

**TINJAUAN PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) PADA PEKERJA *PRE DELIVERY CENTRE* (PDC) PT.  
HADJI KALLA**

Oleh :

**AGUNG PRAKASA SUPRIYATMAN**

*Mahasiswa Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar*

**LUKMAN ILHAM**

*Dosen PPKn FIS Universitas Negeri Makassar*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan di perusahaan, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan K3 dan upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program K3 di perusahaan *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah informan kunci yaitu ketua anggota *Safety, Health, and Environment* (SHE) yang merupakan ahli K3 dan informan pendukung terdiri dari 3 (tiga) orang anggota SHE dan karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) Pelaksanaan program K3 pada pekerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla menekankan produktivitas kerja karyawan berdasarkan program yang dilaksanakan di perusahaan yaitu: (a) peraturan keselamatan kerja bagi karyawan berdasarkan hasil adopsi dari OHSAS 18001 dan UU No. 13 tahun 2003, (b) pembinaan K3 dilaksanakan dengan menggunakan metode komunikasi proaktif, pelatihan dan motivasi, (c) penyediaan fasilitas dan sarana K3 meliputi: MCK, kamar ganti dan istirahat karyawan, mushollah, kantin, *rest area*, dan APD, (d) pemberian pelayanan kesehatan bagi pekerja baik penyakit akibat kerja maupun penyakit bawaan; (2) Faktor pendukung dalam pelaksanaan K3 adalah tersedianya fasilitas dan sarana K3 yang memadai sedangkan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan K3 yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan APD dan rendahnya kesadaran karyawan terhadap K3; (3) Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan *training, re-training, counseling*, pemberian peringatan lisan dan tulisan, serta pengawasan oleh manajemen.

**Kata Kunci:** Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

**ABSTRACT:** This study aims to find out the implementation of Occupational Safety and Health (K3) implemented in the company, the factors that support and hamper the implementation of K3 and efforts made by the company in overcoming obstacles in the implementation of the OHS program in the company Pre Delivery Center (PDC) PT . Hadji Kalla Makassar. This research is descriptive research using qualitative approach. Technique of data collection is done by observation, interview, and documentation. The informant in this research is the key informant that is the chairman of Safety, Health, and Environment (SHE) member who is an OSH expert and supporting informant consists of 3 (three) SHE members and employees. Data analysis technique used is interactive model. The results showed that. (1) Implementation of Occupational Health and Safety program of Pre Delivery Center (PDC) workers of PT. Hadji Kalla emphasizes the work productivity of employees based on the programs implemented in the company, namely: (a) work safety regulations for employees based on the adoption of OHSAS 18001 and Law no. (C) the provision of facilities and facilities K3 include: MCK, changing rooms and rest employees, mushollah, canteen, rest area, and PPE, (d) ) the provision of health services for workers of both occupational and congenital diseases; (2) Supporting factors in the implementation of K3 is the availability of facilities and facilities K3 adequate while the obstacles encountered in the implementation of K3 is the lack of awareness of employees in using PPE and low awareness of employees against K3; (3) Efforts to overcome these obstacles is to provide training, re-training, counseling, oral and written warning, and supervision by management.

**Keywords: Occupational Safety and Health (K3)**

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang merupakan faktor yang amat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di tanah air, yang berarti kebutuhan kerja bagi para pekerja yang telah mencapai usia kerja produktif demikian besar. Usia pekerja produktif untuk saat ini telah demikian besar, namun terdapat persepsi bahwa mencari kerja di kota besar merupakan hal yang lebih tepat dilakukan karena bekerja di daerah yang kurang penduduknya dianggap kurang cakap dan terampil.

Asumsi di atas dianggap kurang tepat di tengah era pembangunan saat ini di mana mereka yang telah mencapai usia produktif untuk bekerja sanggup untuk ditempatkan dimana saja di seluruh tanah air, asalkan terdapat perusahaan atau lapangan kerja yang dapat mempekerjakan mereka. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang telah meresap ke dalam kalbu setiap insan Indonesia.

Setiap perusahaan baik skala besar maupun kecil mempunyai fasilitas untuk memproduksi dan menguji hasil produksinya namun memiliki kaitan erat dengan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan berdampak langsung pada proses produksi suatu perusahaan terutama yang menyangkut unsur produksi tenaga kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja atau buruh bagi perusahaan, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga dan memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan bagian dari pelaksanaan perlindungan kerja yang dalam praktik kesehariannya ditujukan untuk

mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Memperhatikan betapa pentingnya peran pekerja yang juga merupakan aset suatu perusahaan, maka diperlukan adanya jaminan perlindungan hak-hak para pekerja yang salah satunya adalah hak terhadap perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mengingat tingginya tingkat ancaman kecelakaan kerja dan resiko kerja yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan para pekerja. Oleh karena itu, pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.

Tidak ada satupun produk peraturan perundangan di Indonesia yang tidak bersumber dari hukum dasar tertinggi yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945 sebagai sumber hukum dari segala hukum. Sumber hukum peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) berlandaskan pada UUD NRI 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>1</sup>. Pasal tersebut terdapat penekanan bahwa warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi serta mendapatkan perlindungan terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Mengacu pada pasal di atas serta perkembangan pembangunan dan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenisnya serta penyakit yang dapat ditimbulkan dari kondisi kerja, maka dikeluarkan UU No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang kemudian mengalami perubahan menjadi UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengatur bahwa “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”<sup>2</sup> Aspek ekonominya mengatur bahwa “untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”<sup>3</sup>. Sedangkan kewajiban penerapannya

terdapat pada pasal 87 yang mengatur bahwa “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Mengingat bahwa para pekerja merupakan salah satu faktor yang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berimbas positif terhadap iklim perusahaan, maka perusahaan berkewajiban untuk menjamin keselamatan para pekerjanya. Berdasarkan hasil observasi awal pada *Pre Delivery Center (PDC)* PT. Hadji Kalla, peneliti menemukan bahwa masih adanya beberapa kecelakaan kerja yang terjadi pada lingkungan kerja perusahaan. Terdapatnya berbagai macam alat-alat operasional perusahaan yang berkenaan dengan produksi mobil yang diantaranya adalah alat-alat untuk memasang bagian-bagian pada mobil serta penggunaan bahan kimia pada proses-proses tertentu seperti pengecatan, dan sebagainya. Adapun hasil produksi yang terlebih dahulu harus melalui proses uji kelayakan, maka besar kemungkinan hal-hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja apabila tidak diimbangi dengan alat-alat pendukung keselamatan dalam bekerja serta kedisiplinan oleh pekerja itu sendiri.

Memperhatikan temuan-temuan tersebut di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus menjadi perhatian khusus mengingat proses produksi yang rentan terhadap kecelakaan kerja. Berbagai perubahan yang terjadi membuat perusahaan harus berpikir kembali tentang tuntutan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Pekerja memiliki pekerjaan yang lebih berat, tekanan waktu yang lebih, tuntutan untuk

---

<sup>1</sup> Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 Tahun 1945

<sup>2</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003  
Pasal 86 ayat 1

<sup>3</sup> Ibid. pasal 86 ayat 2

tetap belajar dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Saat ini pemimpin harus tahu bagaimana cara memotivasi pekerja untuk menjaga kinerjanya agar tetap pada level puncak. Oleh sebab itu, jaminan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan kepuasan, sehingga kinerja menjadi lebih meningkat dan tercapainya hasil produksi yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Tinjauan Tentang Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja di Pre Delivery Centre (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar”*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja dapat dijumpai dalam ketentuan umum undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga<sup>4</sup>.

### **Hak-Hak Tenaga Kerja**

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hak normatif pekerja

merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja dimana hak-hak normatif pekerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) Hak yang bersiat ekonomis, seperti misalnya upah, Tunjangan Hari Raya, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya; (2) Hak yang bersifat politis seperti membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya; (3) Hak yang bersifat medis seperti hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya; (4) Hak-hak yang bersifat social seperti hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan malam hari<sup>5</sup>.

### **Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban tenaga kerja meliputi: (1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan; (2) Pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha; (3) Pekerja berkewajiban membayar ganti rugi dan denda jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja maupun karena kelalaian.

### **Keselamatan Kerja**

Setiap perusahaan atau industri memiliki tingkat resiko kecelakaan yang

<sup>4</sup> Payaman J. Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI. 2001. Hal 3

<sup>5</sup> Raja Bongsu Hutagalung, dkk. *Kewirausahaan*. Medan: USU Press. 2006. Hal. 183

berbeda-beda, namun setiap perusahaan selalu berusaha mencegah atau menghindari resiko tersebut. Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata 'safety' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celakaan (*near-miss*). Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja<sup>6</sup>.

Pendapat lain dikemukakan bahwa keselamatan kerja ialah selamatnya karyawan, alat-alat kerja dan perusahaan serta produksi dan daerah lingkungannya, sehingga perlu pada waktu karyawan bekerja, topi, *helm* pengaman, sarung tangan, kaca mata pengaman, masker pelindung muka. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

### **Kecelakaan kerja**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui<sup>7</sup>. Hubungan kerja di sini dapat berarti bahwa, kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini, kecelakaan yang terjadi merupakan akibat langsung dari pekerjaan atau terjadi pada saat

pekerjaan sedang dilakukan. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja atau perbuatan yang tidak selamat. Faktor penyebab kecelakaan dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu : (1) Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dan kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi baik dikantor maupun di pabrik atau ditempat kerja lainnya; (2) Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa yang dalam hal akibat dan sistem kerja, tetapi bisa juga bukan dari kelalaian manusianya selaku pekerja.

### **Tujuan Keselamatan Kerja**

Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja antara lain : (1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi secara produktifitas nasional; (2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja; (3) Memelihara dan mempergunakan sumber produksi secara aman dan efisien.

### **Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif. Di dalam undang-undang didefinisikan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis<sup>8</sup>.

### **Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009. h. 161

<sup>7</sup> C.S.T. Kansil & Christine S.T. 1997. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 1997. h. 26

---

<sup>8</sup> Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari dibuatnya program K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### **Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: (1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis; (2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin; (3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya; (4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai; (5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja; (6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja; (7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja<sup>9</sup>.

Dengan demikian maksud dan tujuan tersebut adalah bagaimana melakukan suatu upaya dan tindakan pencegahan untuk memberantas upaya pemeliharaan serta peningkatan kesehatan gizi serta bagaimana mempertinggi efisiensi dan produktivitas manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dengan tidak meninggalkan masalah perlindungan terhadap masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan agar terbebas dari polusi dan limbah industri.

### **METODE PENELITIAN**

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yakni tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar.

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi<sup>10</sup>.

Penelitian ini dilakukan di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Makassar Propinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni sampai dengan Juli 2016.

Subjek penelitiannya adalah para pekerja/karyawan bagian produksi. Pengambilan sumber data penelitian ini

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. op.cit. h. 162

---

<sup>10</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta. 2009.h. 384

menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu.

Dalam penelitian ini yang menjadi *sample* adalah para pekerja bagian produksi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Alasan pemilihan kriteria tersebut adalah karena semakin lama pekerja bekerja di dalam suatu perusahaan, maka semakin besar pula kemungkinan pekerja tersebut untuk mengalami kecelakaan atau penyakit kerja. Selain itu, waktu 10 tahun adalah waktu yang cukup untuk pekerja/karyawan tersebut mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di dalam perusahaan.

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Teknik pengumpulan data tersebut akan dijabarkan sebagai berikut: (1) Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting yang digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta dan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Sedangkan pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati

secara langsung dan tidak langsung tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar; (2) Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan *training* kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009). Teknik wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait atau subjek penelitian, dalam rangka memperoleh penjelasan atau informasi tentang hal-hal yang belum tercantum dalam observasi dan dokumen; (3) Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Dokumen digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan K3 di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar, antara lain persepsi pekerja terhadap elemen-elemen pelaksanaan K3 dan manfaat yang mereka dapatkan dari pelaksanaan program tersebut, terkait dengan kemajuan perusahaan. Dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumentasi terutama yang berada di perusahaan itu sendiri dan

didukung oleh sumber-sumber yang representatif.

Analisis data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, yakni sesudah meninggalkan lapangan. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahan tenaga fisik dan pikiran dari peneliti, dan selain menganalisis data peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi atau menjustifikasikan teori baru yang barang kali ditemukan. Penelitian ini dilaksanakan di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla**

Kegiatan pengiriman di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar tidak terlepas dari dukungan manusia yang berperan sebagai *user* (pengoperasi). Oleh sebab itu, manusia sangat dihargai oleh perusahaan. Tujuan utama program K3 adalah untuk memperbaiki kondisi keamanan pekerjaan, prosesnya, alur kerja, penanganan material, bahaya-bahaya khusus, dan program-program *safety* khusus seperti penyelesaian dari rencana-rencana tindakan, jumlah pencapaian perbaikan.

#### **a. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sejak 2014, *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar sudah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut versi OHSAS 18001:2007, namun seiring perkembangan peraturan perundang-undangan, pemerintah RI menetapkan

peraturan tentang K3 yang wajib dilaksanakan seluruh perusahaan di Indonesia, maka perusahaan juga menerapkan K3 berdasar Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012.

Sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Selain itu, setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya, serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan industri dan manusia yang berada dilingkungannya sehari-hari.

Mengacu pada undang-undang tersebut, maka menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menerapkan program K3 sebagai usaha meningkatkan produksi dan produktivitas. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pekerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla dilakukan dengan memastikan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten atas dasar pendidikan yang sesuai, pelatihan atau pengalaman dan harus memiliki catatan. Oleh karena itu, perlu dibentuk sebuah tim *Safety, Health and Environment* (SHE) untuk mencapai tujuan tersebut.

Mengenai hal tersebut ditanyakan kepada Bpk. Arman Aminuddin tentang awal mula dibentuk sebuah TIM SHE, beliau menjelaskan bahwa:

Pertama, awalnya merupakan kebijakan manajemen, terutama memenuhi peraturan perundang-undangan khususnya terkait K3. Kedua, menjamin operasional perusahaan agar bisa berjalan

aman, sehat dan tidak mencemari lingkungan. Ketiga, menciptakan SDM karyawan yang betul-betul bisa tanggap dari apa saja yang bisa menimbulkan resiko timbulnya kecelakaan<sup>11</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa kebijakan tentang pembentukan tim SHE merupakan kebijakan manajemen perusahaan serta bagian pemenuhan perusahaan terhadap undang-undangan tentang K3 sehingga keberadaan tim tersebut dianggap urgen kehadirannya dalam menunjang operasional perusahaan agar bisa berjalan aman, sehat dan tidak mencemari lingkungan serta menciptakan SDM karyawan yang tanggap terhadap resiko yang setiap saat bisa muncul sebagai penyebab kecelakaan.

#### **b. Komunikasi dan Dukungan**

Karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran penting dalam kegiatan pemasaran perusahaan dijalankan tentu memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran karyawan didalamnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan mutlak diusahakan oleh perusahaan agar karyawan menjadi lebih produktif. Untuk memproduktifkan karyawan, maka perlu terlebih dahulu membangun kedisiplinan dengan jalan mengamati dan mengontrol sisi kehadirannya. Ketika ditanyakan kepada Bapak Arman Aminuddin tentang sistem kehadiran karyawan dengan menggunakan presensi serta tujuan penggunaannya, maka beliau menyatakan bahwa:

Tetap menggunakan presensi. Misalnya, ada lembur, mesti yang hadir yang

dihitung. Kalau mengenai tingkat produktivitas karyawan di sini kita ada namanya QPI yaitu *Quipment Perment Indicator*. Jadi, ada beberapa item yang menjadi indikator bagaimana kinerja karyawan itu. Sebenarnya tergantung dari item-item mana yang terpenuhi, apa-apa yang ia kerja, bagaimana pencapaiannya dan berapa yang tidak mencapai. Misalnya, bagian pengiriman, yang seharusnya dia itu on time delivery-nya selama sebulan 95% dengan pengiriman 1000 unit ke cabang. Jadi minimal 950 unit yang dikirim ke cabang itu harus tepat waktu. Misalnya lagi, dia mengirim dibawa 950 unit, otomatis kan tidak mencapai QPI-nya. Kalau lebih kan lebih bagus. Semakin banyak mobil yang terkirim tepat waktu kan semakin bagus namun pengiriman yang kurang, maka kita pertanyakan kinerjanya. Konsekuensi jika terlambat pengiriman yaitu pemotongan komisi tahunan.<sup>12</sup>

Pernyataan tersebut berarti bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan dengan sistem presensi memiliki peran penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

#### **c. Alat Pelindung Diri**

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan yang aman, sehat dan nyaman diperlukan peran dari semua pihak. Salah satu usaha *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar dalam menjaga kebersihan lingkungan adalah dengan cara menyiapkan peralatan pelindung diri, pesan-pesan bermoral tentang kebersihan serta pengolahan sampah atau limbah

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara, Senin, 29 Agustus 2016, pkl. 13.12:13

perusahaan. Bpk. Arman Aminuddin menjelaskan tentang fasilitas dan sarana yang diberikan perusahaan dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat bahwa:

Terkait dengan APD (Alat Pelindung Diri), untuk kantor kita sediakan APAR (Alat Pemadam Aktif Ringan), ada *hydrant*. helm, kaos tangan, *safety face*. Teman-teman di lapangan juga lebih *safety* misalnya kunci-kunci dilapisi plastik supaya saat mekanik membuka baut atau AKI mereka tidak terstrum. Kita juga ada rambu-rambu CON yang segitiga untuk menghindari terjadinya tabrakan. Kita juga ada papan informasi terkait K3 yang sederhana, ada logo K3-nya, ada tulisannya “Utamakan Keselamatan Kerja”. Saya rasa itu umum dan dimana-mana juga ada. Kita juga laksanakan *breafing* pagi sebelumnya kerja namun tidak setiap hari sih. Kita berdoa disitu untuk mengingatkan kembali teman-teman sebelum bekerja agar bisa terhindar dari sesuatu yang membahayakan. Terus mengenai pengolahan limbah, limbah kita disini kan tidak adaji sebenarnya limbahnya. Paling ini sampah plastik, kardus-kardus dan itu ada tempat sampahnya khusus. Disini ada juga semprot anti karat namun ada cairannya, nah limbah itu kita juga sudah siapkan tempat khusus pembuangannya.<sup>13</sup>

Hasil wawancara di atas memberikan kejelasan bahwa perusahaan sangat memahami akan bahaya dan risiko yang bakal terjadi dalam segala aktivitas perusahaan lakukan seperti kesentrum saat membuka AKI, tabrakan atau mobil bersenggolan, percikan bahan anti karat yang beresiko menyebabkan iritasi mata atau kebutaan dan sebagainya. Oleh

karena itu, perusahaan berupaya melakukan pengendalian risiko yang dapat dilakukan baik beresiko tinggi maupun ringan berupa *work instruction*, dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Berdasarkan hal tersebut, yang masuk dalam kategori risiko tinggi atau penting yaitu pada kegiatan membuka AKI mobil dan pemberian anti karat yang ditindaklanjuti dengan mengadakan pengendalian risiko berupa penggunaan APD dan pengendalian *administrative*.

Sesuai dengan telaah dokumen yang dilakukan peneliti bahwa seharusnya semua karyawan yang bekerja di perusahaan baik di kantor maupun di lapangan dengan sifat/jenis pekerjaannya harus menggunakan APD/perengkapan K3 berupa *safety shoes*, *safety helmet*, sarung tangan, masker, dan kaca mata pengaman. Untuk *layout* titik rawan kecelakaan dan kebakaran di perusahaan, sudah disediakan 2 buah APAR di pintu utama dan pintu darurat dekat dengan lokasi yang rawan kebakaran.

#### **d. Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan dengan memastikan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten atas dasar pendidikan yang sesuai, pelatihan atau pengalaman dan harus memiliki catatan. Pihak perusahaan *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar wajib mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja atau karyawan di dalam perusahaan sesuai rencana, *budget* dan persetujuan dari top manajemen. Peran personalia perusahaan sangat menunjang pelaksanaan K3 bagi pekerja. Hal tersebut dituturkan Bpk. Ben Salassa bahwa:

Personalia itu lebih banyak membantu memfasilitasi program dari K3 itu, (kan

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

harus memberi contoh sebab di tempat kita berbau otomotif) lebih banyak pemberian fasilitas seperti *safety face* bukan *safety first* (semacam spanduk yang dipajang). Itu salah satu peran personalia memberikan fasilitas sehingga orang selalu membaca spanduk *safety first* dan selalu mengingatkan jangan sampai terjadi kecelakaan kerja.<sup>14</sup>

Informasi yang diberikan informan di atas memberikan kejelasan bahwa pihak perusahaan khususnya personalia sangat berperan aktif dalam menunjang keselamatan dan kesehatan para pekerja dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang relevan dengan pelaksanaan program K3 di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan sangat memahami betul urgensi dari program K3 dan SHE.

Pemetaan yang dilakukan perusahaan dalam menjabarkan tugas dan fungsi dalam melaksanakan tindakan yang berkaitan dengan Penanggulangan Gawat Darurat (PGD) yang termasuk dalam rangkaian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), telah diberikan kepada pengurus atau team SHE. Team SHE yang terbentuk tidak harus memiliki khusus untuk terlibat dalam pengurusan SHE. Sebagaimana hal tersebut dikemukakan Bpk. Arman Aminuddin bahwa: Kalau untuk sertifikat khusus tidak ada, hanya pelatihan-pelatihan saja yang pernah mereka ikuti. Baru-baru ini ikut pelatihan terkait SHE, tahun lalu juga ikut (2015). Saya yang memberikan training disini. Jadi melalui *training* saja yang diberikan ke teman-teman. Kegiatan pelatihan kita upayakan laksanakan tiap tahun dengan tujuan untuk meresh kembali ingatannya teman, mengontrol kembali peralatan-peralatan yang terkait dengan SHE,

terkait keselamatan dan untuk orang-orang baru kita juga bekali pengetahuan terkait dengan SHE. Mengapa SHE karena lebih akrab kita gunakan sebab mengcover juga K3.<sup>15</sup>

Penuturan lain dikemukakan Bpk. Ben Salassa tentang bekal yang diberikan karyawan baik yang pengurus maupun bukan pengurus SHE, beliau mengemukakan bahwa: Itu juga sudah pasti. Salah satu contoh ada pelatihan yang rutin diadakan setiap tahun. Selain pelatihan, ada juga yang namanya *breafing* pagi kita yang harus laksanakan. Itu semua sudah berbau pendidikan dan pelatihan. Dan ada memang yang rutin tiap tahun untuk karyawan yang sudah lama dan itu dinamakan refresh kembali. Kalau yang baru, kita berikan mereka ilmu.<sup>16</sup>

Hasil wawancara di atas memberikan informasi kepada peneliti bahwa pengurus yang terlibat dalam team SHE tidak harus memiliki sertifikat khusus, mereka hanya dibekalkan pelatihan atau training atukah *breafing* untuk sekedar mengingatkan agar senantiasa menghadirkan sikap waspada akan bahaya atau kecelakaan dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan dilaksanakan sekali dalam setahun baik karyawan lama maupun baru dan kondisi tersebut berlaku untuk semua.

Kegiatan pembinaan atau pelatihan yang dilaksanakan di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar telah berjalan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, program yang terencana perusahaan berkaitan dengan pembinaan program K3 karyawan dapat dilaksanakan. Bpk.

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 12.28:34

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

<sup>16</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 12.28:34

Arman Aminuddin menuturkan bahwa: Tahun lalu kita melaksanakan training untuk karyawan disini. Koordinator kantor saja yang kita libatkan. Tahun lalu juga dilakukan simulasi tanggap darurat misalnya kebakaran. Rencana nanti kalau bisa ke depan kita laksanakan simulasi kebakaran dan melibatkan dinas pemadam kebakaran agar karyawan lebih paham lagi tentang tanggap darurat<sup>17</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti melakukan eksplorasi terhadap dokumen pelaksanaan kegiatan training SHE, K3 dan PGD yang telah dilaksanakan di perusahaan. Kegiatan training telah dilakukan baik di dalam kelas maupun praktek di lapangan dengan menghadirkan *trainer* dari lingkup perusahaan sendiri.

#### e. Pelayanan Kesehatan

Pemantauan kesehatan para pekerja di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar terus dilakukan dalam rangka menilai adanya pengaruh dari pekerjaan terhadap kesehatan pekerja serta sebagai tindakan selanjutnya untuk melakukan pencegahan secara teknis maupun administrasi. Oleh karena itu, peran perusahaan sangat penting dalam menunjang kesehatan pekerja. Untuk lebih mengetahui sejauhmana peran perusahaan dalam menjamin kesehatan kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berikut penuturan Ibu Darmawanty selaku pengelola P3K di perusahaan tersebut.

Hal tersebut menyangkut kesehatan dan kecelakaan kerjanya, untuk kecelakaan kerja sudah ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Karena dalam BPJS itu, selain menjaga hari tuanya kami sebagai karyawan, juga ada unsur asuransi kecelakaan kerja. Jadi kecelakaan apapun

yang terjadi selama mereka melakukan pekerjaan baik di dalam kantor, lingkungan kerja maupun lagi dinas ke luar. Pokoknya selama itu masih dalam lingkup perusahaan, utusan perusahaan melakukan pekerjaan di luar kantor dan terjadi kecelakaan, maka hal itu ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Tapi kalo kecelakaan di jalan, maka ditanggungoleh jasa raharja yang terlindungi dan memiliki SIM.tapi selama ini apapun yang terjadi di luar jam kerja kami selama menggunakan BPJS Ketenagakerjaan. Kalo di perusahaan kami, ada dua jenis asuransi kesehatan tergantung dengan jenjang karir/jabatan. Kalo BPJS Kesehatan itu melindungi seluruh karyawan mulai dari level paling atas sampai level paling bawah. Tapi satu asuransi lagi, kita punya asuransi swasta itu akan melindungi kesehatan untuk level *section high* ke atas<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas diperoleh informasi bahwa perusahaan berperan utama dalam menjaga dan menjamin kesehatan para pekerja yang diwujudkan dalam dua bentuk jaminan kesehatan yaitu perusahaan bekerjasama dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dari pekerja level atas hingga bawah dan pihak asuransi swasta yang khusus memproteksi kesehatan bagi kalangan atas yang memiliki kedudukan penting di perusahaan tersebut.

#### **Hambatan-hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla**

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla merupakan salah satu program yang memiliki perhatian

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara, Kamis, 01 Maret 2017, pkl. 11.00:34

khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan di area perusahaan. Meski begitu, budaya dan perilaku karyawan di perusahaan menjadi hambatan tersulit bagi perusahaan. Menurut Bpk. Fardi Gaffar bahwa:

Hambatan yang ada ialah pertama, mungkin kelalaian karyawan artinya tidak *safety* (teman-teman tidak mengalami dekstanan). Ketika mereka mengendarai mobil dalam kondisi panas, biasanya setir mobil itu panas sekali, terasa tangan melepuh dan langsung pegang setir. Kalau kontak aki, terkadang ada percikan sebab kunci-kunci yang digunakan bersentuhan dengan *body* kendaraan yang akhirnya ada kosleting kecil disitu sehingga membuat karyawan terkontak aliran strum aki. Terkait *quality*, kita juga disini biasa terjadi insiden atau bersenggolan dengan kendaraan lainnya. Mungkin pada saat mobil mundur, kan di belakangnya juga banyak mobil karena cara parkir juga kurang baik sehingga terserempetki mobil disampingnya.<sup>19</sup>

Ketika ditanyakan mengenai hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program K3, Bpk Arman Aminuddin menjelaskan:

Kendala yang ada biasanya lalai atau teledor. Karena semua karyawan disini ada SOP-nya dalam bekerja sehingga ada pertimbangan dampak dan keamanannya. Jadi, kalau terjadi sesuatu mungkin dari kelalaiannya.<sup>20</sup>

Hasil petikan wawancara di atas menunjukkan bahwa hambatan utama yang dihadapi perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya adalah faktor

kelalaian. Kelalaian yang dimaksud adalah kelalaian pribadi saat menyelesaikan pekerjaan yang menuntut perhatian dan kehati-hatian serta kelalaian dalam menjaga kualitas kendaraan (*quality*) yang akan dikirim ke cabang-cabang perusahaan. Kedua bentuk kelalaian tersebut harus benar-benar terjaga agar tingkat kepercayaan perusahaan juga terjaga, sehingga pemahaman K3 mutlak diberikan kepada karyawan.

### **Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

*Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar menyadari bahwa setiap program yang diberlakukan di perusahaan tidak akan lepas dari hambatan, baik hambatan yang berasal dari pihak manajemen, karyawan maupun personil luar yang akan memasuki kawasan perusahaan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut tentu tidak sekali waktu dapat diatasi. Demikian halnya dengan pelaksanaan program K3, ditemukan pula hambatan-hambatan yang ada, namun perusahaan dapat mengatasi dengan cara yang mungkin berbeda dengan perusahaan lainnya. Menurut Bpk. Arman Aminuddin menjelaskan bahwa :

Mungkin kembali ke pribadi masing-masing selama dia terus bisa waspada. Jadi kembali ke awal, kalau capek istirahat. Saya rasa hal-hal yang membahayakan kecelakaan, membahayakan para pekerja bisa terhindarkan. Hambatannya tidak ada cuman harus sering mengingatkan tentang bahaya kecelakaan dan keselamatan kerja.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Ibid

<sup>20</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

<sup>21</sup> Hasil wawancara, Senin, 22 Agustus 2016, pkl. 11.26:34

Penuturan yang sama dikemukakan Bpk. Fardi Gaffar yang menjelaskan bahwa:

Biasanya kita menggunakan metode wawancara langsung ketika terjadi insiden atau tabrakan atau karyawan mengalami sesuatu yang membahayakan dirinya di lapangan. Kemudian kita *refresh* lagi terkait SOP, biasanya kita ingat-ingatkan lagi karyawan bahwa ini loh sebenarnya SOP-nya.<sup>22</sup>

Berdasarkan kedua petikan wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan dengan pandangan yang umum bahwa perusahaan memiliki upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, yaitu: (1) *Safety Induction*, merupakan program mendasar dalam mendisiplinkan karyawan yaitu dengan memberikan induksi dan orientasi tentang pekerjaan dan aspek keselamatan kerjanya; (2) *Training* dan *Coaching*, *training* memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian yang mendukung fungsi kerja. Sedangkan *coaching* merupakan media komunikasi langsung antara atasan dan bawahan untuk mendorong pengembangan perorangan; (3) *Re-Training*, yaitu dengan menyegarkan kembali pengetahuan dan keahlian seseorang untuk mempertahankan kemampuan; (4) *Counseling*, merupakan wadah untuk menggali permasalahan atau persoalan yang menyebabkan menurunnya *performance* seseorang dan mendorong orang tersebut untuk kembali meningkatkan performanya; (5) Peringatan lisan, merupakan peringatan langsung terhadap pelanggar. Setiap karyawan memiliki hak untuk menegur dan mengingatkan karyawan lain yang melakukan pelanggaran.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar meliputi: (a) Peraturan keselamatan kerja bagi karyawan berdasarkan hasil adopsi dari OHSAS 18001 dan UU No. 13 Tahun 2013; (b) Pembinaan K3 di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar dilaksanakan dengan menggunakan metode komunikasi pro aktif, training/pelatihan, dan motivasi. (c) Penyediaan fasilitas dan sarana K3 yaitu penyediaan alat pelindung diri (APD), penyediaan kotak P3K, penyediaan air bersih dan MCK, kantin, koperasi, dan *rest area* (ruang istirahat). (d) Pemberian pelayanan kesehatan terhadap pekerja baik penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan maupun penyakit bawaan. (2) Faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan K3 bagi para pekerja di *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar ialah tersedianya fasilitas dan sarana K3 yang memadai sedangkan faktor-faktor penghambat yang ditemukan ialah kelalaian atau perilaku karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, budaya menggunakan APD sering diabaikan oleh karyawan terutama yang bekerja sebagai supir dan pengangkut kiriman; (3) Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan *training*, *counseling*, pemberian peringatan lisan dan tulisan,

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara, Senin, 29 Agustus 2016, pkl. 13.21:13

serta pengawasan langsung oleh manajemen.

Mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka saran untuk *Pre Delivery Centre* (PDC) PT. Hadji Kalla Makassar adalah sebagai berikut: (1) Meninjau kembali fasilitas dan sarana K3, terutama fasilitas kesehatan. Sebaiknya disediakan ruang kesehatan bagi karyawan, sehingga ketika terjadi sebuah kecelakaan maupun gangguan kesehatan saat bekerja dapat dilakukan pertolongan dengan cepat; (2) Perlu adanya program pengawasan yang lebih intensif terutama untuk mengatasi permasalahan karyawan yang sering melanggar rambu-rambu di perusahaan agar karyawan lebih disiplin; (3) Kepada karyawan agar menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan. Hal ini diberlakukan bagi semua karyawan tanpa melihat jabatan/kedudukan di perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. 2001. *Keselamatan Kerja Bengkel Otomotif*. Bumi Aksara: Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmant. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harjanto, Eddy. 2008. *Manajemen Operasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Grasindo. 2008
- Hutagalung, Raja Bongsu, dkk. 2006. *Kewirausahaan*. Medan: USU Press.
- Kansil, C.S.T & Kansil Christine S.T. 1997. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Khasani, Sumanto, I. 1990. *Keselamatan Kerja dalam Laboratorium Kimia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ningsih, Suria. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press Indonesia
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuler, Randall S, dan Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J.. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001*. Jakarta: FEUI
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja
- Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Kerja
- Undang-undang No. 1 Pasal 3 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Zaeni, Asyhadie. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.