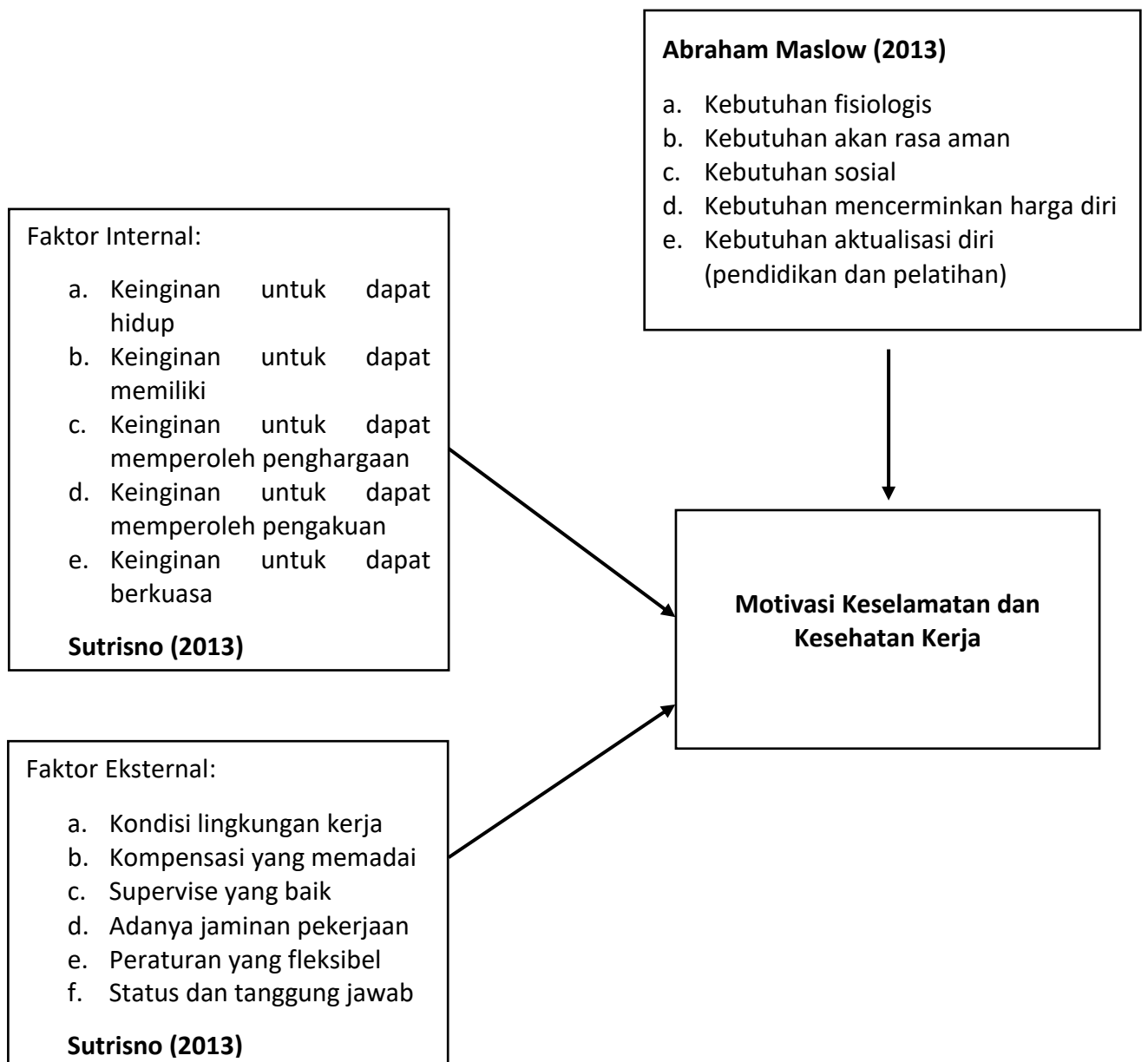
- 1) Quay supervisor adalah petugas pengendali kegiatan operasional bongkar muat barang di dermaga dan mengawasi kondisi barang sampai ke tempat penimbunan atau sebaliknya.
- 2) Tally Clerk adalah pelaksana yang melakukan kegiatan perhitungan pencatatan jumlah, merek, dan kondisi setiap gerakan barang berdasarkan dokumen serta membuat laporan.
- 3) Wachman adalah pelaksana keamanan barang pada kegiatan *stevedoring, cargodoring, receiving/delivery*.

c. *Receiving/Delivery*

- 1) Tally clerk adalah pelaksana yang melakukan kegiatan perhitungan pencatatan jumlah, merek, dan kondisi setiap gerakan barang berdasarkan dokumen serta membuat laporan.
- 2) Mistry adalah pelaksana perbaikan kemasan barang dalam kegiatan *stevedoring, cargodoring, receiving/delivery*.
- 3) Wachman adalah pelaksana keamanan barang pada kegiatan *stevedoring, cargodoring, receiving/delivery*.

2.6 Kerangka Teori

Adapun bagan kerangka teori berdasarkan informasi tinjauan kepustakaan diatas adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Teori

Sumber: Abraham Maslow (2013) dan Sutrisno (2013).