

## **PENGARUH PROGRAM K3 (KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 3 CIREBON**

**Wike Pertiwi<sup>1</sup>  
Ayu Apriyani<sup>2</sup>**

### ***ABSTRACTION***

*Occupational health and safety is one of the important aspects to be considered by human resource management, because remembering human being is an important asset in a company that play a role for progress of company in getting profit. In order to create safe and comfortable conditions and situations in the workplace, every company needs to provide adequate facilities for its workers, in order to protect their physical and mental safety from accidents and illness due to the work they do. So how much attention the company to the safety and health of employees interesting to investigate. Therefore this study aims to analyze the effect of the application of health and safety (K3) programs to increase employees productivity at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) area operation 3 Cirebon.*

*This research is a quantitative research with survey method, using questionnaire instrument. Testing the instrument using validity test and reliability test. The sample size of 100 people was obtained from the entire population by using the Slovin formula. Data analysis techniques used by the authors in this study is a simple linear regression analysis with F test and t test, to measure the effect of independent variables on dependent variable that is health and safety program as independent variable (X) and employee work productivity as dependent variable (Y).*

*Based on the calculation of coefficient of determination (KD) is known that the value of R square of 0.10, this means the percentage contribution of variables K3 program (health and safety) to work productivity employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operation Area 3 Cirebon of 10% while the remaining 90% influenced by other variables not examined in this study.*

*Keyword : occupational safety and health, work productivity*

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen STIE Cirebon; wike.fi3z@gmail.com

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen STIE Cirebon; ayu@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Tuntutan profesionalisme dalam dunia kerja terkadang harus diimbangi dengan bahaya keselamatan yang siap mengintai. Tidak sedikit kecelakaan kerja terjadi saat karyawan sedang bekerja, baik pada sektor jasa, konstruksi, manufaktur, transportasi, dan lain sebagainya. Meskipun sudah ada asuransi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan, namun para pekerja harus lebih waspada akan keselamatan dirinya sendiri, karena tidak ada yang pernah tahu kapan musibah itu terjadi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan sistem manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi tampaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur SDMnya tidak dipertahankan apalagi jika ditelantarkan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja (Rahman, 2013). Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ini perlu diperhatikan, terlebih oleh perusahaan-perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, mengingat pula pemerintah juga menganjurkan agar perusahaan melakukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawannya.

Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan 87, tentang Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menekankan bahwa setiap perusahaan

wajib melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan karena faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyediakan, mengatur, mengurus dan menyelenggarakan jasa angkutan kereta api, meliputi angkutan penumpang dan barang. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pun merupakan salah satu perusahaan yang memandang penting program keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawannya seperti yang disebutkan dalam visi dan misinya yaitu dalam menyelenggarakan bisnis perkeretaapian berdasarkan 4 pilar utama yaitu: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan, dan kenyamanan, selain itu aspek keselamatan pun termasuk salah satu nilai budaya perusahaan yang harus diterapkan oleh seluruh insan PT. KAI (Persero).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini karyawan akan merasa aman, terlindungi, dan terjamin keselamatannya ketika melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya, sehingga dalam penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon”**.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei.

“Penelitian kuantitatif menurut Daniel Muijis (2012 : 49), merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistik.”

“Metode penelitian kuantitatif bersifat *cross sectional* yaitu penelitian untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi faktor lainnya dengan cara pendekatan, observasi dan pengumpulan data menggunakan kuesioner (Render B. Etal, 2014).”

Penulis menggunakan studi literatur yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

### **Populasi**

“Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 80).”

“Sedangkan menurut Arikunto (2013 : 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon berjumlah 28.216 karyawan.

### **Sampel**

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 91).”

“Sedangkan menurut Arikunto (2013 : 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.”

Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena jumlah populasi terlalu besar, maka untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Juliansyah Noor, 2014) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

1 : konstanta

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolelir atau diinginkan 10 %.

$$n = \frac{28.216}{1 + 28.216(0,1)^2}$$

$$n = \frac{28.216}{1 + 282,16}$$

$$n = \frac{28.216}{283,16}$$

$$n = 99,65 = 100 \text{ (dibulatkan)}$$

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, yakni salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

“Teknik wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013 : 231), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.”

2. Kuesioner, yaitu menyebar suatu daftar pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dan diajukan kepada responden penelitian atau narasumber yang diharapkan dapat memberikan jawaban yang penulis

butuhkan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan pemberian skoring Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

3. Studi Pustaka, dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Studi pustaka merupakan pelengkap sebagai tambahan data pada penelitian.

**Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Indikator	Pengukuran Variabel
Variabel Independen/Bebas (X) Program K3	1. Mengukur dan mengawasi 2. Pencegahan kecelakaan 3. Pencegahan Penyakit 4. Manajemen Tekanan 5. Program Kesehatan	Skala Likert dengan jenjang 1 s/d 5, yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

**Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Indikator	Pengukuran Variabel
Variabel Dependen/Terikat (Y) Produktivitas Kerja	1. Sikap Kerja 2. Tingkat Keterampilan 3. Hubungan antara lingkungan kerja 4. Efisiensi tenaga kerja 5. Manajemen Produktivitas	Skala Likert dengan jenjang 1 s/d 5, yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

“Menurut Arikunto (2013 : 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Penentuan validitas menggunakan korelasi pearson.”

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel dependen dengan independen

n = Jumlah sampel

X = Skor butir Soal

Y = Skor Total

(Sudjana, 2012 : 72)

Keputusan uji :

b. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, artinya variabel valid.

c. Bila r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, artinya variabel tidak valid

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel program K3 (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon, peneliti menggunakan analisis uji-t yang merupakan analisa parametrik. Untuk mengetahui uji-t adalah dengan

membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Untuk mendapatkan t tabel dan t hitung peneliti melaksanakan tes statistik koefisien korelasi dengan formulasi sebagai berikut :

1. Ho : tidak ada pengaruh antara program K3 (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ .

2. Ha : ada pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Ho ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

Batas toleransi (*Level of Significance*) bernilai 1% sampai dengan 10% dalam uji-t yang peneliti lakukan menggunakan LOS ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05, artinya tingkat kepercayaan sebesar 95%. Nilai t dapat dibaca pada tabel t. Untuk nilai t hitung dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

#### a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama, digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut hasilnya akurat. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jadi jika pertanyaan tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Pertanyaan-pertanyaan yang sudah

valid kemudian baru secara bersama-sama diukur reliabilitasnya. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik reliabilitas alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{(\sum \sigma_b^2)}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

(Arikunto, 2013 : 239)

Untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan cara melakukan uji *Cronbach Alpa*.

Keputusan uji :

- a. Bila *Cronbach Alpa* lebih besar atau sama dengan 0,6 artinya variabel reliabel.
- b. Bila *Cronbach Alpa* lebih kecil dari 0,6 artinya variabel tidak reliabel.

#### 4. Teknik Analisa Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai-nilai kritis  $r$ , yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk

mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara  $r$  hitung ( $r_{xy}$ ) terhadap  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel untuk penelitian ini adalah  $r$  tabel dengan  $df = (n - 2) = 14$  pada  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,497. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut, diperoleh hasil yang tertera pada tabel berikut :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Angket Program K3**

No Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,582	0,497	Valid
2	0,569	0,497	Valid
3	0,659	0,497	Valid
4	0,633	0,497	Valid
5	0,498	0,497	Valid
6	0,565	0,497	Valid
7	0,524	0,497	Valid
8	0,535	0,497	Valid
9	0,701	0,497	Valid
10	0,625	0,497	Valid
11	0,944	0,497	Valid
12	0,685	0,497	Valid
13	0,587	0,497	Valid
14	0,986	0,497	Valid
15	0,722	0,497	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel program K3 dinyatakan valid, karena semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

**Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Angket Produktivitas Karyawan**

No Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,628	0,497	Valid
2	0,582	0,497	Valid
3	0,661	0,497	Valid
4	0,729	0,497	Valid
5	0,532	0,497	Valid
6	0,513	0,497	Valid
7	0,651	0,497	Valid
8	0,622	0,497	Valid
9	0,531	0,497	Valid
10	0,562	0,497	Valid
11	0,567	0,497	Valid
12	0,514	0,497	Valid
13	0,528	0,497	Valid
14	0,585	0,497	Valid
15	0,550	0,497	Valid

Berdasarkan tabel 3.4. dapat disimpulkan bahwa perhitungan validitas produktivitas diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, karena semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu program unggulan yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan percaya bahwa dengan terjaminnya faktor kesehatan dan keselamatan karyawan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Untuk itu siapa saja yang akan memasuki perusahaan berhak untuk selamat. Upaya tersebut dilakukan sebagai wujud kepedulian dan penghargaan perusahaan terhadap manusia.

Tujuan utama pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon adalah nihil kecelakaan yang berarti bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menjalankan bisnis tanpa adanya suatu kecelakaan, karena untuk mencapai produktivitas, seorang karyawan harus dalam keadaan sehat dan bebas dari suatu kecelakaan. Sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon berdasar pada prinsip dasar WISE. WISE (*Work In Safe Environment*) merupakan sebuah program yang dikembangkan oleh “*Du Pont K3 Resources*” yang bertujuan untuk membantu para manajer dan stafnya untuk memperbaiki perilaku dan budaya dalam menciptakan iklim kerja yang aman dan sehat. Terdapat 5 (Lima) prinsip dasar WISE yang digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. *Zero accident* dapat dicapai apabila seluruh kecelakaan dapat dicegah.
2. Perubahan perilaku sangat penting, karena perbuatan tidak aman merupakan penyebab kecelakaan 96%.
3. Keterlibatan aktif dan kerjasama dari setiap orang merupakan faktor utama untuk membangun budaya *safety*.
4. Manajemen adalah tanggung jawab dan tanggung gugat dalam *safety*.
5. *Good safety* sama dengan *good performance*.

Prinsip utama perusahaan adalah nihil kecelakaan (*zero accident*), artinya perusahaan sadar bahwa suatu kecelakaan dapat terjadi kapanpun, kepada siapapun, dan dimanapun, oleh karena itu usaha untuk menekan jumlah kecelakaan dengan berbagai upaya dilakukan, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Upaya yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon adalah dengan mengubah perilaku karyawan untuk lebih sadar akan pentingnya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sumanto (2014), bahwa sikap dan tingkah laku pekerja yang lalai, menganggap remeh setiap kemungkinan bahaya dan enggan memakai alat pelindung diri menempati urutan pertama penyebab kecelakaan.

Upaya mengubah perilaku karyawan memang hal yang tidak mudah, dibutuhkan strategi dan perencanaan yang baik agar tepat sasaran. Adapun strategi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dalam mengubah perilaku karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Pembinaan K3 merupakan upaya perusahaan dalam membentuk perilaku karyawan yang sadar K3. Perusahaan telah membentuk SC (*Safety Committee*) yang terdiri dari unsur pengusaha dan karyawan untuk membantu terlaksananya program K3. Pembinaan dilakukan dengan upaya-upaya sebagai berikut :

a. Komunikasi

Media komunikasi yang digunakan berupa SMS *safety*, *safetymeeting*, TOFS (*Time Out For Safety*), buletin sehati dan teka-teki *safety*.

b. *Training*/Pelatihan

*Training* diberikan kepada karyawan lama dan karyawan baru. Bentuk pelatihan bagi karyawan baru lebih bersifat untuk mengenalkan/orientasi sedangkan bagi karyawan lama lebih bersifat untuk *refresh* (menyegarkan kembali). *Training* dilaksanakan secara rutin setiap tahun, hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Bentuk *training* berupa *pretest* dan *post test*. *Pre test* bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dalam memahami program yang telah diberlakukan di perusahaan. Selanjutnya hasil tersebut akan digunakan perusahaan sebagai upaya perbaikan yang dilaksanakan secara berkala.

c. Motivasi

Selain menggunakan media komunikasi dan *training*, perusahaan memberikan apresiasi/penghargaan kepada setiap karyawan yang telah melaksanakan K3 dengan baik, jenis motivasi tersebut berupa pemberian fasilitas dan sarana K3 gratis seperti helm, jaket, *safetyshoes*, dan *voucher* belanja. Hal ini dilakukan untuk merangsang karyawan agar melaksanakan K3 dengan baik diperusahaan.

## 2. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan diperlukan untuk mendukung terlaksananya program K3 dengan baik. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pengawasan K3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon mencakup:

- a. Pengawasan keselamatan kerja.
- b. Pengawasan kesehatan kerja.
- c. Pengawasan terhadap lingkungan kerja.

Kegiatan dalam pengawasan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap mesin-mesin dan peralatan kerja, prosedur kerja, sikap dalam bekerja, alat pelindung diri, dan penyelidikan terhadap kecelakaan yang telah terjadi. Sedangkan pengawasan terhadap kesehatan kerja meliputi :

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru.
- b. Pengawasan terhadap mutu air minum diperusahaan.
- c. Pengawasan terhadap penyakit akibat kerja.
- d. Pengawasan terhadap kebersihan tempat kerja.

Pengawasan terhadap lingkungan kerja, kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan terhadap gangguan fisik yaitu kebisingan, suhu tempat kerja, penerangan dan getaran. Selain itu pengawasan juga dilakukan terhadap gangguan yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia seperti debu, gas, atupun cairan-cairan kimia. Pengawasan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon dinilai sudah tepat karena sudah

mencakup 3 (tiga) aspek dalam program K3 yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Pengawasan K3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon menjadi tanggung jawab *Safety, Health and Environment Coordinator* (SHE) dengan dibantu oleh tiap-tiap kepala bagian dan *leader team* untuk setiap shift. Sedangkan untuk pengawasan terhadap kesehatan kerja khusus pada pemeriksaan kesehatan bagi calon karyawan dan *general check up* bagi karyawan, perusahaan memiliki dokter dengan sistem kerja kontrak dan bekerjasama dengan rumah sakit di Kabupaten Cirebon.

Kesuksesan program K3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon didukung oleh tersedianya fasilitas dan sarana K3 yang memadai. Berdasarkan wawancara dan observasi diketahui bahwa perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan sarana K3 yaitu :

1. Alat Pelindung Diri (APD), berupa : rompi keselamatan, jas hujan, masker, helm, sarung tangan, dan lain sebagainya.
2. Sarana dan fasilitas K3 : penyediaan kotak P3K di setiap bagian, penyediaan air bersih dan MCK di setiap bagian, kamar ganti karyawan dan *locker room*, penyediaan air minum, pemberian makanan tambahan berupa roti dan susu bagi karyawan yang shift malam, kantin, koperasi, *rest area*, dan poliklinik dengan tenaga medis yang selalu siap siaga.
3. Asuransi, meliputi asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan yang bekerja sama dengan Jamsostek dan asuransi AFIFA yaitu suatu asuransi

khusus dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon.

Hasil observasi menemukan bahwa program K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan informasi yang menyatakan bahwa di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon terdapat peningkatan hasil produksi.

Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja antara lain kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan APD meski telah disediakan oleh perusahaan. Karyawan belum menyadari bahwa APD disediakan sebagai wujud kepedulian perusahaan bagi keselamatan dan kesehatan karyawan. Pada umumnya karyawan merasa sulit bekerja apabila mengenakan APD yang telah ditentukan. Selain hal itu, perilaku karyawan dalam melanggar peraturan masih sering terjadi, khususnya saat karyawan diharuskan untuk berjalan pada jalur yang telah ditentukan. Banyak dari mereka keluar jalur pejalan kaki dengan alasan menjadi lebih jauh, padahal jalur tersebut telah disesuaikan dengan jalan kendaraan perusahaan yang sewaktu-waktu bisa menabrak pejalan kaki.

Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan hak bagi siapa saja yang melihat teman atau sesama karyawan untuk menegur dan mengingatkan mengenai bahaya yang dilanggar tersebut, dan bagi setiap karyawan yang

melihat pelanggaran/kondisi yang memungkinkan untuk timbul sebuah kecelakaan maka untuk melaporkannya kepada pihak yang telah ditunjuk oleh perusahaan. Selain itu perusahaan menerapkan program-program yang meliputi: *safety induction, training and coaching, re-training, counseling*, peringatan lisan/teguran, dan pengawasan oleh manajemn lini.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon mempunyai aturan yang baku dan tetap. Selama penelitian, peneliti menilai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa program K3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem manajemen K3 yang baik maka karyawan akan merasa aman dan terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat.

2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 7,647 dengan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , ini artinya pernyataan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat diambil keputusan yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon.

Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana untuk mengukur tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini dinyatakan penelitian diterima, sehingga didapatkan hasil bahwa variabel program K3 terdapat pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel program K3 berpengaruh sebesar 10% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya sebesar 90% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu diantaranya : faktor gaji, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, kemampuan karyawan, kompensasi, dan lain sebagainya..

## DAFTAR PUSTAKA

- Buntarto, 2015, Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri, Pustakabarupress, 978-602-1674-76-5, Edisi 1.
- Hastono, S, P., 2016, Analisis Data Pada Bidang Kesehatan, PT. RajaGrafindo Persada, 978-602-425-001-0, Edisi 1.
- <http://railcrew-2a.blogspot.co.id/2013/06/makalah-permasalahanpelayanan-kereta.html>.
- <https://www.slideshare.net/mobile/hariskamri/pengaruh-program-k3-terhadap-produktivitas-kerja-pd-pt-tasma-puja-kbc-desa-kepayang-sari-kec-btg-cenaku>.
- <http://wp.me/p4n8Vk-2W>.
- Kani, B, R., Mandagi, R, J, M., Rantung, J, P., dan Malingkas, G, Y., 2013, Keselamatan dan Kesehatan Kerjapada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus :Proyek PT. Trakindo Utama), Vol. 1, No. 6, 2337-6732, 430-433.
- Kuswana, W, S., 2014, Ergonomi dan K3, PT. Remaja Rosdakarya, 978-979-692-565-0, Edisi 1.
- Oktafiani, Y., 2016, Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan ProduktivitasKerja Karyawan, Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII(Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong PinangKabupaten Paser, Vol. 4, No. 1, 2355-5408, 172-183.
- Rezkyan, M, Y., Darwadi, dan Yuliana, R., 2013, The Influence of Reliatation Safety and HealthyWork to Work Productivity Employees at PT. PLN(Persero) Jawa Barat and Banten, 2319-7064, 701-707.
- Sujarweni, V, W., 2015, Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Pustakabarupress, 978-602-0874-11-1, Edisi 1.
- Tampubolon, L, J., 2015, Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3, Vol. 3, No. 3, 2303-341X, 34-43.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Waruwu, S., dan Yuamita, F., 2016, Analisis Faktor Kesehatandan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerjapada Proyek

Pembangunan Apartement Student Castle, Vol. 14, No. 1, 1963-6590, 2442-2630, 1-108. [www.kai.id](http://www.kai.id)