

**Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja
dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia**

LAPORAN MAGANG



*Ace utt urjan akhūr .
3 Juli 2023
M. P. Saep
Magang Palom.*

Disusun Oleh:

Anugrah Dwi Juliati

19311359

Program Studi Manajemen Program Sarjana Strata-1

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2023

**Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja
dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Giken Precision Indonesia**

Tugas Akhir Magang

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesi**



Program Studi Manajemen Program Sarjana Strata-1

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”.

Yogyakarta, 05 Juli 2023
Penulis,



Anugrah Dwi Juliati

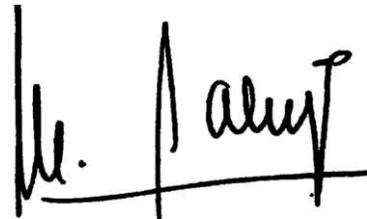
LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG

Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja dalam
Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

Nama : Anugrah Dwi Juliati
Nomor Induk Mahasiswa : 19311359
Program Studi : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing Magang : Dr. Majang Palupi, BBA., MBA
Tempat Magang : PT. Giken Precision Indonesia

Telah di susun dan di sahkan untuk ujian Tugas Akhir Magang Strata 1

Yogyakarta, 03 Juli 2023
Disahkan Oleh,



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA PELATIHAN
KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. GIKEN
PRECISION INDONESIA**

Disusun Oleh : **ANUGRAH DWI JULIATI**

Nomor Mahasiswa : **19311359**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

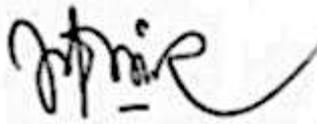
Pada hari, tanggal: Jumat, 11 Agustus 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Majang Palupi., Dr., BBA., MBA.

Penguji : Andriyastuti Suratman., S.E., M.M.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

“Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia”

Anugrah Dwi Juliati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam Upaya Meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia. Metode data yang digunakan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif didasarkan pada data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara bersama dengan dua supervisor di bagian *Planner* dan *Store*. Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja serta pelatihan kerja pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia sudah berjalan dengan baik.

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan.

“Implementation of the Occupational Safety and Health (K3) Program and Job Training on Employee Performance at PT. Giken Precision Indonesia”

Anugrah Dwi Juliati

ABSTRACT

This study aims to determine the application of occupational safety and health (K3) programs and job training on employee performance at PT. Giken Precision Indonesia. The data method used in this study is a qualitative approach based on primary data obtained through observations and interviews with two supervisors in the Planner and Store departments. Based on the results of the interviews in this study, it shows that the application of occupational safety and health programs and job training on employee performance at PT. Giken Precision Indonesia has been running well.

Keywords: *occupational safety and health, job training, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan tentu perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan magang periode waktu 1 Maret - 1 Agustus 2022 dan penyusunan laporan magang yang dilaksanakan di PT. Giken Precision Indonesia yang beralamat di Komp. Citra Buana Industrial Park II Lot. 2, Jl. Yos Sudarso, Kp. Seraya, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau (29444), dengan judul ***“Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia”***. Disusun untuk memenuhi serta melengkapi syarat memperoleh gelar Kesarjanaan di bidang Bisnis dan Ekonomika, program studi Manajemen pada Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan laporan magang ini penulis berusaha memberi sebaik mungkin namun demikian, penulis menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Laporan magang ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya berkat doa, dukungan, bimbingan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

- Allah SWT atas segala pemberian dan inayah-Nya sehingga penulis sanggup menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik atas kemudahan dan kelancaran yang diberikan.

- Bapak dan Ibu penulis, Bapak Bukhari (alm) dan Ibu Haryati, yang senantiasa mendukung, mendoakan, dan memberikan semangat tanpa henti sampai Tugas Akhir ini selesai. Terima kasih atas semua kasih sayang, doa, dan kesabaran dalam mendidik dan membesarkan penulis sampai dengan sekarang ini.
- Kakak penulis, Harry Sasmita yang senantiasa mendukung dan membantu penulis selama ini.
- Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
- Dra. Siti Nursyamsiah, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
- Abdur Rafik, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana.
- Istyakara Muslichah, S.E., MBA. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Program Sarjana.
- Dr. Majang Palupi, BBA., MBA sebagai dosen pembimbing yang bersedia memberikan bantuan dan mengarahkan penulis dalam penyusunan laporan magang ini.
- Ibu Yeni selaku HRD PGA PT. Giken Precision Indonesia.
- Bapak Danang Endaryanto dan Bapak Felix selaku Supervisor *Planner and Store* dan pembimbing selama magang di PT. Giken Precision Indonesia.

- Seluruh dosen dan staff yang telah bekerja sama dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
- Seluruh jajaran pimpinan dan staf PT. Giken Precision Indonesia yang senang hati membimbing penulis selama proses magang.
- Bapak, Ibu dan kakak yang selalu mendoakan dan memberikan nasihat serta dukungan tanpa henti.
- Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan doa dan dukungan.

Penulis menyadari, bahwa laporan magang ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga laporan magang ini bisa memberikan manfaat dan bisa menjadi referensi bagi pembaca.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Judul	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pengesahan Ujian	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Profil Perusahaan	1
1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	3
1.1.2 Kebijakan Perusahaan	3
1.1.3 Lokasi Perusahaan	4
1.1.4 Struktur Perusahaan	5
Jam Kerja Perusahaan	7
1.1.5 Waktu Pelaksanaan Magang	8

1.1.6	Latar Belakang Perusahaan	9
1.2	Rumusan Masalah	18
1.3	Tujuan Magang	19
1.4	Manfaat Magang	19
BAB II: KAJIAN LITERATUR.....		23
2.1	Landasan Teori.....	23
2.1.1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
2.1.1.1	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	23
2.1.1.2	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	30
2.1.1.3	Prinsip-prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	31
2.1.1.4	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	32
2.2.1	Pelatihan Kerja.....	34
2.2.1.1	Pengertian Pelatihan Kerja	34
2.2.1.2	Dimensi Pelatihan Kerja	35
2.2.1.3	Faktor-faktor Pelatihan Kerja	36
2.2.1.4	Tujuan Pelatihan Kerja	37
2.2.1.5	Teknik Pelatihan Kerja	38
2.2.1.6	Manfaat Pelatihan Kerja	38
2.3.1	Kinerja Karyawan	39
2.3.1.1	Pengertian Kinerja Karyawan	39

2.3.1.2	Faktor-faktor Kinerja Karyawan	40
2.3.1.3	Dimensi Kinerja Karyawan	42
2.3.1.4	Indikator Kinerja Karyawan	43
2.2	Penelitian Terdahulu	45
2.3	Kerangka Pikir	50
BAB III: METODOLOGI	53
3.1	Pendekatan.....	53
3.1.1	Fokus Penelitian	53
3.1.2	Metode Penelitian	53
3.1.3	Metode Pengumpulan Data	54
3.2	Unit Analisis	56
BAB IV: HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI	57
4.1	Hasil dan Pembahasan.....	57
4.1.1	Divisi Moulding Factory	57
4.1.2	Aktivitas Magang.....	57
4.2	Hasil Wawancara.....	62
4.2.1	Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Pricision Indonesia.....	63

4.2.2	Penerapan Program Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia.....	79
4.3	Hasil Observasi	86
4.3.1	Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Giken Pricision Indonesia.....	87
4.3.2	Penerapan Program Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Giken Precision Indonesia.....	90
BAB V: KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI		85
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	96
5.3	Keterbatasan	98
Daftar Pustaka		99
Lampiran		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Waktu Pelaksanaan Magang	8
Tabel 4.1: Penelitian Terdahulu	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Peta Lokasi PT. Giken Precision Indonesia	4
Gambar 1.2: Struktur PT. Giken Precision Indonesia.....	5
Gambar 1.3: Struktur Organisasi PT. Giken Precision Indonesia	6
Gambar 2.1: Kerangka Pikir	51
Gambar 4.1: Training Evaluation Safety Fire	80
Gambar 4.2: Sesi Penjelasan Training Evaluation Safety Fires	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Magang

Lampiran 2: Surat Ijin Magang Perusahaan

Lampiran 3: Sertifikat Magang

Lampiran 4: Kantor PT. Giken Precision Indonesia

Lampiran 5: Hasil Wawancara Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Serta Pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Giken Precision Indonesia

Lampiran 6: Aktivitas Magang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 PROFIL PERUSAHAAN



Nama Perusahaan : **PT. GIKEN PRECISION INDONESIA**

Website : <http://www.giken.com.sg>

Email : mcenquiry@giken.com.sg

PT. Giken Precision Indonesia (GPI) adalah salah satu entitas perusahaan asal Singapura, yaitu Giken Sakata (Singapore) *Limited*. Perusahaan yang beralamat di Komplek Citra Buana Centre *Park* II, tepatnya di Kota atau Kabupaten Batam ini merupakan salah satu kota atau kabupaten penting yang terletak di Provinsi Kepulauan Riau. Giken Sakata (S) *Limited* didirikan pada tahun 1991, kemudian pada tahun 1993 Februari Giken Sakata (S) *Limited* mendaftarkan dirinya di Bursa Efek Singapura dan beralih status pencatatan menjadi *GGS Energy Limited* pada Februari 2015. Perusahaan tersebut memiliki 3 aktivitas bisnis utama, yaitu *Molding Factory*, *PCBA Factory*, dan *Assembly Factory*.

PT. Giken Precision Indonesia (GPI) sendiri merupakan salah satu perusahaan manufaktur elektronik yang sudah cukup lama beroperasi di kawasan industri Batamindo Industrial Park, yang bergerak di bidang komponen listrik dan elektronik. Pabrik ini beroperasi di zona ekonomi khusus dan menikmati beberapa insentif pajak untuk produk manufaktur dalam pengiriman ke pasar luar negeri. Pabrik ini juga menawarkan rangkaian pelayanan yang komprehensif untuk mendukung produk *Original Equipment Manufacturers (OEMs)* dari mitra.

Sejak tahun 1980-an, Giken Sakata (S) *Limited* telah membangun namanya di seluruh dunia sebagai produsen kontrak terintegrasi. Perusahaan ini sekarang beroperasi dan mengembangkan jejak manufakturnya dari Singapura ke Indonesia dan China, serta memulai bisnis dari mekanisme pemasangan dan ketelitian, kemudian memperluas kemampuan perusahaan pada fasilitas dengan pembentukan *Plastic Injection Moulding, PCBA (Printed Circuit Board Assembly)*, dan operasi *Sistem Assembly* sebagai solusi inovatif untuk tantangan manufaktur dan rantai pasokan. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan pembuatan prototipe, fabrikasi perkakas, campuran tinggi volume rendah hingga layanan manufaktur global volume tinggi. Di fasilitas tersebut, PT. Giken Precision Indonesia memproduksi suku cadang plastik medis kelas atas di bawah ISO 13485 di *class 100k clean rooms*. Sejak tahun 1994 Giken Sakata (S) Ltd. sebagai induk perusahaan telah menciptakan Giken *Quality System* untuk memastikan kepuasan

pelanggan dan mempunyai satu tujuan yaitu untuk membangun “*One Stop Solution*”. Untuk memastikan kepuasan pelanggan, perusahaan ini dengan bangga memenuhi dan melampaui harapan pelanggan secara konsisten. Semua karyawan menempatkan prioritas tertinggi mereka pada kontrol kualitas dan keunggulan layanan.

1.1.1 VISI dan MISI PT. GIKEN PRECISION INDONESIA

1. Visi PT. Giken Precision Indonesia:

- a. Mutu adalah Komitmen Kami “(*Quality Is Our Commitment*)”.

2. Misi PT. Giken Precision Indonesia adalah:

- a. Mengurangi jumlah kerusakan 5% dari target bulanan yang sudah ditentukan.
- b. Menuju *Outgoing Lot Acceptance Rate* menjadi 99%.
- c. Menuju kepada tidak ada tuntutan dari pelanggan.
- d. Material yang terbuang dikontrol kurang dari 5%.
- e. Hasil pengiriman mencapai 100%.
- f. Meningkatkan total produktivitas 10% setiap tahun.

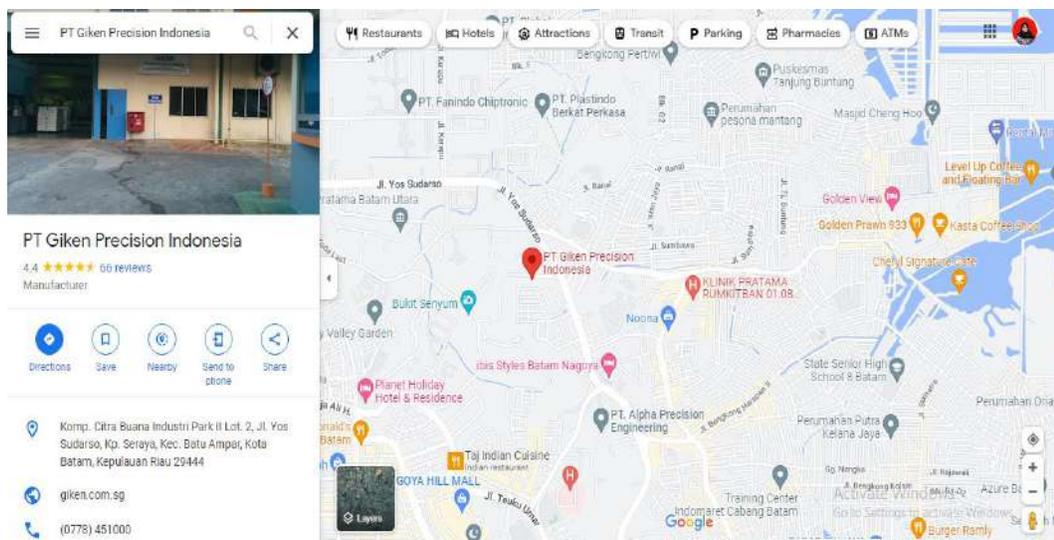
1.2.1 KEBIJAKAN PERUSAHAAN

1. Untuk memenuhi beragam kebutuhan pelanggan kami dengan menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi, hemat biaya, dilengkapi dengan pengiriman tepat waktu dan layanan purna jual yang baik.

2. Untuk mengembangkan aliansi bisnis strategis yang solid dengan pelanggan, pemasok, dan rekanan kami dan mencapai keunggulan kompetitif untuk pertumbuhan dalam kemitraan ini.

1.3.1 LOKASI PERUSAHAAN

Kegiatan pelaksanaan magang ini setiap harinya dilaksanakan di PT. Giken Precision Indonesia yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso, Citra Buana Industrial Park II. Lot 2. Batu Ampar - Batam 29432 (Indonesia). Peta lokasi perusahaan dapat dilihat pada **Gambar 1.1**



<https://goo.gl/maps/LHURVhxJjXVkiu7q8>

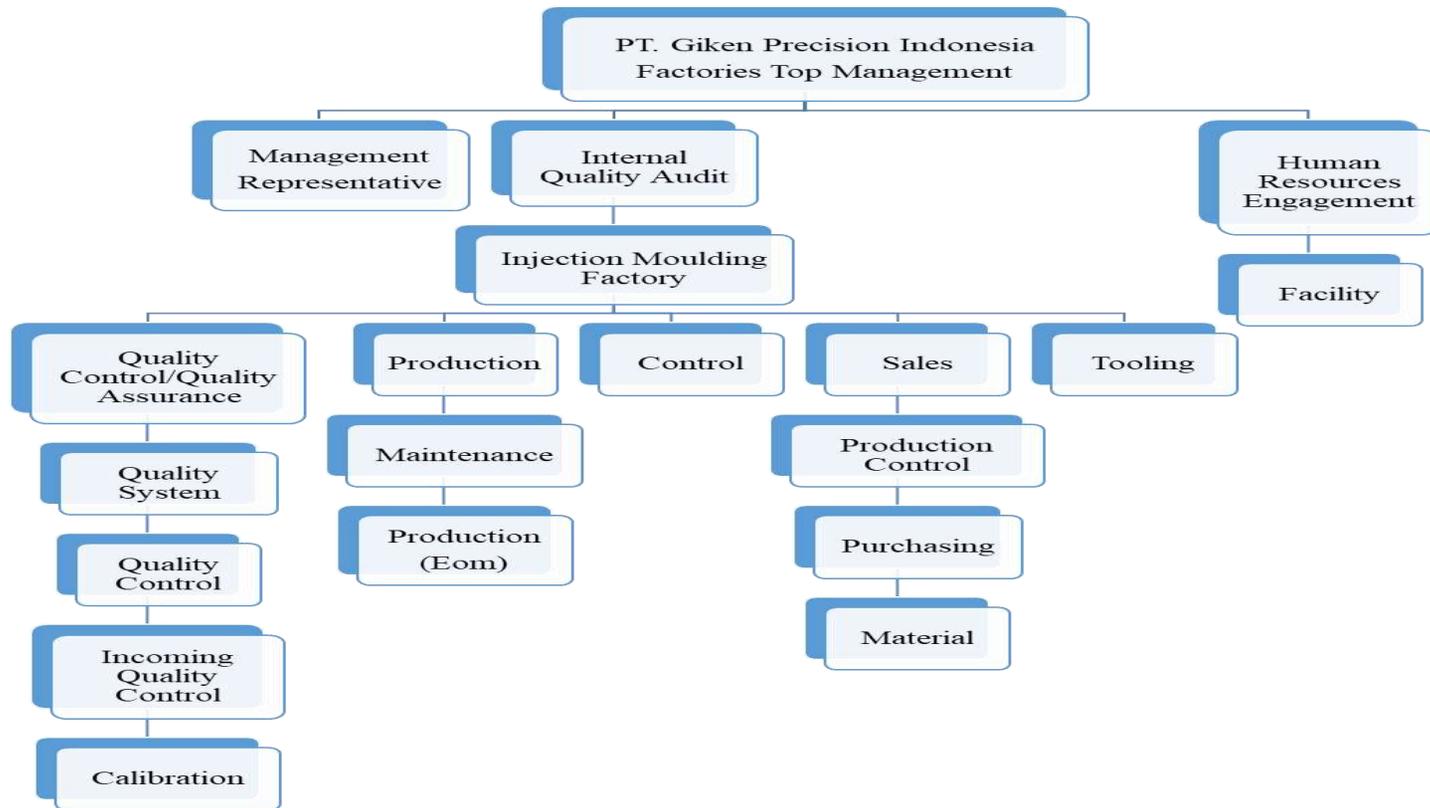
Sumber : Google Maps

Gambar 1.1 Peta Lokasi PT. Giken Precision Indonesia

1.4.1 STRUKTUR PERUSAHAAN PT. GIKEN PRECISION INDONESIA



Gambar 1.2 Struktur PT. Giken Precision Indonesia.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi *Injection Moulding Factory*

1.5.1 JAM KERJA PT. GIKEN PRECISION INDONESIA

1. Waktu kerja untuk karyawan kantor dan departemen normal shift tertentu:

1) Hari Senin-Jumat :

a. Jam Kerja : 07.20 - 15.00

b. Jam Istirahat : 11.30 - 12.20

2) Hari Sabtu :

a. Jam Kerja : 07.00 - 12.20

b. Jam Istirahat : 10.00 - 10.50

2. Waktu kerja untuk karyawan lapangan dibagi menjadi 3 shift yaitu :

1) Shift pertama (*First Shift*) :

Hari Senin-Jumat :

a. Jam Kerja : 07.20 - 15.00

b. Jam Istirahat : 11.30 - 12.20

Hari Sabtu :

a. Jam Kerja : 07.00 - 12.20

b. Jam Istirahat : 10.00 - 10.50

2) Shift Kedua (*Second Shift*) :

Hari Senin-Jumat :

a. Jam Kerja : 15.20 - 23.00

b. Jam Istirahat : 18.30 - 19.20

3) Shift Ketiga (*Third Shift*) :

Hari Senin-Jumat :

- a. Jam Kerja : 23.20 - 07.00
- b. Jam Istirahat : 04.30 - 05.20

1.6.1 WAKTU PELAKSANAAN MAGANG

Adapun waktu yang dilaksanakan pada saat magang yaitu mulai dari tanggal 01 Maret - 01 Agustus 2022. Penulis melakukan kegiatan magang kurang lebih selama 5 Bulan. Waktu pelaksanaan magang ini ditentukan oleh PT.Giken Precision Indonesia. Berikut ini adalah tabel waktu pelaksanaan magang :

Tabel 1.1

Waktu pelaksanaan magang

Hari	Jam kerja
Senin	07.20-16.00
Selasa	07.20-16.00
Rabu	07.20-16.00
Kamis	07.20-16.00
Jumat	07.20-16.00

1.2 LATAR BELAKANG PERUSAHAAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi yang mempunyai peranan penting sebagai aspek dalam melakukan perencanaan maupun pelaku aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Pada sebuah perusahaan tentu saja sangat penting dengan diadakannya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pencapaian tujuan agar dapat menjadi penggerak utama jalannya suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan begitu, keterlibatan sumber daya manusia pada perusahaan memiliki dampak yang sangat besar dan memegang peranan yang sangat penting karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara. Selain itu, kualitas manajemen sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Molina Azorin, 2021). Sehingga pada kenyataannya bahwa manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dan mampu mengelola secara sistematis dan terencana.

Pada era globalisasi, salah satu hal yang dapat menjadi pelecunya perkembangan pada perekonomian yaitu berkembangnya industri manufaktur. Adapun industri manufaktur yang terus mengalami perkembangan adalah industri pengolahan komponen elektronik. Berkembangnya industri manufaktur ini bisa

dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul untuk memenuhi permintaan pasar akan suatu produk. Dengan fakta tersebut maka bisa dipastikan persaingan perusahaan industri manufaktur di Indonesia semakin meningkat. Dalam hal ini, dengan adanya persaingan pada sektor tersebut dapat menjadi faktor utama bagi seorang manajer sumber daya manusia untuk dapat berupaya menuntut perusahaannya melakukan manajemen manajer sumber daya manusia seoptimal mungkin yang bertujuan agar dapat menunjang performa perusahaan dalam meningkatkan dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sehingga mampu bertahan dalam persaingan industrinya. Namun, kualitas pada produk yang dihasilkan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu.

Adapun faktor-faktor produksi dalam perusahaan yang membutuhkan sumber daya antara lain seperti modal, material dan mesin. Meskipun perusahaan memiliki mesin yang sangat canggih, mesin tersebut tidak selalu bekerja dengan sempurna ataupun lancar, dan pastinya mesin juga membutuhkan perawatan dari manusia. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Artinya, suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik jika terjadi kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan penurunan efisiensi. Penurunan kinerja dapat terjadi karena karyawan mengalami cedera, kerusakan peralatan, dan lain

sebagainya (Tridayanti & Subarkah, 2018). Dengan kata lain, terjadinya kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian di tempat kerja yang tidak direncanakan, tidak terkendali dan tidak diinginkan, yang disebabkan baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh tindakan tidak aman dan atau kondisi tidak aman sehingga terhentinya aktivitas kerja (Jati & Thoufan Nur, 2021), sehingga harus mencegah dalam setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Candrianto, 2020). Maka dari itu, dalam rangka menjalankan usaha yang aman, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja produktivitas berupa dalam bentuk program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara konsisten.

Menurut (Undang-Undang No. 1 Tahun 1970) bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu masalah yang harus segera ditangani bersama-sama, yang dimana pemerintah telah menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi. Oleh karena itu kecelakaan kerja wajib dicegah dan ditangani oleh pekerja, pengusaha maupun pemerintah. Kasus kecelakaan dapat ditangani melalui dengan cara pembangunan suatu sistem yang jelas, terukur dan terarah untuk mengatur setiap kegiatan agar menjadi aman, maka perlu adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun (2003) menjelaskan tentang pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berupa kewajiban diatur dalam pasal 87 ayat (1) yang berbunyi “Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Hal ini juga sesuai dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diatur dalam Pasal 1 ayat (1) PP no. 50 tahun (2012), yakni bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Pada tahun 2020, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memberikan penganugerahan penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada 38 perusahaan yang ada di Kepulauan Riau. Salah satunya yang mendapatkan penghargaan dengan kategori SMK3 adalah PT. Giken Precision Indonesia, hal ini memberi motivasi bagi perusahaan sebagai upaya pencegahan dari timbulnya gangguan kesehatan sekaligus mempertahankan keselamatan semua pihak yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan yang semestinya harus dipikirkan dan diperhatikan perusahaan. Adanya sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat mengurangi kecelakaan kerja, baik dari perilaku tenaga kerja maupun kondisi lingkungan kerja (Maudica, Khoiroh & Satoto, 2021). Dengan demikian, semakin baik upaya kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan di

perusahaan, maka akan semakin baik pula peningkatan hasil kerja karyawan sehingga membentuk rasa tanggung jawab dan keselamatan yang telah ditawarkan perusahaan kepada karyawannya berguna untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Trisnawati & Kurniawan, 2021). Tujuan dari program keselamatan kerja tidak hanya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan semangat kerja dan partisipasi para karyawan. Namun, jika terdapat kurangnya kesadaran dalam diri karyawan tentang pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan kewajibannya, menunjukkan bahwa mereka masih sering menyepelekan pekerjaan yang dilakukannya (Ritonga, 2019). Adapun upaya lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan melalui pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Melalui pelatihan dapat membentuk dan membekali karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional (Ichsan, 2020). Dengan diadakannya penyediaan peluang pelatihan dan pengembangan yang sesuai serta kriteria evaluasi kinerja yang jelas akan

memungkinkan tenaga kerja bekerja keras untuk mencapai daya saing dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Al-Kassem, 2022). Dalam menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas sesuai dengan *job specification* karyawan. Pelatihan juga dapat membantu membangun sikap yang benar terhadap pekerjaan karyawan dan membantu karyawan melupakan sikap negatif. Melalui program pelatihan ekstensif, karyawan mendapatkan kepercayaan lebih di tempat kerja yang menghasilkan kinerja kerja (Kanapathipillai & Azam, 2020). Adapun hasil dari penelitian (Mahadevan & Yap, 2019) menemukan bahwa pelatihan kerja, baik *on the job training* maupun pelatihan di luar pekerjaan, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain, jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik, maka mereka akan memiliki kinerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan kurang atau bahkan tidak mendapat pelatihan dengan baik, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Zahrani & Nugraha, 2020). Semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting karena dapat memberikan maupun menawarkan kesempatan dalam mengembangkan keahlian maupun kemampuan di tempat kerja, sehingga apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan dalam

memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa harus dikerjakan, dengan begitu dapat menawarkan kesempatan bagi para karyawan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Oleh karena itu, untuk dapat menunjang perusahaan agar memiliki Sumber Daya Manusia yang baik demi kelangsungan pencapaian tujuan organisasi, maka perlu selalu diupayakan peningkatan kinerja pada karyawan. Karena kinerja merupakan konsekuensi dari tuntutan masyarakat sehingga perlunya pelayanan prima atau kualitas pelayanan (Tejamaya et al., 2021). Kinerja karyawan juga merupakan faktor yang menentukan profitabilitas perusahaan dan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan selama periode waktu dibandingkan dengan kriteria, tujuan, atau norma yang ditetapkan dan disepakati oleh perusahaan (Eliyana, 2019). Untuk mengelola kinerja karyawan secara efektif, penilaian kinerja diperlukan sebagai tujuan akhir yang harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Selvarajan, 2018). Menurut (Chowdhury, 2020) kinerja yang baik dapat dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan di atas standar yang telah ditetapkan. Seseorang dapat dikatakan berkinerja baik apabila kinerja yang dihasilkan memenuhi atau melebihi standar atau tujuan yang telah ditetapkan, begitu pula sebaliknya.

PT. Giken Precision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang komponen listrik dan *electronic manufacturing*. Dalam melakukan proses

produksinya hampir semua kegiatan dilakukan secara manual atau dengan menggunakan tenaga manusia dan hanya sedikit menggunakan mesin, seperti mesin *injection moulding plastic*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerjanya (Maulana & Rosmayati, 2020).

Dengan demikian, PT. Giken Precision Indonesia berkomitmen sepenuhnya dalam memperhatikan kepuasan pelanggan dengan cara mengikuti persyaratan yang berlaku maupun yang diterapkan dan terus meningkatkan mutu untuk mencapai suatu tujuan yang berkualitas. Adapun salah satu persyaratan yang diterapkan PT. Giken Precision Indonesia mengenai *safety and health policy* yaitu “berupaya untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, baik dari segi peralatan kerja yang aman untuk semua karyawan serta menjamin keamanan/keselamatan pada setiap pengunjung, pelanggan, penyedia/pemasok atau pihak lainnya yang berhubungan dengan kami”. Pada setiap karyawannya bertanggung jawab atas kualitas kerjanya, karenanya memahami persyaratan tugas yang diterima serta untuk meningkatkan upaya dalam hal tanggung jawab sosial. Namun, berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian mengenai keselamatan kerja bahwa PT. Giken Precision Indonesia sudah menerapkan

program keselamatan kerja bagi karyawan lapangan dengan memberikan alat perlindungan diri pada karyawan lapangan antara lain sarung tangan, kacamata, *wearpack*, *safety shoes* serta *safety helmet* dan lainnya.

Namun, dari segi *safety* PT. Giken Precision Indonesia masih memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor dan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang sehingga kinerja karyawan pun menurun. Kecelakaan itu terjadi karena masih banyak terdapat kurangnya kesadaran karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja. Selain itu, adapun hal yang di dapatin penulis selama berjalannya magang melalui *on the job training* yang diberikn oleh Bapak Felix sebagai penanggung jawab keamanan kepada penulis berupa penjelasan mengenai bagian-bagian atau lokasi mana saja yang aman untuk di lalui ataupun tidak aman untuk di laluiin serta kasus dan biodata karyawan yang pernah mengalami terjadinya kecelakaan di PT. Giken Precision Indonesia. Sementara itu, penulis juga mendapatkan informasi mengenai baru terjadinya kecelakaan kerja pada bulan Februari 2022, dimana salah satu karyawan di bagian produksi mengalami tangan yang terjepit mesin pada saat bekerja diakibatkan karena kurangnya fokus ataupun kelalaian saat berkerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja PT. Giken Precision Indonesia harus memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada divisi *maintenance* dan *facility* dan PT. Giken Precision Indonesia juga perlu

mengambil tindakan lebih untuk dapat meminimalisir kasus kecelakaan dan penyakit di tempat kerja melalui program evaluasi pelatihan kerja. Sehingga, dalam memajukan perusahaan tentunya sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang sangat kompeten dan memiliki sumber daya manusia yang baik guna mewujudkan visi dan misi di perusahaan yang telah ditetapkan (Saputra & Mahaputra, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja serta pengawasan dan kesehatan maupun keselamatan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sihotang, 2021). Dalam hal ini Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan kerja sangat penting dalam kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia dan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas dalam memproduksi.

Dari latar belakang penjelasan di atas maka penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia”.

3.1.3RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah yang terdapat di dalam PT. Giken Precision Indonesia adalah sejauh mana

penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja serta pelatihan kerja sangat penting bagi kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.

Sehingga pertanyaan inti penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia?
2. Bagaimana penerapan program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia?

1.4 TUJUAN MAGANG

Sesuai dengan rumusan masalah di atas secara umum pelaksanaan magang ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia
2. Untuk mengetahui penerapan program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

1.5 MANFAAT MAGANG

Dalam penyusunan laporan magang ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian terkait hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya reaset pada industri manufaktur.

2. Manfaat praktis

1. Bagi organisasi

- a. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi terkait sejauh mana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga organisasi dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam memaksimalkan kinerja organisasi.
- b. Terciptanya hubungan kemitraan yang baik antara PT. Giken Precision Indonesia dengan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

2. Bagi mahasiswa

- a. Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman terkait sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan kerja

dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

- b. Sebagai sarana bagi mahasiswa agar dapat mengenal, mengetahui, dan menganalisis baik dari segi isi maupun sejarah melalui pengalaman langsung dalam mengelola program keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.
 - c. Sebagai sarana bagi mahasiswa agar dapat mempersiapkan diri agar dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapatkan selama di dalam kelas, baik secara mental maupun secara fisik agar menjadi seorang yang berkompeten dan profesional terhadap dunia kerja di lapangan secara langsung ataupun secara nyata.
3. Bagi institusi pendidikan
- a. Meningkatkan hubungan kemitraaan antara institusi pendidikan dengan industri.
 - b. Menjadi media pembelajaran bagi mahasiswa dalam mengimplementasikan ilmu dan keterampilan dalam praktek langsung di tempat kerja. Kegiatan ini dapat memberikan

masuk ke institusi pendidikan terkait sejauh mana kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teknis diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar karyawan/tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien (Sedarmayanti, 2018). Sedangkan menurut Supomo & Nurhayati (2018) Keselamatan kerja menunjukkan bahwa kondisi selamat atau aman adalah aspek lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kebakaran, ketakutan, terputusnya aliran listrik, patah tulang atau kecelakaan lainnya sehingga seorang karyawan menjadi cacat. Sedangkan kesehatan kerja mengarah pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosional dan nyeri yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang sakit.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang akan bekerja secara optimal jika diberikan stimulus yang baik yaitu menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dan tidak berpikir bahwa dirinya dapat sakit atau mengalami kecelakaan jika bekerja di tempat tersebut (Prabowo,

2018). Menurut (Sukrispiyanto, 2019) kecelakaan kerja dapat dibedakan menjadi kecelakaan yang disebabkan oleh:

- 1) Mesin
- 2) Alat angkutan
- 3) Peralatan kerja yang lain
- 4) Bahan kimia
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Penyebab lainnya

a. Keselamatan kerja

(Daryanto, 2018) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai cara yang digunakan dalam mengelola keselamatan yang berkaitan dengan tempat kerja, pengoperasian mesin, penggunaan alat kerja dan lingkungan yang aman dan bersih. Terdapat indikator utama yang akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu manusia (pekerja), peralatan dan mesin serta kondisi dan situasi lingkungan kerja. Adapun menurut (Suma'mur P, 2020) keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Tujuan Keselamatan Kerja menurut (Suma'mur P, 2020) sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Adapun Faktor-faktor dari keselamatan kerja dikemukakan oleh Moenir dalam (Syafi'i, 2008) adalah:

1. Lingkungan kerja secara fisik
 - a. Penempatan benda/barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
 - b. Perlindungan pada karyawan atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya gas masker, kacamata las, sarung tangan, helm pengaman, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga dsb.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan

misalnya alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat P3K, tabung oksigen, ambulan, dsb.

2. Lingkungan sosial psikologi

Sedangkan jaminan keselamatan kerja psikologi dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas karyawan/pekerja yang meliputi:

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
- b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
- c. Masa depan karyawan terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu kedudukannya oleh peraturan. Faktor karyawan dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat bergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan juga dapat

mempengaruhi variabel lainnya (Kasmir, 2018). Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut (Kasmir, 2018):

1. Kelengkapan peralatan kerja, maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.
2. Kualitas peralatan kerja, artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan, maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.
4. Ketegasan pimpinan, maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

5. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
6. Umur alat kerja, maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

(Pham, 2019) menyatakan bahwa pembekalan yang juga membahas keselamatan memiliki beberapa keunggulan, antara lain :

1. Meningkatkan arus komunikasi perusahaan ke arah yang lebih baik.
2. Memunculkan etos kerja sama dalam tim.
3. Meningkatkan kecepatan respon/komunikasi ketika terjadinya masalah.
4. Menjadikan pekerja lebih berani dalam menyampaikan sesuatu/melaporkan kejadian.

b. Kesehatan kerja

Menurut (Husni, 2019) Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. (Suma'mur P, 2018) keadaan sehat diartikan sebagai

kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan serta bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Tujuan dari kesehatan kerja menurut (Husni, 2019) yaitu:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja, kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) yaitu:

1. Udara, maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup.
2. Cahaya, kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

3. Kebisingan, artinya suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.
4. Aroma berbau, maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia akan mempengaruhi kesehatan karyawan.
5. Layout ruangan, tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

2.1.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Tannady, 2017) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
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 karyawan merasa aman dan terlindungi dalam kerja.

Sedangkan menurut (D. S. Widodo, 2021) adapun tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang NO.1 Tahun 1970 antara lain:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Larasati, 2018) pada umumnya prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja sama halnya kita menjawab pertanyaan mengenai mengapa kita harus sehat, mengapa kita harus selamat, mengapa kita harus aman yaitu:

1. Pembangunan Kesehatan, adalah penyelenggaraan upaya kesehatan untuk mencapai hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal.
2. Mencegah Kecelakaan, adalah upaya untuk mencegah kecelakaan pekerja tergantung pada unjuk kerja setiap karyawan mengingat kecelakaan dapat

mudah terjadi dan ini diperlukan mengingat kecelakaan dapat mudah terjadi dan ini diperlukan suatu kerjasama atau kerja tim dengan baik dari karyawan.

3. Menjaga/memelihara Keamanan, aktivitas pengamanan meliputi pengamanan fisik dan perlindungan pribadi pekerja dan tentu saja tamu atau pengunjung. Tamu atau pengunjung juga dilibatkan untuk berperan aktif dalam menjaga/memelihara keamanan.

Jadi pada dasarnya prinsip keselamatan dan kesehatan kerja dalam (Larasati, 2018) adalah:

1. Mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal
2. Mencegah kecelakaan dengan kerja sama tim yang baik

2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (Nuril, 2022), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari:

1. Pembiayaan kesehatan
2. Pelayanan kesehatan
3. Perlengkapan
4. Penyimpanan barang
5. Kewenangan kerja
6. Kelalaian

Adapun menurut Suma'mur dalam jurnal (Widodo & Prabowo, 2018) memberikan beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan di ruang kerja

Sedangkan menurut (June & Siagian, 2020) Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan, keamanan dan dapat meminimalkan bahaya kerja. Kondisi lingkungan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas serta pemenuhan target produksi.

2. Pengaturan udara

Suhu udara di ruang produksi sangat penting untuk kesehatan dan keselamatan karyawan. Pengaturan suhu harus memperhatikan luas tempat produksi, jumlah karyawan di dalamnya.

3. Pengaturan Pencahayaan

Pengaturan pencahayaan yang cukup tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap memberikan kenyamanan mata. Agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar.

4. Penggunaan alat kerja

Penggunaan alat kerja yang memadai merupakan hal penting dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Keadaan jasmani dan rohani

Kesehatan fisik dan mental merupakan penilaian penting untuk keselamatan kesehatan karyawan. Karyawan dengan kondisi fisik yang sehat akan terhindar dari kecelakaan kerja karena dapat fokus saat bekerja dan keadaan rohani yang sehat juga dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

2.2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Dessler, 2023) “Pelatihan adalah proses memberikan karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja individu, dalam proses pelatihan, karyawan memperoleh keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan yang sebelumnya tidak mereka miliki, untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam bekerja (Sandawula, 2018). Mengingat pentingnya proses

pelatihan untuk kepentingan karyawan dan dampaknya terhadap organisasi, beberapa negara dan perusahaan dapat menghabiskan banyak uang untuk melanjutkan proses pelatihan (Siddiqui & Sahar, 2019).

Hal ini didasarkan pada keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang terbaik dipengaruhi oleh tingginya kualitas dan kuantitas etos kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Bataineh, 2020). Adanya pemberian pelatihan karyawan akan mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional serta dapat menjadi suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Chamberlin, 2018).

2.2.1.2 Dimensi Pelatihan Kerja

Menurut (Leatemia, 2018) pelatihan memiliki beberapa dimensi, antara lain sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan, indikatornya adalah jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan jenis pelatihan disesuaikan dengan dana yang dianggarkan oleh perusahaan.

2. Materi pelatihan, indikatornya adalah materi pelatihan selalu dikaitkan dengan jenis pelatihan yang diikuti, dan materi pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Waktu pelatihan, indikatornya adalah waktu pelatihan disesuaikan dengan isi pelatihan yang akan diajarkan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) faktor yang dapat mempengaruhi Pelatihan Kerja antara lain:

1. Peserta Pelatihan, adalah orang yang datang ke program pendidikan dan Pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi.
2. Instruktur/pelatih, seorang yang profesional yang tugasnya membantu tim dalam memperbaiki penampilan.
3. Materi Pelatihan harus dapat dipelajari karyawan peserta Pelatihan dengan bantuan yang minimal dari trainer.
4. Lokasi Pelatihan, tempat dilaksanakannya suatu Pelatihan.
5. Lingkungan Pelatihan, lingkungan menjadi Motivasi yang paling dominan mempengaruhi semangat karyawan.
6. Waktu Pelatihan, Biasanya training dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja.

2.2.1.4 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah :

1. Memperbaiki kinerja, dimana Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan Pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
4. Memecahkan masalah operasional, dimana Pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5. Promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karir yang sistematis.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana Pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.2.1.5 Teknik Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019), pelatihan memiliki dua teknik, yaitu *on the job training* dan *off the job training*:

1. On The Job Training

On The Job Training atau pelatihan di tempat kerja adalah mengajari karyawan cara menguasai dan melakukannya pekerjaannya dalam praktik. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training* meliputi: *Coaching/Understudy* dan Pelatihan Magang.

2. Off The Job Training

Off the job training adalah metode pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training* meliputi: *Lecturer, Media Video, Vestibule Training, Role Playing* dan Studi Kasus.

2.2.1.6 Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para

karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukannya program pelatihan kerja ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan kerja juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, motivasi, dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Bartlett, 2019).

2.3.1 Kinerja Karyawan

2.3.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kalogiannidis (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dan kapabilitas masing-masing individu karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, (Guan & Frenkel, 2019) mendefinisikan pelatihan sebagai perolehan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap oleh karyawan agar mampu melakukan pekerjaan secara efektif.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.3.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam persaingan baik dari dalam atau luar negeri sangat penting untuk memaksimalkan nilai sumber daya manusia dalam pengembangan perusahaan serta berdampak terhadap hidup karyawan sendiri serta sangat menjadi pengaruh pada kemajuan perusahaan yaitu terdiri dari faktor pelatihan kerja dan disiplin kerja (Pangestika, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu:

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang dipelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi pandai atau ahli di bidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses desain pekerjaan (*job design*) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada

kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Kepuasan kerja, adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Selain itu (Kartika & Susanta, 2020) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
2. Faktor Jenjang Karir, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.

3. Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

2.3.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2018) adapun indikator dari dimensi kinerja adalah :

1. Fokus pada target. Karyawan yang bekerja selalu berpedoman pada target yang harus diselesaikan.
2. Menantang dan realitas. Target yang diterima karyawan sangat menantang namun realistis.
3. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
4. Anggota memiliki komitmen untuk kualitas. Bagi karyawan kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.
5. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas. Karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.
6. Pelanggan puas atas kualitas yang dihasilkan. Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan karyawan.
7. Pekerjaan selesai tepat waktu. Dalam menyelesaikan target, karyawan selalu tepat waktu.
8. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian. Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang dihasilkan karyawan dengan tepat waktu.

9. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu. Bagi karyawan penyelesaian kerja tepat waktu adalah penting dan harus dicapai.
10. Dilakukan dengan cara yang benar. Proses yang dilakukan karyawan berdasarkan pada cara-cara yang benar.
11. Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses yang dilakukan karyawan transparan dipertanggungjawabkan.

2.3.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Menurut (Kartika & Susanta, 2020) yaitu:

1. Kualitas (mutu), yaitu: pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu: untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (waktu jangka panjang), yaitu: untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, yaitu: biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, yaitu: hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu: penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

(Kartika & Susanta, 2020) Variabel Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator:

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab, adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat

Menurut (Adha, 2019), hal yang dapat dijadikan indikator kinerja seseorang yaitu:

1. Tingkat kerapian kerja
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas kerja
4. Kuantitas kerja
5. Pengetahuan kerja

Adapun hal untuk memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya, maka diperlukan indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator ini biasanya akan disesuaikan dengan bentuk dan jenis usaha dari perusahaan. Indikator untuk mengukur hasil kinerja karyawan menurut (Supriyadi & Sarino, 2019), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Ketelitian
5. Tanggung jawab

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini acuan yang dipakai penulis ialah mengenai penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia. Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan dengan topik yang sama diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	(Eko Prasetyo et.al., 2018)	Peningkatan Produktivitas Kerja dengan penerapan Prinsip-Prinsip Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja pada CV. Jenang Matahari Kudus	a) Produktivitas Kerja (X1) b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) c) Lingkungan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya akan penerapan prinsip-prinsip K3 sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja di lingkungan kerja.
2.	(Cindy Dwi Yuliandi, Eeng Ahman, 2019)	Penerapan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) b) Lingkungan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi dan manfaat dari implementasi K3 mencakup semua aspek yang dinyatakan dalam teori.
3.	(Saraswati et al., 2020)	Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C Unair Surabaya	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang paling dominan adalah Pengecekan Kondisi APD dan Penyediaan APD yang lengkap secara berkala

				dengan nilai 91,70%. Tingkat penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C UNAIR memiliki prosentase 77,84 %, sehingga dapat di klasifikasikan dalam kategori sangat baik.
4.	(Khalifah & Sri Suwarsi, 2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 pada Divisi Alat Berat di PT. Pindad (Persero) Bandung	a) Pelatihan Kerja (X1) b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	(Vivi Nila Sari et al., 2022)	Penerapan Pelatihan Kerja Karyawan pada Tingkat Kualitas Produksi Usaha Tempe dan Toge (Berkah) Parak Karakah Padang Timur	a) Pelatihan Kerja (X1) b) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan sosialisasi dan memberikan pelatihan kepada pekerja bisa meningkatkan daya saing terhadap usaha tempe dan toge (Berkah), dan memberikan motivasi terhadap karyawan agar kualitas produksi meningkat.
6.	(Gupita & Widodo, 2019)	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan tentang

		(K3) Pada Kapal Penumpang di PT PELNI Semarang	(X1) b) Kinerja Karyawan (Y)	penerapan K3 sudah berdasarkan peraturan dan standar sertifikat Document of Compliance (DOC) dan penerapan K3 pada kapal penumpang sudah baik, tetapi harus dilakukan pelengkapan dan perbaikan beberapa aspek, sesuai standar kapal penumpang.
7.	(Kirana Smartya Alfidyani et al., 2020).	Hubungan Pelatihan K3, Penggunaan APD, Pemasangan Safety Sign, dan Penerapan SOP dengan Terjadinya Resiko Kecelakaan Kerja (Studi Pada Industri Garmen Kota Semarang)	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) b) Pelatihan Kerja (X2) c) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Kepatuhan penggunaan APD dengan risiko kecelakaan kerja, terdapat penerapan SOP dengan risiko kecelakaan kerja, hubungan antara pelatihan K3 dengan risiko kecelakaan kerja, serta terdapat hubungan antara pemasangan safety sign dengan risiko kecelakaan kerja pada pekerja di bagian cutting PT. X Industri Garmen Kota Semarang.

8.	(Djoko S. & Satrio A. E., 2022)	<i>Evaluation Of Occupational Accident Risk In The Implementation Of Occupational Safety And Health (K3) In Cibubur Transpark Project</i>	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) b) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan data, perusahaan yang berhasil menerapkan program Manajemen K3 meningkat menjadi 1.221 perusahaan. Angka ini naik sekitar 69,1 persen dari tahun 2016.
9.	(Putri Hidayah et. al., 2022)	<i>Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Inspection as a Work Accident Prevention Effort in Palm Oil Factory, Kampar Regency, Riau Province</i>	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) b) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kajian menemukan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana seperti menyediakan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti menyediakan alat pelindung diri yang lengkap, alat pemadam kebakaran, dan P3K.
10.	(Daniel Rinsani Pakpahan et. al., 2023)	<i>Analysis of Occupational Safety and Health Implementation in National Strategic Projects Case Study of Kulon Progo Airport Infrastructure Development Project</i>	a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) b) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat sepuluh kunci peringkat teratas keberhasilan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (CSMS) di Proyek pembangunan Infrastruktur Bandara Kulon Progo.

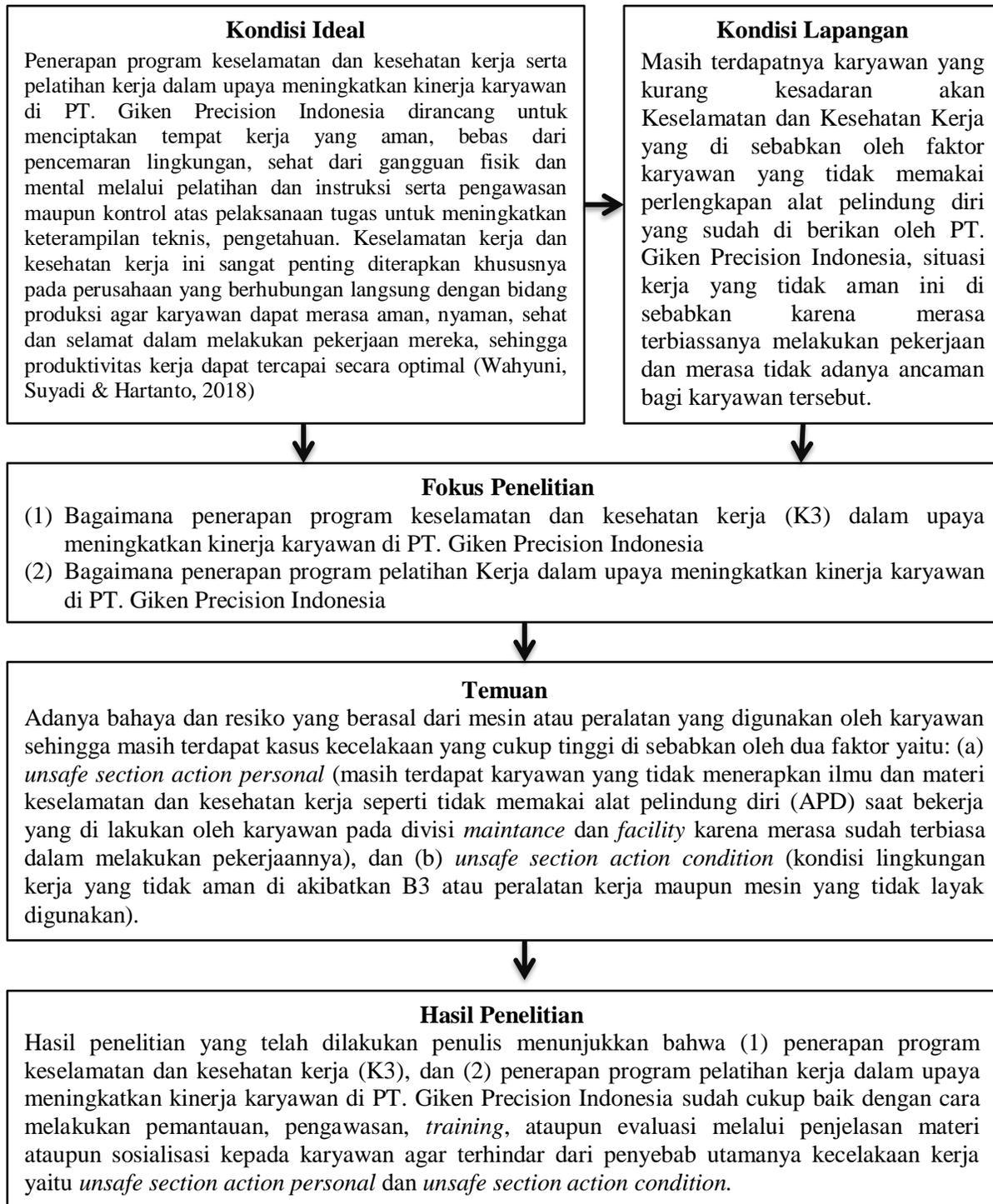
2.3 KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir atau kerangka konsep dalam penyusunan dalam kajian ini merupakan pedoman metodologi yang akan digunakan untuk melakukan kajian dan memberikan umpan balik atas topik kajian yang sudah selesai dan sesuai dengan identifikasi masalah. Didalam penelitian kualitatif dibutuhkan landasan yang mendasari penelitian agar lebih terarah, sehingga dibutuhkannya kerangka pemikiran untuk mengembangkan baik dari segi konteks maupun konsep penelitian lebih lanjut. Maksud dari kerangka berpikir sendiri yaitu merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dan keseluruhan penelitian yang akan dilakukan” (Uma Sekaran, 2011).

Kerangka pikir dalam penelitian ini dengan judul “penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia, maka penulis merumuskan kerangka pemikiran dalam laporan tugas akhir magang ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan:

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut, peneliti akan melakukan penelitian terhadap “penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia”. Fokus dari penelitian ini yaitu menganalisis secara menyeluruh dan mendalam mengenai bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta bagaimana penerapan program pelatihan kerja yang di jalankan oleh PT. Giken Precision Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan yaitu mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan terhadap kinerja karyawan tersebut. Jenis metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif atau penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan tentang manfaat pelaksanaan pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Giken Precision Indonesia.

BAB III

METODOLOGI

3.1 PENDEKATAN

3.1.1 Fokus Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Giken Precision Indonesia yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park II Lot 2, Jln. Yos Sudarso, Batu Ampar dimulai dengan jadwal penelitian yang telah direncanakan. Kegiatan Magang dan penelitian dilaksanakan selama 5 bulan/150 hari kerja yang dimulai sejak tanggal 1 Maret 2022 sampai dengan 01 Agustus 2022. Dalam penelitian ini yang berjudul “Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia”, yaitu penelitian yang berfokus dengan menganalisis secara menyeluruh dan mendalam dari dampak mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja, program pelatihan kerja serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan terhadap kinerja karyawan tersebut.

3.1.2 Metode Penelitian

Dalam penulisan magang ini, penulis memutuskan untuk menggunakan metode pendekatan kualitatif yang diperoleh melalui data langsung (wawancara), yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian kualitatif

adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang dianggap berasal dari masalah sosial atau manusia (Creswell, 2018).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Karena perusahaan ini bergerak dibidang komponen listrik dan *electronic manufacturing*, yang memiliki resiko terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan dari dua sumber data yaitu:

1. Data Internal, data yang berasal dari dalam perusahaan mengenai kegiatan perusahaan dan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.
2. Data Eksternal, data yang diperoleh penulis yang berasal dari luar perusahaan sebagai bahan pendukung penelitian, seperti data yang diperoleh dari buku, skripsi, tesis, internet, jurnal dan sebagainya.

3.1.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dengan supervisor produksi dan keamanan yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Maka data primer ini biasanya diperoleh dari :

- a. Dokumen dan data instansi, seperti data karyawan maupun data gambaran umum yang diperoleh dari supervisor dan HRD di PT. Giken Precision Indonesia.
- b. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sebuah kepemimpinan transformasional, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan oleh peneliti sebelumnya di PT. Giken Precision Indonesia.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak tertentu untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Wawancara juga merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada suatu tujuan penelitian. Adapun wawancara yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang akan di jawab oleh Bapak Felix (*key person*) dan Bapak

Danang Endaryanto (*supported*) selaku supervisor di bagian *planner* dan *store* pada PT. Giken Precision Indonesia.

3. Observasi

Observasi merupakan salah satu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat digunakan melalui merekam berbagai fenomena yang terjadi. Adapun observasi yang dilakukan oleh penulis dalam penelitiannya guna memperoleh data yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung dan terlibat dalam setiap kegiatan selama magang di PT. Giken Precision Indonesia.

3.2 UNIT ANALISIS

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian disebut sebagai unit analisis. Selain itu, dalam pengambilan sampel menggunakan unit analisis di dalamnya mencakup sampling dan satuan penelitian. Dalam hal ini unit analisis yang di gunakan pada penulisan magang yang dilaksanakan di PT. Giken Precision Indonesia. Penelitian magang ini menggunakan seluruh karyawan departemen moulding PT. Giken Precision Indonesia yang terdiri dari divisi produksi (*operator*), *tooling*, *quality control (qc)*, *office*, *maintance*, dan *facility*.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Divisi Moulding Factory

Peneliti melaksanakan magang selama kurang lebih lima bulan di PT. Giken Precision Indonesia di bagian Divisi *Moulding Factory* bagian *Office*. Divisi *Moulding Factory* di bawah naungan PT. Giken Precision Indonesia mempunyai tugas dalam memproduksi manufaktur listrik dan komponen elektronik, terutama bisnis mekanisme dan sistem produksi yang terintegrasi dengan bagian cetakan, pemasangan papan, dan perakitan. Adapun nama produk yang dihasilkan terdiri dari komponen plastik, *PCB component & assy*, dan *floppy disk drive*. Selain itu, berbagai macam produk yang diproduksi setiap harinya yaitu: *Bottom Panel LE*, *Ink Bottle Cap*, *Spine Argos*, *Tube Cap Double inlet*, *Wing Eater II*.

4.1.2 Aktivitas Magang

Aktivitas yang dilakukan penulis selama magang di PT. Giken Precision Indonesia khususnya pada departemen moulding dalam menjalankan produksinya di hari pertama magang yang dilakukan pada tanggal 01 Maret 2022 yaitu penulis di training terlebih dahulu sebagai tahap pengenalan pada lingkungan pekerjaan, setelah itu penulis melakukan perkenalan dengan rekan-rekan kantor yang dipandu oleh Ibu Setyawati sebagai senior staff office divisi *Molding factory*, sebagai

pengganti Ibu Yeni selaku HRD PGA PT. Giken Precision Indonesia dikarenakan berhalangan untuk hadir. Tahap pengenalan perusahaan meliputi bagian *Tooling*, bagian *QC (Quality Control)*, dan bagian *Office Control*. Selanjutnya penulis diberi tahu mengenai visi, misi, dan kebijakan perusahaan melalui poster yang ditempel di dinding pintu masuk pos 2.

Kemudian, adapun pelaksanaan kerja rutin selama melaksanakan kegiatan magang yang dilakukan penulis pertama kali berupa melakukan pemantauan/pendataan pada setiap mesin yang berjalan, tujuan dari pencatatan tiap mesin yaitu untuk mengetahui mesin mana yang bisa dipakai untuk produksi dan mesin mana yang harus segera diperbaiki. Kedua, penulis melakukan pembaharuan (*update*) invoice material mesin yang terdiri dari: (a) Penulis membuka/membuat *purchase order* yang berguna untuk mencegah terjadinya *double order* atau pemesanan ganda akibat dari banyaknya produk yang dipesan, (b) Penulis menerima orderan yang datang berupa material mesin dari berbagai supplier seperti (PT. Topform, PT. Metaline, PT. St plastics, PT. Saefong, dan PT. Smartec), (c) Penulis melakukan pencatatan material mesin ke dalam nota *incoming lot control* pada setiap invoice. Kemudian di submit kepada divisi *Quality Control (QC)*, bertujuan untuk pengecekan ataupun pengendalian terhadap kualitas produk pada saat awal kedatangan material, (d) Penulis melakukan penginputan data invoice dan *delivery order* ke dalam file *purchase trading* untuk sebagai laporan pembelian

bulanan, (e) Selanjutnya penulis melakukan pembaharuan (*update*) pada file *summary incoming trading*, yang dimana pengupdatean diambil melalui file data *purchase trading*. Kemudian di copy dan di update menjadi data per tahun, (f) Penulis melakukan scan yang terdiri dari invoice, *delivery order*, fotocopy *purchase order* (PT. Metaline, PT. St plastics, PT. Saefong, dan PT. Smartec), dan packing list (PT. Topform), kemudian di cap dan di submit kepada bagian *accounting* per dua minggu.

Selanjutnya, aktivitas ketiga yang dilakukan penulis berupa penginputan quantity pada file *control stock* yang diambil dari quantity yang tertera pada invoice (PT. Topform, PT. Metaline, PT. St plastics, PT. Saefong, dan PT. Smartec). Penulis melakukan penginputan *daily output* yang diambil dari email (PT. Topform-Jackson, PT. Metaline-Suhendro, PT. Suntech-Fina). Kemudian di input ke dalam file *mold maintenance* dan diisi sesuai dengan tanggal yang tertera, selanjutnya submit ke divisi *tooling*. Aktivitas keempat, penulis melakukan penginputan invoice alat tulis/alat printer yang di mulai daei menyiapkan dan memberikan kebutuhan konsumsi umum untuk kebutuhan semua divisi (produksi, *tooling*, *maintenance*, *QC*). Kemudian setiap kebutuhan yang telah digunakan di input ke dalam file *expenses* sesuai dengan tanggal diambilnya barang yang dibutuhkan, menerima orderan yang datang berupa alat tulis dari berbagai supplier seperti (PT. Ong Laser, PT. Ballyson, dll.), melakukan penginputan data invoice,

delivery order, dan *purchase order* ke dalam file *summary purchase order* untuk sebagai laporan pembelian bulanan, melakukan pengupdatean pada file *final purchase*, yang dimana pengupdate diambil melalui file data *summary purchase order*. Kemudian di copy dan di update menjadi data per tahun, dan melakukan scan yang terdiri dari invoice, *delivery order*, *purchase order*, kemudian di cap dan di submit kepada bagian *accounting* per seminggu. Aktivitas kelima, penulis melakukan pembaharuan (*update*) *daily output* yang di kirim melalui email dan di update ke dalam file per customers (PT. Topform-Jackson, PT. Metaline-Suhendro, PT. Suntech-Fina), kemudian penulis melakukan pembuatan requestan *delivery order packing* dan *gatte pass* dari customers yang terdiri dari PT. Topform, PT. Suntech, PT. Metaline. Kemudian diantar ke bagian material store bertujuan agar barang yang di request segera disiapkan. Aktivitas keenam, penulis melakukan pengecekan *packing list* di email bertujuan untuk pengambilan barang dan melakukan persediaan dan mengontrol kemasan yang digunakan oleh produksi. Aktivits ketujuh, penulis melakukan penginputan document *technical information* yang dimulai dari menerbitkan dan penyimpanan semua informasi teknis yang berkaitan dengan departemen control, kemudian di file ke dalam map book. Aktivitas ketujuh, penulis membuat rekapan document *machine maintenance* yang diberikan oleh divisi *maintenance* yang merupakan hasil dari

pengecekan, perbaikan, pergantian perangkat maupun peralatan pada setiap mesin dan direkap menjadi document laporan.

Sementara itu, adapun aktivitas kedelapan yang di lakukan penulis selama magang yang berkaitan dengan konsentrasi peminatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga yang berkaitan dengan judul penelitian yang di angkat oleh penulis mengenai “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Giken Precision Indonesia” yaitu membantu melakukan penyusunan berkas-berkas karyawan yang sudah resign, kegiatan ini dilakukan untuk memudahkan Ibu Yeni sebagai HRD PGA *moulding* dalam melakukan pemberkasan untuk para karyawan dan penulis melakukan penginputan dan pengupdatean data training yang terdiri dari rekaman pelatihan (*training record*), program pelatihan (*training program*), dan kehadiran pelatihan (*training attendance*) untuk PC dan departemen store.

Penginputan dan pengupdatean data yang dilakukan penulis merupakan hasil dari pelatihan para karyawan baik tertulis maupun praktek, pelatihan-pelatihan yang diberikan berupa: *Review and Training Job Description*, *Training Of Company Policy and Objective For Quality*, *B3 Waste & Emergency Respon*, dan *Training Evaluation Safety Fire*. Tujuan dari penginputan data pelatihan tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah program-program pelatihan sudah

terlaksanakan dengan baik atau tidak dan apakah karyawan sudah mengikuti program pelatihan tersebut.

Hal tersebut, yang dapat menjadi kaitan dengan judul penulis mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pelatihan yaitu salah satu contohnya adalah pada saat diadakannya simulasi dan pelatihan pemadam kebakaran (*Training Evaluation Safety Fire*), penulis beserta para karyawan terjun langsung kelapangan untuk mengikuti program pelatihan. Setiap karyawan yang mengikuti pelatihan pemadam kebakaran akan di data dan di input kedalam file rekaman pelatihan (*training record*), program pelatihan (*training program*), dan kehadiran pelatihan (*training attendance*). File tersebut diprint dan di tanda tangani oleh setiap karyawan yang mengikuti program tersebut. Tujuan dari pelatihan ini dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keahlian tentang teknik-teknik pencegahan dan penanggulangan kebakaran ditempat atau di lingkungan kerja PT. Giken Precision Indonesia, sementara itu adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan kegiatan tersebut adalah mengaplikasikan teknik penanggulangan dan pemadam kebakaran berdasarkan media pemadaman termasuk cara penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR).

4.2 HASIL WAWANCARA

Berikut ini merupakan hasil analisis penelitian berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan narasumber yaitu, Bapak Felix dan Bapak Danang

Endaryanto selaku supervisor di bagian *Planner* dan *Store*, divisi *moulding* PT. Giken Precision Indonesia. Adapun masalah yang akan di wawancarai oleh penulis dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia, (2) Bagaimana penerapan program pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia.

4.2.1 Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

Berdasarkan studi hasil wawancara yang telah di lakukan penulis pada tanggal 01 Agustus 2022, mengenai penelitian tentang penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia, menunjukkan bahwa program yang diterapkan yaitu berupa program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau yang di singkat sebagai (SMK 3). PT. Giken Precision Indonesia juga memiliki dasar hukum yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 seperti yang disampaikan oleh Bapak Felix selaku Supervisor di bagian *Planner* dan *Store*:

“...*Dasar hukum yang mengatur tentang K3 di PT. Giken Precision Indonesia pastinya ada, salah-satunya yaitu pada Undang-Undang No. 1 Tahun*

1970. Untuk Perundang-Undang hukuman yang diatur sudah cukup lengkap dan memadai, sedangkan untuk K3 juga sudah cukup lengkap dan memadai. Namun, untuk divisi maintenance dan facility yang sudah merasa terbiasa melakukan pekerjaannya tidak terlalu peduli mengenai K3 dan harus selalu diingatkan. Karena sering terjadinya kecelakaan kerja dan baru-baru ini beredar kabar mengenai terjadinya kasus kecelakaan di perusahaan lain pada driver forklift yang menewaskan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, maka dari kejadian-kejadian tersebut PT. Giken Precision Indonesia setiap pertahunnya meminta untuk ditambahkan dalam keamanannya. Contohnya seperti forklift jumlahnya ada 10 dan yang mengalami resensi ada 3 dengan begitu setiap tahunnya akan diganti, artinya semua akan tercukupi keamanannya. Selain itu, juga adanya pengaturan pada karyawan yang bekerja di ketinggian wajib memakai body harness. Nah pastinya, untuk keamanannya dan juga peraturannya bukan hanya memadai saja tetapi juga sudah lama diterapkan...” (Felix, 01/08/2022)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Giken Precision Indonesia, berdasarkan peraturan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 sesuai dengan yang sudah di jelaskan oleh Bapak Felix membuktikan bahwa dasar hukum ataupun keamanannya yang di atur dan di terapkan perusahaan sudah cukup memadai dan sudah diterapkan sejak lama.

Sementara itu, bukti kuat bahwa PT. Giken Precision Indonesia benar-benar sudah menerapkan dasar hukum yaitu, belum pernahnya mendapatkan sanksi dari melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan, seperti yang di sampaikan oleh Bapak Felix:

“...Untuk selama ini PT. Giken Precision Indonesia tidak pernah melakukan pelanggaran Perundang-Undangan keselamatan dan kesehatan kerja, semua peraturan yang diberikan pastinya dijalankan dan diikuti hanya saja porsinya bertahap. Tetapi jika ada safety yang tidak berjalan baik akan diberi teguran dan kami segera memperbaiki. Contohnya itu seperti, ketika ada customer yang komplain mengenai safety yang tidak berjalan dengan sesuai undang-undang maka pastinya kita akan diblokir. Contohnya hal lainnya yang pernah terjadi yaitu alat pemadam api ringan yang ditempatkan di material store yang diletakkan di rak tiang, dan customers Philips memberitahu bahwa alat pemadam api ringan harus di letakkan di dinding. Sedangkan pada rak material berbentuk memanjang dan tidak ada tempat dindingnya, namun ada aturan yang menyatakan bahwa panjang setiap rak harus per 25 meter sedangkan rak yang ada di material store memiliki panjang per 30 meter. Customers Philips menyarankan agar tetap di letakkan di dinding, tetapi bagi saya tidak masalah karena ada aturannya dengan syarat mudah

dijangkau, gampang terlihat, dan mudah diakses. Jadi, semua permasalahan kita pastinya masuk ke peraturan perundang-undang.

Dengan begitu, yang seperti saya jelaskan pastinya tidak mungkin PT. Giken Precision Indonesia tidak melaksanakan peraturan perundang-undang ataupun melanggar karena AK3U sudah ada. Contoh, saat audit membahas pemadam kebakaran kita sudah masuk callsign, sebelumnya memang belum ada tapi begitu ada audit dari customer kita mengadakan audit. Kemudian menaikkan terus tingkatan seperti spesialis yang di training untuk salah satu fire factor, selain itu petugas P3K mempunyai strukturnya yang menjelaskan tentang bagaimana cara menolong korban. Jadi itulah undang-undang yang diterapkan perusahaan dan perusahaan mengikuti satu persatu. Yang mana di langgar, sedangkan K3 dilaksanakan. Perusahaan bilang gak bisa tapi SMK3 sudah dibuat dan di dapat. Padahal audit itu panjang prosesnya, jadi tentunya ada finding. Yang jadi masalah finding yaitu seperti kemarin sertifikat belum diperpanjang, padahal ini masalah tooling tapi dikembalikan ke perusahaan. Tetap perusahaan yang melaksanakan dan setelah audit baru dilakukan proses pengurusannya...” (Felix, 01/08/2022)

Selain Perundang-Undang yang telah terbukti bahwa adanya dasar hukum dan keamanan yang telah di terapkan dan di ikuti satu persatu, adapun fasilitas yang di sediakan PT. Giken Precision Indonesia dalam mendukung K3 berupa Alat

Pelindung Diri (APD) yang terdiri dari: baju pelindung, sarung tangan, pelindung mata, masker bedah, alat pelindung telinga, sabuk dan tali keselamatan. Namun dalam penggunaan peralatan ataupun perlengkapan K3 pada karyawan, Bapak Felix mengungkapkan bahwa:

“...Untuk sebagian perlengkapan K3 tidak semua karyawan menggunakan dengan baik, seperti yang saya bilang sebelumnya untuk divisi maintenance dan facility yang sudah merasa terbiasa melakukan pekerjaannya sehingga tidak terlalu peduli mengenai K3 dan harus selalu diingatkan...” (Felix, 01/08/2022)

Hal tersebut, sesuai yang di jelaskan oleh bapak Felix bahwasannya masih terdapat kurangnya kesadaran maupun kurang pedulinya karyawan dalam pentingnya menggunakan alat pelindung diri, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kasus kecelakaan kerja khususnya pada karyawan di bagian operator yang langsung berhubungan ataupun berkerja menggunakan mesin yang memiliki tingkat kondisi yang beresiko tinggi. Dengan begitu, masalah keselamatan kerja masih sering di abaikan sama seperti yang di lakukan oleh divisi *maintance dan facility*. Hal ini, dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia. Seperti yang di jelaskan oleh Bapak Felix, dari contoh kasus keselamatan

kerja yang pernah terjadi dan sumber, akibat, ataupun dampak apa saja yang timbul dari penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT. Giken Precision Indonesia:

“...Contoh kasus yang pernah terjadi yaitu pada karyawan operator yang tangannya terjepit mesin saat bekerja, karyawan yang ketabrak forklift, karyawan yang terjatuh dan terkena cairan berbahaya pada bagian lengan, serta karyawan yang mengalami kepala bocor karena terkena robot. Selain itu, terjadinya kecelakaan kerja di luar seperti jatuh dari motor itu juga termasuk tanggung jawab perusahaan. Kasus kecelakaan saat bekerja ini pastinya setiap bulannya akan dicatat dan dilaporkan.

Sumber penyebab terjadinya kecelakaan semuanya seperti mesin, lingkungan kerja. Tapi penyebabnya utamanya ada dua yaitu:

- 1. Unsafe section action personal, artinya tindakan bagian pribadi yang tidak aman contohnya tidak memakai helm safety dan bekerja dekat robot sehingga kepala kebentur/menghantam robot yang mengakibatkan kepala bocor, kaki terjepit/menghantam pallet karena tidak menggunakan sepatu safety, dll.*
- 2. Unsafe section action condition, artinya kondisi lingkungan kerja yang tidak aman di dunia kerja contohnya oli mengakibatkan terjadinya orang terpeleset...” (Felix, 01/08/2022)*

Dari pernyataan di atas, pada perusahaan bertaraf internasional, penerapan K3 merupakan bagian penting dari setiap aspek operasi dan pada pelaksanaan K3 harus bertanggung jawab atas setiap bagian ataupun unit pekerjaan, bukan hanya petugas K3 langsung. Ini dilakukan karena penerapan standar kerja yang memenuhi persyaratan K3 dimulai dengan penerapan terhadap diri sendiri. Perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik dan benar. Untuk mengatasi hal tersebut, upaya yang dilakukan PT. Giken Precision Indonesia dalam melakukan pengendalian ataupun tindakan ketika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, khususnya karyawan di bagian operator beserta bentuk tanggung jawab maupun jaminan yang akan di berikan PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawannya yang mengalami kecelakaan kerja tersebut, berdasarkan penjelasan oleh Bapak Felix yaitu:

“...Pengendalian yang pertama kali dilakukan yaitu dengan mengadakan training pada karyawan baru, sedangkan untuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan itu mudah dengan syarat karyawan harus menyediakan BPJS ketenagakerjaan dan itu merupakan tanggung jawab karyawan tersebut. Itu yang paling dasar, namun yang namanya kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang diluar dugaan tetapi pasti terjadi. Oleh karena itu perusahaan memberikan kebijakan BPJS ketenagakerjaan, artinya untuk mengcover semua kasus

kecelakaan kerja. Kemudian, alat pelindung diri beserta training yang diberikan. Tetapi jika karyawan yang tidak menggunakan pelindung diri berarti karyawan tersebut unsafe section action personal... ” (Felix, 01/08/2022)

Berkaitan dengan yang sudah di jelaskan sebelumnya oleh Bapak Felix, bahwa terjadinya kasus kecelakaan kerja di PT. Giken Precision Indonesia pastinya setiap bulannya akan dicatat dan dilaporkan. Bentuk sistem pelaporan yang di terapkan yaitu:

“...Sistem pelaporan yang diterapkan berupa tertulis yang nantinya akan dilaporkan ke disnaker, jadi artinya kita buat laporan kecelakaan kerja. Untuk laporan kecelakaan kerja waktunya 2x24 jam. Laporan tersebut berisi tentang biodata karyawan yang mengalami kecelakaan, tanggal/jam terjadinya kecelakaan, foto bukti kecelakaan, karyawan tersebut sift berapa, kemudian investigasi, penanganannya bagaimana, contour measurennya bagaimana, sampai selesainya bagaimana. Bukti laporan itu semua harus lengkap...” (Felix, 01/08/2022)

Dengan demikian, tujuan dari adanya sistem pelaporan kecelakaan kerja merupakan untuk sebagai salah satu upaya pencegahan dan penanggulangan

kecelakaan kerja di PT. Giken Precision Indonesia yakni dengan melibatkan unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pelaporan kecelakaan dapat memberikan informasi tentang area dan karyawan yang berisiko mengalami kecelakaan sehingga dapat dilakukan upaya pencegahan yang tepat dan segera. Pelaporan yang meliputi kegiatan investigasi dan analisis kecelakaan kerja yang dilakukan berguna dalam identifikasi penyebab dan sekaligus sebagai informasi terkini sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah sejak dini sebelum terjadi kecelakaan kerja. Adapun hal serupa yang berkaitan dengan kegiatan investigasi dan analisis kecelakaan kerja lainnya, yaitu bentuk pengawasan keamanan K3. Bentuk pengawasan keamanan K3 ini dijalankan langsung oleh Bapak Felix sendiri seperti yang di sampaikan:

“...Bentuk pengawasan dalam keamanan yaitu dengan di monitor segala aktivitas karyawan, melalui patroli di setiap tempat. Dan di bagian ESQ ketika menemukan sesuatu yang abnormal akan difoto dan dikirim ke saya. Nanti akan saya cari orangnya dan akan di briefing lagi...” (Felix, 01/08/2022)

Potensi kecelakaan kerja dapat terjadi kapanpun dan di manapun. Untuk alasan ini, keselamatan kerja harus menjadi prioritas utama. Sebelum memulai pekerjaan, semua aspek keselamatan kerja harus diperhatikan seperti dilakukannya

briefing. Adanya pengawasan terhadap prosedur K3 di tempat kerja akan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Tujuan pengawasan pelaksanaan K3 ini adalah untuk menemukan dan memastikan bahwa setiap prosedur dan peraturan K3 telah dipatuhi dan dilaksanakan, sehingga pihak manajemen dapat segera mendeteksi kemungkinan terjadi-nya pelanggaran.

Agar selama pekerjaan berlangsung, dapat terciptanya kondisi bekerja yang selamat dan kecelakaan kerja dapat dihindari oleh PT. Giken Precision Indonesia, maka perlu dilakukannya cara dalam upaya mensosialisasikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan K3 yang di uraikan oleh Bapak Felix:

“...Cara yang dilakukan perusahaan untuk mensosialisasikan karyawan mengenai K3 yaitu:

- 1. Melakukan dengan cara training khususnya pada karyawan baru. Meskipun di awal sudah diberikan training safety, namun akan diberikan training spesifik untuk tahap selanjutnya. Karena setiap karyawan yang mengalami terjadinya kecelakaan kerja pastinya di bawah satu tahun atau dibawah 6 bulan dikarenakan karyawan tersebut belum mengenalnya medan kerjanya. Maksudnya tempat-tempat yang berbahaya yang tidak diberitahu maka rawan terjadinya kecelakaan.*

2. *Adanya safety injection yang dibuat oleh operator, yaitu bagaimana cara memotong, apa yang harus dilakukan jika terluka/kebakaran.*
3. *Ada grup khusus mengenai P2K3, fire factor, first aid, dan 5S.*
4. *Menjalankan program rapat bulanan yang nantinya akan dilaporkan ke disnaker*
5. *Melalui dengan poster yang ditempel disudut-sudut dinding...” (Felix, 01/08/2022)*

Karena jiwa manusia adalah yang paling penting. PT. Giken Precision Indonesia harus memiliki budaya yang terus meningkatkan K3. Budaya seperti itu harus menjadikan K3 menjadi nilai-nilai pribadi dan terlihat dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya menjadikannya sebagai bagian dari visi dan misi perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh sistem manajemen, prosedur operasi standar (SOP), dan lain-lain, bukan hanya menjadikan K3 hanya mematuhi peraturan. Konsistensi dalam penerapan SMK3 diperlukan untuk membiasakan budaya kerja aman dengan mengidentifikasi bahaya dan melakukan analisis resiko yang baik. Dalam organisasi yang menerapkan SMK3, ada Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Tim P2K3

berkumpul secara teratur untuk membahas semua kegiatan, seperti pelaksanaan SMK3, hambatan, dan tantangan.

Sementara itu, terkait mengenai kesehatan kerja PT. Giken Precision Indonesia secara rutin maupun secara berkala melakukan pemeriksaan kesehatan setiap tahunnya kepada karyawan seperti yang di sampaikan Bapak Felix:

“...Pastinya pemeriksaan kesehatan dilakukan secara rutin atau berkala setiap tahun. Tetapi untuk tahun ini belum dilaksanakan karena covid-19 sedang tinggi dan kita sibuk vaksin, dan akan direncanakan pemeriksaan kesehatannya di bulan 6...” (Felix, 01/08/2022)

Selain diadakannya pemeriksaan secara berkala setiap tahunnya, PT. Giken Precision Indonesia juga menyediakan fasilitas kesehatan seperti: fasilitas BPJS ketenagakerjaan, asuransi, ataupun jaminan kesehatan. Adapun upaya yang di lakukan PT. Giken Precision Indonesia dalam menjaga lingkungan kesehatan kerja kepada karyawannya agar merasa nyaman dan terhindar dari penyakit khususnya untuk karyawan di bagian operator, seperti yang di sampaikan oleh Bapak Felix yaitu:

“...Keadaan lingkungan kerja PT. Giken Precision Indonesia terbilang nyaman. Namun, untuk lingkungan di operator kita ada pengukuran seperti:

- 1. Faktor kelelahan mata, mengenai pencahayaan yang setiap bulannya kita ukur jika pencahayaan kurang pastinya mata cepat lelah. Ini merupakan tugas perusahaan yang harus diterapkan.*
- 2. Temperatur, kalau di operator moulding pasti panas karena mesin produksinya disitu semua. Jadi yang kita buat agar tidak panas yaitu kita tambahkan kipas angin. Penerapan ini sudah terbilang efektif karena bisa mendapatkan udara yang bergerak daripada sama sekali tidak ada kipas pastinya udara akan berhenti dan panas nya akan membakar.*
- 3. Kebisingan, kebisingan pada moulding sudah diukur dengan standar 85 decibel. Jika kita masuk ke tracing 85 decibel ke atas akan kita berikan (ear muff) alat pelindung telinga untuk lokasi situ. Jadi kalau ada yang masuk harus memakai ear muff. Nah untuk di bagian produksi itu di bawah 85 decibel.*
- 4. Tata letak, sudah sesuai...” (Felix, 01/08/2022)*

Keadaan lingkungan kerja di bagian operator khususnya sangat di perhatikan, karena sudah melakukan pengujian pengukuran sebelum adanya aktivitas produksi di PT. Giken Precision Indonesia. Adapun hal lainnya yang menyangkut lingkungan kesehatan kerja yang di jelaskan oleh Bapak Felix

mengenai tindakan karyawan yang harus di lakukan untuk menjaga lingkungan kesehatan kerja di PT. Giken Precision Indonesia agar tetap nyaman dan tetap kondusif baik dari lingkungan fisik dan non fisik yaitu:

“...Berpartisipasi aktif dalam kegiatan 5S, mulai dari pembersihan, pengaturan, penciptaan disiplin. Jadi, jika terjadinya sesuatu yang tidak fer dan itu bisa menyinggung ke arah yang lain, karyawan bisa melaporkan atasannya melalui kotak saran. Nantinya orang yang bersangkutan akan dipanggil dan berikan berupa nasehat, jadi dipanggil secara terpisah untuk menjaga privasi dan menghindar dari adanya tekanan. Sedangkan untuk lingkungan fisik dan non fisik yang sudah terbilang kondusif, dan itu juga hasil dari factory manager kita yang tetap mengingatkan dan berkontribusi. Namun, untuk lingkungan kerja fisik bermacam-macam seperti ada yang mengutamakan daerahnya masing-masing. Jadi selama fainasnya di jaga juga memberikan kesempatan yang sama...” (Felix, 01/08/2022)

Namun, seperti yang di dilihat penulis dalam melakukan pekejaan merekap hasil rekaman pelatihan (*training record*), program pelatihan (*training program*), dan kehadiran program (*training attendance*) terdapat tulisan pelatihan *B3 waste & emergency respon*, bahwa berarti dalam sistem produksi di PT. Giken Precision Indonesia terdapat penggunaan limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun), yang di

mana dapat mencemari dan merusak lingkungan serta dapat membahayakan kesehatan makhluk hidup. Oleh sebab itu, PT. Giken Precision Indonesia harus dapat mengelola dan meminimalisirkan penggunaan limbah B3 tersebut, tetapi hal tersebut bertolak belakang dengan yang di sampaikan oleh Bapak Felix:

“...Kita tidak mengelola tetapi membuang limbah B3 ke kolektor jasa erkago namanya. Jadi kita hanya membuat tampungan penyimpanan sementara, kemudian sekali sebulan atau dua bulan sudah penuh kita panggil kolektornya dan mereka yang menguruskan. Limbah B3 ini bisa berupa oli, bekas drum atau kaleng cat printing, alkohol...” (Felix, 01/08/2022)

Hasil pernyataan tersebut menyatakan bahwa kesehatan lingkungan kerja di PT. Giken Precision Indonesia terbilang sangat aman dan terbebas dari limbah B3 yang dapat merusak lingkungan dan kesehatan makhluk hidup, adapun harapan dan pendapat dari Bapak Felix dan Bapak Danang Endaryanto mengenai bagaimana penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang di terapkan PT. Giken Precision Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

“...Harapan dari saya untuk kedepannya no accident atau tidak ada terjadinya kecelakaan kerja yang menghambat dalam proses menghasilkan

produksi ataupun kecacatan pada karyawan. Ini perlu dicatat dari hasil training yang sudah dilakukan. Sementara, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di sini sudah terbilang sangat baik, karena pada dasarnya karyawan di PT. Giken Precision Indonesia harus berkerja dengan menggunakan mesin dan berhadapan langsung dengan mesin jadi tingkat kecelakaannya berpotensi sangat tinggi. Nah, melalui program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan indikator personal protective equipment atau yang sering di sebut alat pelindung diri (APD) yang sudah di sediakan PT. Giken Precision Indonesia. Dengan menggunakan APD, karyawan bisa meminimalisirkan akan terjadinya kecelakaan kerja. Program Keselamatan dan Kesehatan kerja yang sudah diterapkan di PT. Giken Precision Indonesia bukan hanya untuk sekedar menghindar dari hukuman peraturan Perundang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja saja, tapi juga untuk dapat melindungi setiap tenaga kerja disini, dapat menjamin keamanan dan kesehatan mesin ataupun alat produksi yang sering digunakan. Bahkan ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman berarti dirinya sudah merasa mendapatkan perlindungan yang baik dan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas...” (Felix dan Danang Endaryanto, 01/08/2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan Bapak Felix selaku Supervisor di bagian *Planner* dan *Store* menunjukkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan PT. Giken Precision Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sudah terbilang sangat baik.

4.2.2 Penerapan program pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

Berdasarkan studi hasil wawancara yang telah di lakukan penulis pada tanggal 01 Agustus 2022, mengenai penelitian tentang penerapan program pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia, menunjukkan bahwa bentuk program pelatihan kerja yang di berikan PT. Giken Precision Indonesia berupa *training evaluation safety fire maupun B3 waste & emergency response*, maupun *training safety* lainnya. Pelatihan kerja di berikan setiap 6 bulan sekali seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Danang Endaryanto selaku Supervisor di bagian *Planner* dan *Store*:

“...Bentuk pelatihannya yang di berikan yaitu seperti *training evaluation safety fire maupun B3 waste & emergency response*, maupun *training safety* lainnya. Pelatihan tersebut diberikan setiap ada karyawan yang baru masuk, setiap 6 bulan sekali, ataupun setiap ada hal yang terjadi. Atau nama lainnya disebut

sebagai program bulanan maupun program tahunan ataupun program tertentu. Contohnya seperti, baru-baru ini terjadi kasus kecelakaan driver forklift di perusahaan lain, itu akan langsung kita panggil karyawan yang berhubungan dengan forklift dan wilayah store akan di training ulang...” (Danang Endaryanto, 01/08/2022)



Gambar 4.1

Training Evaluation Safety Fire

Dari penjelasan tersebut, bentuk pelatihan yang di berikan atau yang di terapkan PT. Giken Precision Indonesia seperti *training evaluation safety fire* maupun *B3 waste & emergency response*, maupun *training safety* lainnya kepada karyawan secara rutin dilakukan, seperti pada **Gambar 4.1** merupakan bukti contoh melakukan salah satu pelatihan yaitu, *Training Evaluation Safety Fire* yang dilaksanakan pada 31 Maret 2022. Namun untuk pelatihan ini, baru di adakan

kembali setelah setahun lamanya tidak di adakan karena akibat dari adanya pandemi covid-19, pelatihan tersebut seharusnya di adakan setiap setahun sekali seperti yang di sampaikan oleh Ibu Setiyawati, Senior staff office divisi *moulding factory*. Bukti contoh lainnya adalah saya sendiri sebagai Mahasiswa magang di PT. Giken Precision Indonesia yang mendapatkan pelatihan dengan metode ceramah, bersamaan dengan karyawan yang baru masuk.

Adapun penjelasan menurut Bapak Danang Endaryanto, bahwasannya program pelatihan yang di berikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan program pelatihan tersebut benar-benar dibutuhkan oleh karyawan:

“...Untuk program pelatihan yang diberikan pastinya sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, kebutuhan-kebutuhan itu telah di berikan wadah oleh PT. Giken Precision Indonesia untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan beberapa kompetensi keahlian. Ini itu seperti privilese untuk mendapatkan support dalam meningkatkan diri karyawan, pelatihan ini juga sangat di butuhkan karyawan sebagai patokan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. PT. Giken Precision Indonesia selalu membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Jadi, pelatihan ataupun pembinaan karyawan itu sangat penting untuk dilakukan...” (Danang Endaryanto, 01/08/2022)

Serangkaian program yang dirancang dan dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam program pelatihan kerja, PT. Giken Precision Indonesia berusaha dalam melaksanakan pekerjaannya agar menjadi lebih produktif, dengan begitu pelatihan dan pembinaan karyawan dilakukan dengan berbagai metode pelatihan seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Danang Endaryanto dan Bapak Felix:

“...Metode pelatihan yang diterapkan di sini tuh ada beberapa jenis, salah satunya yang pertama adalah ceramah. Ceramah ini nantinya siapa saja baik itu karyawan maupun anak magang akan kita panggil ke atas, ke dalam ruangan training, disitu kami akan melakukan ceramah menggunakan materi-materi training. Yang kedua, peragaan (latihan atau praktek) ini seperti yang kemaren kita jalanin pas melakukan Training Evaluation Safety Fire pada tanggal 31 Maret 2022. Di situ beberapa karyawan diminta untuk melakukan peragaan layaknya seperti orang yang habis kecelakaan, dari kaki hingga kepala semuanya di perban dan juga Alat Pemadam Api Ringan atau yang di sebut (APAR) semuanya di keluarkan untuk sebagai bahan praktek, ini juga bisa di sebut metode simulasi pemadam kebakaran. Metode ketiga yaitu online larning, seperti diadakannya grup

husus mengenai P2K3, fire factor, first aid, dan 5S sehingga mudah untuk di akses...” (Danang Endaryanto dan Felix, 01/08/2022)

Dari penjelasan metode pelatihan kedua yaitu, peragaan (latihan atau praktek) dimana beberapa karyawan di minta untuk melakukan peragaan layaknya seperti orang yang habis kecelakaan, dari kaki hingga kepala semuanya di perban dan juga disediakanya Alat Pemadam Api Ringan atau yang di sebut (APAR) dapat dilihat pada **Gambar 4.1** di atas. Berikut adapun bukti dari metode pelatihan pertama yaitu, metode pelatihan ceramah yang di lakukan di lapangan seperti pada **Gambar 4.2** di bawah. Pelatihan ceramah tersebut dilakukan sebagai upaya dalam menjelaskan langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan.



Gambar 4.2

*Pelatihan metode ceramah sebelum melakukan Training
Evaluation Safety Fire*

Selain terdapatnya metode pelatihan kerja pada PT. Giken Precision Indonesia, terdapat pula faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan pelatihan kerja seperti yang di sampaikan oleh Bapak Felix:

“...Faktor yang mendukung dari pelaksanaan pelatihan kerja itu ya adanya antusias dari karyawan, selama mengikuti pelatihan karyawan sangat semangat dan senang, peralatan yang lengkap dan memadai, mengetahui bagaimana cara penggunaan alat saat pelatihan, pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan oleh karyawan, dan juga tim pengajar seperti kami berdua (Bapak Felix dan Bapak Danang Endaryanto) selalu siap dalam menjelaskan atau memberikan materi kepada karyawan pada saat training...” (Felix, 01/08/2022)

Dengan demikian, adanya peralatan yang lengkap dan memadai dapat menciptakan antusias karyawan dalam program pelatihan kerja. Antusias tersebut membuat program pelatihan kerja menjadi lebih menambahkan kepercayaan diri karyawan dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Pelatihan diciptakan dalam suatu lingkungan agar para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, adapun pendapat dari Bapak Felix mengenai

penerapan program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di *PT. Giken Precision Indonesia* sebagai berikut:

“...Pelatihan kerja pastinya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia, pelatihan dapat membantu karyawan dari terhindarnya kecelakaan kerja dan sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Program pelatihan itu juga sangat berpengaruh dalam tingkat pencapaian karyawan. Pelatihan itu bukan suatu proses yang sesaat, tapi harus di adakan terus menerus, seperti di sini tiap 6 bulan sekali ataupun setiap ada hal yang terjadi maupun setiap ada karyawan yang baru masuk pasti mengadakan pelatihan karena setiap saat masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan atau mesin, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang. Makanya saya mengatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang tinggi...”

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan Bapak Felix Bapak Danang Endaryanto selaku Supervisor di bagian *Planner* dan *Store*

menunjukkan penerapan program pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia sudah terbilang sangat baik dan lengkap. Dari penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa pelatihan atau *on the job training* merupakan proses yang sangat penting untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil guna memenuhi standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Umumnya, pelatihan kerja atau training dalam sebuah perusahaan pastinya selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

4.3 HASIL OBSERVASI

Berikut ini merupakan hasil observasi yang telah penulis lakukan selama magang kurang lebih 5 bulan dengan cara mengamati fenomena, situasi, atau kondisi apa saja yang terjadi di PT. Giken Precision Indonesia khususnya pada departemen *moulding* . Adapun hasil observasi yang di lakukan penulis dalam mendukung penelitian ini adalah mengenai: (1) Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia, (2) Penerapan program pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia.

4.3.1 Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

Dari analisis yang di lakukan penulis mendapatkan hasil bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Giken Precision Indonesia sudah cukup bagus dan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang memuat tentang SOP dan aturan-aturan sistem manajemen PT. Giken Precision Indonesia secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Adapun bukti nyata yang dilakukan penulis selama magang di PT. Giken Precision Indonesia dengan menggunakan metode observasi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, dari hasil pengalaman penulis dalam melakukan kegiatan training spesifik untuk kedua kalinya bersama dengan karyawan baru pada tanggal 21 Maret 2022 yang dipandu oleh Bapak Felix selaku supervisor di bagian *Planner*. Penulis meninjau bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan yang di lakukan PT. Giken Precision Indonesia dalam mengatasi kecelakaan kerja diberikan melalui dengan penjelasan berupa soal-soal materi dan pemberian contoh melalui penayangan proyektor terkait keselamatan dan kesehatan kerja, dan penjelasan bagian-bagian atau tempat mana saja yang tidak boleh atau berbahaya untuk di lalui karena rawan terjadinya kecelakaan, serta bukti tertulis sistem pelaporan kecelakaan

kerja yang berisi tentang biodata, tanggal/jam, foto bukti, dan sifit berapa karyawan yang mengalami kecelakaan.

Kedua, pada saat melakukan pencatatan pada mesin dibagian produksi penulis mengamati bahwa terdapat beberapa mesin yang rusak dan PT. Giken Precision Indonesia mengambil tindakan dengan segera menggantikan mesin produksi yang baru.

Ketiga, terdapat penetapan *sign* alat pelindung diri (APD) baik untuk area kerja umum maupun khusus, *sign* exit/jalur evakuasi, *sign* alat pemadam api, *sign* material & limbah B3, *sign* atau simbol rambu lalu lintas/k3, *sign* nama area/ruangan yang terdapat pada setiap sudut-sudut dinding.

Keempat, pada bulan Juli 2022 PT. Giken Precision Indonesia melakukan vaksinasi booster kepada kurang lebih 1.900 karyawan yang terbagi kedalam empat departemen yaitu Hq, Assembly, PCBA, dan Moulding yang dilakukan dilapangan security pos 3.

Sehingga hasil dari observasi tersebut dapat didukung berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan bersama Bapak Felix dengan pernyataan bahwa dalam melakukan pengendalian kecelakaan dan kesehatan, PT. Giken Precision Indonesia melakukan dengan cara melalui training dan sosialisasi kepada karyawan terutama pada karyawan baru (dibawah satu tahun atau dibawah 6 bulan) yang rentan mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan karena belum terbiasanya

melakukan pekerjaan atau belum mengenal medan kerjanya, sehingga cara PT. Giken Precision Indonesia dalam mensosialisasikan karyawan yaitu melalui poster-poster yang telah ditempel di setiap sudut-sudut dinding. Sedangkan untuk sistem pelaporan pada setiap terjadinya kasus kecelakaan kerja PT. Giken Precision Indonesia melakukan pendataan biodata karyawan dan melaporkan kepada dinasker. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut PT. Giken Precision Indonesia selalu rutin melakukan pengecekan pada setiap peralatan ataupun alat berat yang mengalami resensi dan akan diganti pada setiap tahunnya. Sementara, selama dalam masa pandemi PT. Giken Precision Indonesia menyediakan vaksin covid-19 untuk para karyawannya dan menerapkan protokol kesehatan mencegah terjadi penularan covid-19.

Namun, adapun hal menyimpang yang ditemukan oleh penulis selama observasi di PT. Giken Precision Indonesia adalah masih banyak terdapatnya kekurangan seperti karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri (APD) saat membawa alat berat (forklift), membawa forklift dengan kecepatan tinggi tanpa memperhatikan orang disekitarnya yang sedang berjalan, menjalankan town trane tanpa memberitahu atau memperingati kepada karyawan yang sedang berdiri di bawah town trane, dan masih terdapatnya karyawan yang tidak menjalankan protokol kesehatan dengan tidak menggunakan masker.

Maka dari hasil observasi pada PT. Giken Precision Indonesia terdapat beberapa kekurangan dalam penerapakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini didukung melalui hasil wawancara oleh Bapak Felix yang menjelaskan bahwa pada sebagian karyawan di divisi maintance dan facility masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja karena sudah merasa terbiasa dalam melakukan pekerjaan dan masih banyak yang tidak menerapkan protokol kesehatan dengan menggunakan masker sehingga perlu melakukan pengawasan dalam keamanan dengan memonitor segala aktivitas karyawan, melalui patroli disetiap tempat apabila menemukan sesuatu yang abnormal akan difoto dan dibriefing lagi.

4.3.2 Penerapan program pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

Dari analisis yang di lakukan penulis mendapatkan hasil bahwa penerapan program pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia sudah cukup bagus dan baik. Hal ini dibuktikan dengan pengalaman nyata yang dilakukan penulis yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, pada tanggal 31 Maret 2022 PT. Giken Precision Indonesia mengadakan *training evaluation safety fire* yang dilakukan pada pukul 15.00 di lapangan security pos 3.

Kedua, masih rutin dan berjalannya pelaksanaan training yang dilakukan oleh pihak internal yang ada di PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawan dibagian office, yang terdiri dari *training evaluation safety fire, training of company policy and objective for quality, review and job training description, B3 waste and emergency response, retraining of sony green partner, serta phthalate, and rohs compliance.*

Ketiga, adanya metode pelatihan yang terdiri beberapa jenis metode berupa metode ceramah, peragaan (pelatihan atau praktek), dan *online learning.*

Keempat, adanya penerapan *tool box meeting* pada karyawan dibagian operator (produksi) yang di pandu oleh leader masing-masing seasion setiap pagi sebelum melakukan aktivitas kerja.

Dari hasil analisis observasi kegiatan pelatihan tersebut, dapat dipertegas melalui data training yang dilakukan penulis ketika melakukan aktivitas magang seperti melakukan penginputan dan pengupdatean data training yang terdiri dari rekaman pelatihan (*training record*), program pelatihan (*training program*), dan kehadiran pelatihan (*training attendance*) serta melalui pengamatan langsung ke mesin produksi pada setiap paginya. Selain itu, penulis juga ikut serta dalam kegiatan *training evaluation safety fire* yang dilakukan pada tanggal 31 Maret 2022 di lapangan security pos 3 bersama karyawan dibagian office. Sementara hasil observasi pelatihan ini dapat didukung dari hasil wawancara yang telah di lakukan

dengan Bapak Felix dan Bapak Endaryanto dengan menjelaskan metode pelatihan yang diterapkan PT. Giken Precision Indonesia terdiri beberapa jenis metode yaitu ceramah (melakukan ceramah menggunakan materi-materi training), peragaan, latihan atau praktek (melakukan peragaan layaknya seperti orang yang habis kecelakaan, dari kaki hingga kepala semuanya di perban), online learning (diadakannya grup khusus mengenai P2K3, *fire factor*, *first aid*, dan 5S sehingga mudah untuk di akses).

Dengan demikian, setelah melakukan pencarian dari beberapa hasil pada penelitian sebelumnya yang lebih relavan salah satu data pendukung yang diperlukan dalam penelitian observasi ini. Terkait dengan itu, maka adapun fokus penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Cindy & Eeng (2019) dengan judul “penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) di Lembang” dari hasil penelitian tersebut menemukan bahwa fungsi dan manfaat dari implementasi K3 mencakup semua aspek yang dinyatakan dalam teori dan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang dilakukan dengan baik. Hasil temuan ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radinal & Hedy (2021) dengan judul “penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan kontraktor konstruksi di Kabupaten Bungo”, dari hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Perusahaan perusahaan kontraktor konstruksi di Kabupaten Bungo sudah menerapkan K3 dengan baik dan telah memberikan asuransi kesehatan bagi setiap pekerja dan sudah meminimalisir kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan maupun tenaga kerja.

Adapun penelitian dari Utama Wisnu & Kartika (2022) yang berjudul " Pengaruh Pelatihan Kerja, Material Handling Dan Penerapan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Gudang Di Mitra10" menunjukkan bahwa hasil pengujian baik secara parsial dan simultan bahwa pelatihan kerja, material handling dan penerapan keselamatan kerja sudah terbukti memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Gudang Di Mitra10.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari kegiatan magang yang telah penulis lakukan di PT. Giken Precision Indonesia, telah didapatkan kesimpulan:

1. Secara perencanaan keselamatan dan kesehatan serta pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia telah melibatkan semua unsur pada departemen masing-masing yang terdiri dari departemen Hq, moulding, PCBA, dan assembly.
2. Secara sistem kebijakan yang diterapkan PT. Giken Precision Indonesia sudah terbilang sangat baik karena mempunyai sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya yang ada di PT. Giken Precision Indonesia. Melalui visi dan misi yang diterapkan mengenai *safety and health policy* menjadi sebagai salah satu persyaratan utama di dalam kebijakan PT. Giken Precision Indonesia.
3. Secara kualitas tenaga keselamatan dan kesehatan serta pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia sudah terbilang baik karena telah memiliki pengalaman dan skill sebagai ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum bahkan telah mengikuti berbagai macam *training*.
4. Secara bahaya dan resiko dari mesin dari peralatan yang digunakan oleh karyawan khususnya pada karyawan di bagian operator (produksi) masih terdapat

tingkat kasus kecelakaan yang cukup tinggi disebabkan oleh dua faktor yaitu: (a) *unsafe section action personal* (masih terdapat karyawan yang tidak menerapkan ilmu dan materi keselamatan dan kesehatan kerja seperti tidak memakai alat pelindung diri (APD) saat bekerja yang dilakukan oleh karyawan pada divisi maintenance dan facility karena merasa sudah terbiasa dalam melakukan pekerjaannya), dan (b) *unsafe section action condition* (kondisi lingkungan kerja yang tidak aman di akibatkan B3 atau peralatan kerja maupun mesin yang tidak layak digunakan). Untuk meminimalisir dari adanya bahaya dan risiko yang diterima PT. Giken Precision Indonesia yang disebabkan oleh mesin maupun peralatan lain yang digunakan dengan cara melakukan perawatan atau mengganti dengan yang baru serta membuang limbah B3 kepada kolektor demi menjaga lingkungan dan kesehatan kerja.

5. Secara fasilitas yang diberikan PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawan dengan adanya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan serta pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia juga sudah terbilang cukup baik karena disediakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Seperti fasilitas keselamatan berupa alat pelindung diri (APD) yang terdiri dari (sarung tangan, kacamata, *wearpack*, *safety shoes* serta *safety helmet* dan lainnya), fasilitas kesehatan kerja seperti (P3K di All Area Kerja, *Training P3K*, dan adapun jaminan kesehatan yang diberikan berupa BPJS

Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang dimana perusahaan selalu melakukan pencatatan dan pelaporan jika terjadi kecelakaan kerja), serta fasilitas pelatihan kerja berupa (alat pemadam api ringan (APAR), perlengkapan P3K).

6. Secara penerapan program keselamatan dan kesehatan serta pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia sudah cukup baik dengan cara melakukan pemantauan, pengawasan, training, ataupun evaluasi melalui penjelasan materi ataupun sosialisasi kepada karyawan agar terhindar dari penyebab utamanya kecelakaan kerja yaitu *unsafe section action personal* dan *unsafe section action condition*.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka beberapa hal yang mungkin bisa peneliti sarankan khususnya bagi PT. Giken Precision Indonesia adalah:

1. Bagi pimpinan perusahaan, penulis menyarankan PT. Giken Precision Indonesia agar selalu dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek dari Keselamatan dan kesehatan kerja serta Pelatihan Kerja melalui dengan secara rutin mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik kepada karyawan-karyawannya. Karena resiko yang diterima sangat rentan diakibatkan pekerjaan karyawan yang berhadapan dengan mesin, sehingga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan harus

diperhatikan dan menjadi standar utama bagi manajemen dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan. Dan perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja serta untuk harapan kedepannya *no accident* atau *zero accident*.

2. Bagi karyawan, penulis menyarankan agar karyawan lebih memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang telah di berikan PT. Giken Precision Indonesia seperti fasilitas alat pelindung diri (APD) yang harus digunakan saat bekerja agar dapat mengurangi dan meminimalisirkan terjadinya angka kecelakaan kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh PT. Giken Precision Indonesia. Sementara itu, karyawan juga harus memperhatikan aspek kesehatan dengan menjaga lingkungan yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja dan melindungi dari limbah B3.
3. Bagi pemerintah, agar departemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan

kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan karena pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.

5.3 KETERBATASAN

1. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia. Dalam proses pengambilan data penelitian, penulis mendapatkan informasi hanya berdasarkan wawancara dari dua orang supervisor di bagian *Planner* dan *Store* saja, sehingga riset kedepannya perlu ditambah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Al-Kassem. (2022). *Recruitment and Selection, Training and Development on Job Satisfaction Mediated by Motivation: Exploratory and Confirmatory Factor Analysis in the Ghanaian SMEs*. *Journal of Human Resource Management – HR Advances and Developments*, 2022(1), 52–65. <https://doi.org/10.46287/jhrmad.2022.25.1.5>
- Bartlett. (2019). *The Effect of Job Training, Motivation, and Work Ethic to the Workforce Performance*. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(1), 32–38. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i1.68>
- Bataineh, M. T. (2020). *The Effect of Work Ethics on Job Performance in International Smes in Al-Hassan Industrial Estate*. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154–158. <https://doi.org/10.32479/irmm.10364>
- Candrianto. (2020). *Cost analysis of Occupational Health And Safety (K3) on the Road Preservation (Case Study : Road In Kendari City – Kendari City Boundary)*. *Sultra Civil Engineering Journal*, 3(2), 71–80. <https://doi.org/10.54297/sciej.v3i2.351>
- Chamberlin. (2018). *The Effect of Job Training, Motivation, and Work Ethic to the Workforce Performance*. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(1), 32–38. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i1.68>
- Cindy & Eeng. (2019). penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) di Lembang
- Creswell, J. W. (2018). *Mixed Methods Procedures. In Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approches*.
- D. S. Widodo. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Daryanto. (2018). *Analysis of Employee’s Awareness Level of Occupational Health and Safety at PT. Works of Fertilizer Land*. 01(01), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.54209/iem.v1i01.4>

- Daniel Rinsani Pakpahan et. al., (2023). *Analysis of Occupational Safety and Health Implementation in National Strategic Projects Case Study of Kulon Progo Airport Infrastructure Development Project*
- Dessler. (2023). The Effect of Job Training and Development on Employee Performance: Commercial Banks in Mogadishu, Somalia. *Multidisciplinary Journal of Horseed International University (MJHIU)*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.59336/mjhiu.v1i1.3>
- Djoko S. & Satrio A. E., (2022). *Evaluation Of Occupational Accident Risk In The Implementation Of Occupational Safety And Health (K3) In Cibubur Transpark Project*
- Edison. (2018). Pengaruh Pelatihan Kompetensi. 11–41. <https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/10219s>
- Eko Prasetyo et.al. (2018). Peningkatan Produktivitas Kerja dengan penerapan Prinsip-Prinsip Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja pada CV. Jenang Matahari Kudus
- Eliyana. (2019). *The Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance mediated by Employee Engagement. Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 147–153. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.120>
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia *Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. Jurnal Emba*, 8(3), 144–153. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634> Authors:
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). *How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Gupita & Widodo. (2019). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kapal Penumpang di PT PELNI Semarang.
- Husni. (2019). *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tiga Muara Emas Makmur*. 16(1), 53–73.
- Ichsan. (2020). *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The*

- Role of Motivation as Intervening Variable. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Indriani, S., Hidayat, A. S., & Sunimah. (2022). *Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. Environmental Health Insights*, 16(4), 2276–2287. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Jati, A. W., & Thoufan Nur. (2021). *Analysis of the Effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance in Distribution Center Area Logistics Division. Jurnal Ekonomi*, 22(01), 1–4. <https://doi.org/10.29138/je.v22i01.157>
- June & Siagian. (2020). *Effect of Work Environment and Occupational Health Safety on Employee Performance At Pt. Schneider Electric Batam. JIM UPB Journal of Management Studies Program Universitas Putera Batam*, 10(2), 145–154.
- Kalogiannidis. (2020). *The Effect of Training on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment and Motivation at the Labuhanbatu Youth and Sports Culture and Tourism Service*. 6(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/iijse.v6i1.2199>
- Kanapathipillai & Azam. (2020). *The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital. Journal of Social Research*, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>
- Kartika & Susanta. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/1/Tiya Intan Permata Sari-Feb.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/1/Tiya%20Intan%20Permata%20Sari-Feb.pdf)
- Kasmir. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 9 (2), 155–166.
- Khalifah & Sri Suwarsi. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penerapan Manajemen K3 pada Divisi Alat Berat di PT. Pindad (Persero) Bandung
- Kirana Smartya Alfidyani et al., (2020). Hubungan Pelatihan K3, Penggunaan APD, Pemasangan *Safety Sign*, dan Penerapan SOP dengan Terjadinya Resiko Kecelakaan

Kerja (Studi Pada Industri Garmen Kota Semarang)

- Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses.
- Mahadevan & Yap. (2019). *The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital. Journal of Social Research*, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. 1(02), 65–79.
- Maudica, Khoiroh, & Satoto. (2021). *Occupational Health and Safety Management System (SMK3) at the workshop of vocational high schools. Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(2), 326–336. <https://doi.org/10.21831/jpv.v11i3.43817>
- Maulana, & Rosmayati. (2020). Pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Karya Persada Nusantara. 10(2), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v10i2.64>
- Molina-Azorin. (2021). *The Effect of Job Training, Motivation, and Work Ethic to the Workforce Performance. International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(1), 32–38. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i1.68>
- Nuril, A. S. &. (2022). *Effect of Occupational Health and Safety (K3) and Compensation on Employee Performance At Pt. Lestari Banten Energi. Management Science Research Journal*, 1(1), 95–102. <https://doi.org/10.56548/msr.v1i1.24>
- Pangestika. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Pertama di Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 417–427. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index417>
- Pasal 1 ayat (1) PP no. 50 tahun 2012. (2021). *The Effect Of The Implementation Of Occupational Health And Safety Management Systems (Smk3) Against Security Tower Construction Project "X "In Surabaya. Neutron*, 20(2), 170–179. <https://doi.org/10.29138/neutron.v21i1.102>
- penganugerahan penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada 38 perusahaan yang ada di Kepulauan Riau. (2020). 38 Perusahaan di Kepri Terima Penghargaan K3,

- Ini Daftarnya - Keprisatu. <https://keprisatu.com/38-perusahaan-di-kepri-terima-penghargaan-k3-ini-daftarnya/>
- Pham. (2019). *Occupational Health and Safety Programs in a Freight Railway Company: "Best Practices."* *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 6(1), 9–13. <https://doi.org/10.20473/jphrecode.v6i1.21477>
- Prabowo. (2018). *Effect of Conflict Management together Occupational Health and Safety on Work Productivity through Work Motivation at PT . Karya Muda Nasional in Mandailing Natal Regency*. 02, 36–43.
- Purwanti, N. H., Basriman, I., Sugiarto, S., & Sukwika., T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut. April. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v5i2.18928>
- Putri Hidayah et. al., (2022). *Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Inspection as a Work Accident Prevention Effort in Palm Oil Factory, Kampar Regency, Riau Province*
- Radinal & Hedy. (2021). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan kontraktor konstruksi di Kabupaten Bungo
- Ritonga, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19, 14–27. <https://doi.org/10.54367/jmb.v19i1.463>
- Saputra & Mahaputra. (2022). *The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya)*. *Journal of Economic, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 66–79. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i1.38>
- Saraswati et al., (2020). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C Unair Surabaya
- Sedarmayanti. (2018). *The Importance of Work Stress and K3 (Occupational Health and Safety) in Assessing Employee Performance*. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 57–62. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.607>

- Selvarajan. (2018). *The Relationship between Employee Satisfaction and Employee Performance mediated by Employee Engagement. Frontiers in Business and Economics, 1*(3), 147–153. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.120>
- Siddiqui & Sahar. (2019). *The Effect of Training on Employee Performance by Mediating Organizational Commitment and Motivation at the Labuhanbatu Youth and Sports Culture and Tourism Service. 6*(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v6i1.2199>
- Sihotang. (2021). *The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). Journal of Economic, Accounting and Management Science (JEAMS), 4*(1), 66–79. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i1.38>
- Sukrispiyanto. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis, 4*(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Suma'mur P. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Pada PT. Selaras Maju Bersama. *16*(2), 1–23.
- Suma'mur P. (2020). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tiga Muara Emas Makmur. *16*(1), 53–73.
- Supomo, & Nurhayati. (2018). *The Effect of Occupational Health Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance. IJESS International Journal of Education and Social Science, 3*(2), 82–89. <https://doi.org/10.56371/ijess.v3i2.103>
- Supriyadi & Sarino. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 3*(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Sutama Wisnu & Kartika. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Material Handling Dan Penerapan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Gudang Di Mitra10
- Syafi'i. (2008). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *5*(2005), 8–10.
- Tannady. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Tejamaya, M., Puspoprodjo, W., Susetyo, H., & Modjo, R. (2021). *An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): Literature review*. *Gaceta Sanitaria*, 35, S348–S359. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.050>
- Tridayanti, & Subarkah. (2018). *The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital*. *Journal of Social Research*, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>
- Trisnawati, T., & Kurniawan, S. (2021). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 18(1), 527–536. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/0%0Ahttp://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/1086>
- Uma Sekaran. (2011). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Pengguna Sepeda Motor Crf 150L Pt Honda Sinarmas Sakti Kota Bandung). *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*, 2(3), 55–62.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. (1970). Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. *Kaos GL Dergisi*, 2(October), 765–770.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Zitteliana*, 19(8), 159–170. bisnis ritel - ekonomi
- Vivi Nila Sari et al., (2022). Penerapan Pelatihan Kerja Karyawan pada Tingkat Kualitas Produksi Usaha Tempe dan Toge (Berkah) Parak Karakah Padang Timur
- Wahyuni, Suyadi & Hartanto, (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bailay Rekatama Kabupaten Cianjur
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Zahrani & Nugraha. (2020). *The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational*

Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital.
Journal of Social Research, 2(1), 234–243. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511>

LAMPIRAN

Lampiran 1:

Surat Keterangan Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Godong Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fo@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 315/WD2/10/Div.URT/I/2022
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Giken Precision Indonesia
Citra Buana Industrial Park II Lot 2 Jl. Yos Sudarso, Batu Ampar Batam 29432, Indonesia

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Anugrah Dwi Juliati
NIM : 19311359
Alamat : Perumahan Aku Tahu 3 Blok:c No:16
Tempat/Tgl. Lahir : Batam / 30 Juli 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Periode Magang : Maret 2022 - Agustus 2022

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 18 Januari 2022
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan, dan Alumni,



[Handwritten Signature]
Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.
NIK: 883110107

Lampiran 2:

Surat Ijin Magang Industri

PT. GIKEN PRECISION INDONESIA

GIKEN Citra Buana Industrial Park II Lot 2,
Jalan Yos Sudarso, Batu Ampar, Batam 29454 - Indonesia
 HQ MOULDING ASSEMBLY PCBA
Tel. (62)778-451000 (62)778-450000 (62)778-452000 (62)778-453386
Fax. (62)778-452350 (62)778-452313 (62)778-452208 (62)778-425573



Certificate No : 86210493
Certificate No : DR00668646
Certificate Number : 27810493
Certificate IAPT 0133877
Certificate ISO 801280021

Nomor : GPI/SB_Prakerin/I-2022/09
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Prakerin

Kepada Yth:
Bp/Ibu Siti Nursyamsiah, M.M.
Wakil Dekan Bidang Keagamaan Kemahasiswaan dan Alumni.
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan No. 315/WD2/10/Div.URT/I/2022 tanggal 18 januari 2022 tentang hal tersebut di atas maka dengan ini kami menyetujui siswa/i untuk melakukan praktek kerja lapangan di perusahaan kami yaitu kepada:

Nama Siswa/i

Jurusan

1. Anugrah Dwi Juliati

: Manajemen

Periode Magang

: 1 Maret 2022 – 1 Agustus 2022

Demikian surat jawaban kami dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Batam, 21 Januari 2022

P.T. GIKEN PRECISION INDONESIA


SITI HAZLINDA SIGNATURE

Siti Hazlinda
HR Departement

Lampiran 3:
Sertifikat Magang



Lampiran 4:

Kantor PT. Giken Precision Indonesia



Lampiran 5:

Hasil Wawancara Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Giken Precision Indonesia

Narasumber : Danang Endaryanto, Felix

Penulis : Anugrah Dwi Juliati

Penulis : Bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Giken Precision Indonesia?

Narasumber :Program yang diterapkan PT. Giken yaitu mengikuti program Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Penulis : Apakah ada dasar hukum yang mengatur tentang pelaksanaan K3 pada PT. Giken Precision Indonesia? Jika ada. Menurut bapak, apakah perundang-undangan mengenai K3 yang diatur atau diterapkan di PT. Giken Precision Indonesia sudah cukup lengkap dan memadai pak?

Narasumber : Dasar hukum yang mengatur tentang K3 di PT. Giken Precision Indonesia pastinya ada, salah-satunya yaitu pada undang-undang no 1 tahun 1970. Untuk perundang-undang hukuman yang diatur sudah cukup lengkap dan memadai, sedangkan untuk k3 juga sudah cukup lengkap dan memadai. Namun, untuk divisi maintenance dan facility yang sudah merasa terbiasa melakukan pekerjaannya tidak terlalu peduli mengenai K3 dan harus

selalu diingatkan. Karena sering terjadinya kecelakaan kerja dan baru-baru ini beredarnya kabar mengenai terjadinya kasus kecelakaan pada driver forklift di perusahaan lain, maka dari itu setiap per tahun kami minta ditambahkan dalam keamanannya. Contohnya seperti forklift ada 10 dan yang mengalami resensi ada 3 maka setiap tahunnya akan diganti artinya semua akan tercukupi keamanannya. Selain itu juga adanya pengaturan pada karyawan yang bekerja di ketinggian wajib memakai body harness. Nah pastinya, untuk keamanannya dan juga peraturannya sudah lama diterapkan.

Penulis : Apakah ada sanksi yang diberikan jika PT. Giken Precision Indonesia melakukan pelanggaran terhadap undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja? Jika ada, sanksi seperti apa saja?

Narasumber : Untuk selama ini PT. Giken Precision Indonesia tidak pernah melakukan pelanggaran undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja, semua peraturan yang diberikan pastinya dijalankan dan diikuti hanya saja porsinya bertahap. Tetapi jika ada safety yang tidak berjalan baik akan diberi teguran dan kami segera memperbaiki. Contohnya itu seperti, ketika ada customer yang komplain mengenai safety yang tidak berjalan dengan sesuai undang-undang maka pastinya kita akan diblokir. Contohnya hal lainnya yang pernah terjadi yaitu alat pemadam api ringan yang ditempatkan di material store yang diletakkan di rak tiang, dan customers Philips memberitahu bahwa alat pemadam api ringan harus di letakkan di dinding. Sedangkan pada rak material berbentuk memanjang dan tidak ada tempat dindingnya, namun ada aturan yang menyatakan bahwa

panjang setiap rak harus per 25 meter sedangkan rak yang ada di material store memiliki panjang per 30 meter. Customers Philips menyarankan agar tetap di letakkan di dinding, tetapi bagi saya tidak masalah karena ada aturannya dengan syarat mudah dijangkau, gampang terlihat, dan mudah diakses. Jadi, semua permasalahan kita pastinya masuk ke peraturan perundang-undang.

Dengan begitu, yang seperti saya jelaskan pastinya tidak mungkin PT. Giken Precision Indonesia tidak melaksanakan peraturan perundang-undang ataupun melanggar karena AK3U sudah ada. Contoh, saat audit membahas pemadam kebakaran kita sudah masuk callsign, sebelumnya memang belum ada tapi begitu ada audit dari customer kita mengadakan audit. Kemudian menaikkan terus tingkatan seperti spesialis yang di training untuk salah satu fire factor, selain itu petugas P3K mempunyai strukturnya yang menjelaskan tentang bagaimana cara menolong korban. Jadi itulah undang-undang yang diterapkan perusahaan dan perusahaan mengikuti satu persatu. Yang mana di langgar, sedangkan K3 dilaksanakan. Perusahaan bilang gak bisa tapi SMK3 sudah dibuat dan di dapat. Padahal audit itu panjang prosesnya, jadi tentunya ada finding. Yang jadi masalah finding yaitu seperti kemarin sertifikat belum diperpanjang, padahal ini masalah tooling tapi dikembalikan ke perusahaan. Tetap perusahaan yang melaksanakan dan setelah audit baru dilakukan proses pengurusannya.

Penulis : Bagaimana cara perusahaan untuk mensosialisasikan mengenai K3 kepada karyawan serta cara apa yang perusahaan lakukan untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan K3?

Narasumber : Cara yang dilakukan perusahaan untuk mensosialisasikan karyawan mengenai K3 yaitu:

1. Melakukan dengan cara training khususnya pada karyawan baru. Meskipun di awal sudah diberikan training safety, akan diberikan training spesifik untuk tahap selanjutnya. Karena setiap karyawan yang mengalami terjadinya kecelakaan kerja pastinya di bawah satu tahun atau dibawah 6 bulan dikarenakan karyawan tersebut belum mengenalnya medan kerjanya. Maksudnya tempat-tempat yang berbahaya yang tidak diberitahu maka rawan terjadinya kecelakaan.
2. Adanya safety injection yang dibuat oleh operator, yaitu bagaimana cara memotong, apa yang harus dilakukan jika terluka/kebakaran.
3. Ada grup khusus mengenai P2K3, fire factor, first aid, dan 5S.
4. Menjalankan program rapat bulanan yang nantinya akan dilaporkan ke disnaker
5. Melalui dengan poster.

Penulis : Kendala atau hambatan apa saja yang sering dihadapi dalam menjalankan program K3 tersebut? Dan bagaimana cara mengatasi hal tersebut?

Narasumber : untuk kendala atau hambatan yang dialami pastinya seperti ada hal-hal atau perilaku yang menyimpang maupun melanggar pastinya akan di stop pekerjaannya oleh

bagian safety sebagai penegak aturan. Contohnya, boncengan di forklift. Itu akan kita stop dan menyuruh turun, kalau tidak mau turun kita cabut kuncinya dan kita berhak karena kita punya lisensi untuk menegak aturan. Jadi selama ini untuk kendala di lapangan tidak ada tetapi penerapannya pada karyawan yang sering terjadi yaitu sering lupa dan harus selalu diberikan training safety. Namun, untuk pemberian alat safety perusahaan selalu mendukung seperti pada tanggal 31 maret 2022 diadakannya safety fire dengan pemberian alarm fire signal, itu tambahan alat. Sebenarnya kita sudah lengkap tapi perusahaan berfikir bukan masalah lengkap tetapi masalah keamanan. Agar bisa mencegah kebakaran dengan alarm fire signal yang bersifat portable yang ditempatkan yang memiliki potensi berbahaya.

Penulis : Fasilitas apa saja yang disediakan PT. Giken Precision Indonesia untuk mendukung K3 selain APD?

Narasumber : untuk APD yang disediakan yaitu baju pelindung, sarung tangan, pelindung mata dan muka, pelindung kepala, sepatu pelindung, masker bedah, alat pelindung telinga, sabuk dan tali keselamatan.

Penulis : Apakah penggunaan peralatan/perlengkapan K3 pada karyawan sudah terlaksanakan dengan baik dan sudah sesuai dengan standar SOP?

Narasumber : untuk sebagian perlengkapan K3 tidak semua karyawan menggunakan dengan baik, seperti yang saya bilang sebelumnya untuk divisi maintenance dan facility yang sudah merasa terbiasa melakukan pekerjaannya tidak terlalu peduli mengenai K3 dan harus selalu diingatkan.

Penulis : Apakah pernah terjadinya kasus kecelakaan saat bekerja pada karyawan operator di PT. Giken Precision Indonesia? Jika ada, boleh bapak jelaskan contoh kasus kecelakaan seperti apa saja yang pernah terjadi?

Narasumber : pastinya ada terjadinya kasus kecelakaan saat bekerja dan itu setiap bulanya akan dicatat dan dilaporkan, contoh kasus yang pernah terjadi yaitu karyawan operator yang tangannya terjepit mesin saat bekerja, karyawan yang ketabrak forklift, karyawan yang terjatuh dan terkena cairan berbahaya pada bagian lengan, serta karyawan yang mengalami kepala bocor karena terkena robot. Selain itu, kecelakaan kerja di luar seperti jatuh dari motor itu juga termasuk tanggung jawab perusahaan.

Penulis : Apakah sumber yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan pada karyawan di PT. Giken Precision Indonesia? Dan akibat maupun dampak apa saja yang timbul dari terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan di PT. Giken Precision Indonesia?

Narasumber : sumber penyebab terjadinya kecelakaan semuanya seperti mesin, lingkungan kerja. Tapi penyebabnya ada dua yaitu:

1. Unsafe section action personal, artinya tindakan bagian pribadi yang tidak aman contohnya tidak memakai helm safety dan bekerja dekat robot sehingga kepala kebentur/menghantam robot yang mengakibatkan kepala bocor, kaki terjepit/menghantam pallet karena tidak menggunakan sepatu safety, dll.
2. Unsafe section action condition, artinya kondisi lingkungan kerja yang tidak aman di dunia kerja contohnya oli mengakibatkan terjadinya orang terpeleset.

Penulis : Bagaimana pengendalian atau tindakan yang dilakukan ketika terjadinya kecelakaan pada karyawan operator di PT. Giken Precision Indonesia? Serta bentuk tanggung jawab maupun jaminan seperti apa yang diberikan PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawan yang mengalami kecelakaan tersebut?

Narasumber : pengendalian yang pertama kali dilakukan yaitu dengan mengadakan training pada karyawan baru, tanggung jawab yang diberikan perusahaan itu mudah dengan syarat karyawan harus menyediakan BPJS ketenagakerjaan dan itu merupakan tanggung jawab karyawan tersebut. Itu yang paling dasar, namun yang namanya kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang diluar dugaan tetapi pasti terjadi. Oleh karena itu perusahaan memberikan kebijakan BPJS ketenagakerjaan, artinya untuk mengcover semua kasus kecelakaan kerja. Kemudian, alat pelindung diri beserta training yang diberikan. Tetapi jika karyawan yang tidak menggunakan pelindung diri berarti karyawan tersebut unsafe section action personal.

Penulis : Bagaimana sistem pelaporan yang diterapkan apabila terjadinya kecelakaan kerja?

Narasumber : sistem pelaporan yang diterapkan yaitu berupa tertulis yang nantinya akan dilaporkan ke disnaker, jadi artinya kita buat laporan kecelakaan kerja. Untuk laporan kecelakaan kerja kan 2x24 jam. Laporan tersebut berisi tentang biodata karyawan yang mengalami kecelakaan, tanggal/jam terjadinya kecelakaan, foto bukti kecelakaan, karyawan

tersebut sift berapa, kemudian investigasi, penanganannya bagaimana, contour measure nya bagaimana. Sampai selesai nya bagaimana itu semua lengkap.

Penulis : Bagaimana bentuk pengawasan yang dijalankan oleh pihak manajemen terhadap K3?

Narasumber : bentuk pengawasannya yaitu dengan di monitor segala aktivitas karyawan, melalui patroli di setiap tempat. Dan di bagian ESQ ketika menemukan sesuatu yang abnormal akan difoto dan dikirim ke saya. Nanti akan saya cari orangnya dan akan di briefing lagi.

Penulis : Dalam kesehatan kerja, apakah Apa saja saran atau masukan dari bapak terkait penerapan K3 yang diterapkan oleh PT. Giken Precision Indonesia? Dan apa saja harapan dari bapak untuk kedepannya dalam program K3 pada karyawan agar terhindar dari kecelakaan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan?

Narasumber : harapan dari saya untuk kedepannya no accident atau tidak ada terjadinya kecelakaan kerja yang menghambat dalam proses menghasilkan produksi ataupun kecacatan pada karyawan. Ini perlu dicatat dari hasil training yang sudah dilakukan.

Penulis : Nah, seperti yang saya dengar bahwa dalam sistem produksi di PT. Giken Precision Indonesia terdapat penggunaan limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun), yang dimana dapat mencemari dan merusak lingkungan serta dapat membahayakan kesehatan makhluk hidup. Dengan begitu bagaimana cara yang diterapkan oleh PT. Giken Precision Indonesia dalam mengelola dan meminimalisir limbah B3 tersebut?

Narasumber : kita tidak mengelola tetapi membuang limbah ke kolektor jasa erkago namanya. Jadi kita hanya membuat tampungan penyimpanan sementara, kemudian sekali sebulan atau dua bulan sudah penuh kita panggil kolektornya dan mereka yang menguruskan. Limbah B3 ini bisa berupa oli, bekas drum atau kaleng cat printing, alkohol.

Penulis : Apakah selalu diadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala pada setiap karyawan?

Narasumber : pastinya pemeriksaan kesehatan dilakukan secara rutin atau berkala setiap tahun. Tetapi untuk tahun ini belum dilaksanakan karena covid-19 sedang tinggi dan kita sibuk vaksin, dan akan direncanakan pemeriksaan kesehatannya di bulan 6.

Narasumber : Fasilitas Kesehatan Kerja apa saja yang disediakan PT. Giken Precision Indonesia?

Penulis : fasilitas BPJS ketenagakerjaan, asuransi atau jaminan kesehatan.

Penulis : Baik pak, izin bertanya mengenai Lingkungan Kerja yang berkaitan dengan K3 di PT. Giken Precision Indonesia.

Penulis : Bagaimana keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Giken Precision Indonesia?

Narasumber : keadaan lingkungan kerja PT. Giken Precision Indonesia terbilang nyaman. Namun, untuk lingkungan di operator kita ada pengukuran seperti:

1. Faktor kelelahan mata, mengenai pencahayaan yang setiap bulannya kita ukur jika pencahayaan kurang pastinya mata cepat lelah. Ini merupakan tugas perusahaan yang harus diterapkan.
2. Temperatur, kalau di operator moulding pasti panas karena mesin produksinya disitu semua. Jadi yang kita buat agar tidak panas yaitu kita tambahkan kipas angin. Penerapan ini sudah terbilang efektif karena bisa mendapatkan udara yang bergerak daripada sama sekali tidak ada kipas pastinya udara akan berhenti dan panas nya akan membakar.
3. Kebisingan, kebisingan pada moulding sudah diukur dengan standar 85 decibel. Jika kita masuk ke tracing 85 decibel ke atas akan kita berikan (ear muff) alat pelindung telinga untuk lokasi situ. Jadi kalau ada yang masuk harus memakai ear muff. Nah untuk di bagian produksi itu di bawah 85 decibel.
4. Tata letak, sudah sesuai

Penulis : Menurut bapak, apakah lingkungan kerja fisik maupun non fisik di PT. Giken Precision Indonesia sudah terbilang kondusif dalam hal suhu udara, kebisingan, penerangan, ataupun hubungan sosial antara bawahan dengan atasan?

Narasumber : untuk lingkungan fisik dan non fisik sudah terbilang kondusif, dan itu juga hasil dari factory manager kita yang tetap mengingatkan dan berkontribusi. Namun, untuk lingkungan kerja fisik bermacam-macam seperti ada yang mengutamakan daerahnya masing-masing. Jadi selama fainasnya di jaga juga memberikan kesempatan yang sama.

Penulis : Tindakan apa saja yang dilakukan karyawan untuk menjaga lingkungan kerja di PT. Giken Precision Indonesia agar tetap nyaman?

Narasumber : banyak, contohnya seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan 5S, mulai dari pembersihan, pengaturan, penciptaan disiplin. Jadi jika terjadinya sesuatu yang tidak fer dan itu bisa menyinggung ke arah yang lain, karyawan bisa melaporkan atasannya melalui kotak saran. Nantinya orang yang bersangkutan akan dipanggil dan berikan berupa nasehat, jadi dipanggil secara terpisah untuk menjaga privasi dan menghindar dari adanya tekanan.

Penulis : Apakah lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Narasumber : oh ya, lingkungan kerja pastinya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kalau lingkungan kerjanya tidak aman dan nyaman hasil kerja karyawan tidak akan bagus.

Penulis : Baik pak, beralih pertanyaan mengenai pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia.

Penulis : Apakah ada pelatihan mengenai keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan ? Jika ada, bentuk pelatihan seperti apa yang diberikan dan kapan saja pelatihan tersebut dijalankan?

Narasumber : pastinya ada. Bentuk pelatihannya yaitu seperti training evaluation safety fire maupun B3 waste & emergency response, maupun training safety lainnya. Pelatihan tersebut diberikan setiap ada karyawan yang baru masuk, setiap 6 bulan sekali, ataupun

setiap ada hal yang terjadi. Atau nama lainnya disebut sebagai program bulanan maupun program tahunan ataupun program tertentu. Contohnya seperti, baru-baru ini terjadi kasus kecelakaan driver forklift di perusahaan lain, itu akan langsung kita panggil karyawan yang berhubungan dengan forklift dan wilayah store akan di training ulang.

Penulis : Apakah program pelatihan yang diberikan PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan? Dan apakah program pelatihan tersebut benar-benar dibutuhkan oleh karyawan?

Narasumber : Untuk program pelatihan yang diberikan pastinya sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, kebutuhan-kebutuhan itu telah di berikan wadah oleh PT. Giken Precision Indonesia untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan beberapa kompetensi keahlian. Ini itu seperti privilese untuk mendapatkan support dalam meningkatkan diri karyawan, pelatihan ini juga sangat di butuhkan karyawan sebagai patokan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. PT. Giken Precision Indonesia selalu membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Jadi, pelatihan ataupun pembinaan karyawan itu sangat penting untuk dilakukan.

Penulis : Metode pelatihan seperti apa yang di terapkan PT. Giken Precision Indonesia kepada karyawan?

Narasumber : Metode pelatihan yang diterapkan di sini tuh ada beberapa jenis, salah satunya yang pertama adalah ceramah. Ceramah ini nantinya siapa saja baik itu karyawan

maupun anak magang akan kita panggil ke atas, ke dalam ruangan training, disitu kami akan melakukan ceramah menggunakan materi-materi training. Yang kedua, peragaan (latihan atau praktek) ini seperti yang kemaren kita jalanin pas melakukan Training Evaluation Safety Fire pada tanggal 31 Maret 2022. Di situ beberapa karyawan di minta untuk melakukan peragaan layaknya seperti orang yang habis kecelakaan, dari kaki hingga kepala semuanya di perban dan juga Alat Pemadam Api Ringan atau yang di sebut (APAR) semuanya di keluarkan untuk sebagai bahan praktek, ini juga bisa di sebut metode simulasi pemadam kebakaran. Metode ketiga yaitu online learning, seperti diadakannya grup khusus mengenai P2K3, fire factor, first aid, dan 5S sehingga mudah untuk di akses.

Penulis : Faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung dalam pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Giken Precision Indonesia ?

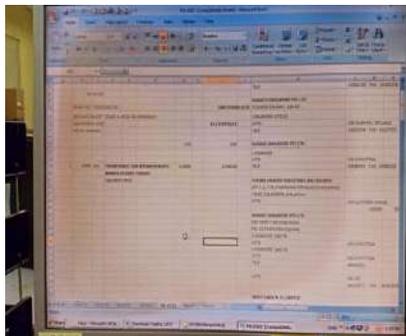
Narasumber : Faktor yang mendukung dari pelaksanaan pelatihan kerja itu ya adanya antusias dari karyawan, selama mengikuti pelatihan karyawan sangat semangat dan senang, peralatan yang lengkap dan memadai, mengetahui bagaimana cara penggunaan alat saat pelatihan, pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan oleh karyawan, dan juga tim pengajar seperti kami berdua (Bapak Felix dan Bapak Danang Endaryanto) selalu siap dalam menjelaskan atau memberikan materi kepada karyawan pada saat training.

Penulis : Menurut pendapat Bapak apakah pelatihan kerja yang di berikan PT. Giken Precision Indonesia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Narasumber : Pelatihan kerja pastinya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia, pelatihan dapat membantu karyawan dari terhindarnya kecelakaan kerja dan sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Program pelatihan itu juga sangat berpengaruh dalam tingkat pencapaian karyawan. Pelatihan itu bukan suatu proses yang sesaat, tapi harus di adakan terus menerus, seperti di sini tiap 6 bulan sekali ataupun setiap ada hal yang terjadi maupun setiap ada karyawan yang baru masuk pasti mengadakan pelatihan karena setiap saat masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan atau mesin, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang. Makanya saya mengatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang tinggi.

Lampiran 6: Aktivitas Magang

1. Penulis melakukan pemantauan/pendataan pada setiap mesin yang berjalan. Contohnya seperti mesin yang sedang menjalankan produksinya (*running production*), mesin yang sedang dalam perbaikan (*after machine repair*), mesin yang sudah selesai diperbaiki (*after machine repair*), mesin tidak ada jadwal untuk menjalankan produksinya (*no schedule*), tidak ada pekerja untuk menjalankan mesin (*no manpower*), dan perkakas sedang dalam perbaikan (*tooling under repair*). Tujuan dari pencatatan tiap mesin yaitu untuk mengetahui mesin mana yang bisa dipakai untuk produksi dan mesin mana yang harus segera diperbaiki.
2. Penulis melakukan pembaharuan (*update*) invoice material mesin berupa:
 1. Membuka/membuat *purchase order* yang berguna untuk mencegah terjadinya *double order* atau pemesanan ganda akibat dari banyaknya produk yang dipesan.



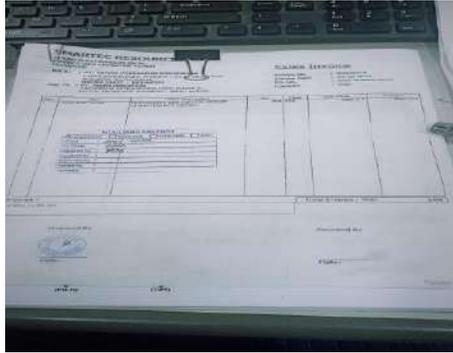
(Data Purchase Order)

(Data Invoice dan Delivery Order)

5. Selanjutnya melakukan pembaharuan (*update*) pada file *summary incoming trading*, yang dimana pengupdatean diambil melalui file data *purchase trading*. Kemudian di copy dan di update menjadi data per tahun.

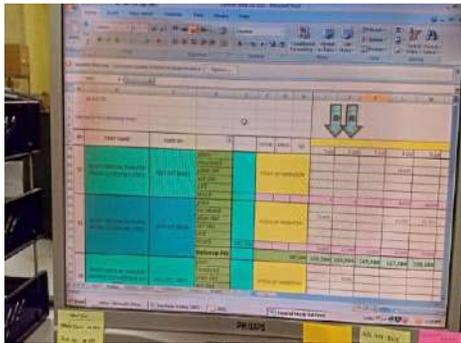
(Data Summary Incoming Trading)

6. Melakukan scan yang terdiri dari invoice, *delivery order*, fotocopy *purchase order* (PT. Metaline, PT. St plastics, PT. Saefong, dan PT. Smartec), dan packing list (PT. Topform), kemudian di cap dan di submit kepada bagian *accounting* per dua minggu.



(Scan Invoice, Delivery Order, Purchase Order, dan Packing List)

3. Penulis melakukan penginputan quantity pada file *control stock* yang diambil dari quantity yang tertera pada invoice (PT. Topform, PT. Metaline, PT. St plastics, PT. Saefong, dan PT. Smartec).



(Data Control Stock)

4. Penulis melakukan penginputan *daily output* yang diambil dari email (PT. Topform-Jackson, PT. Metaline-Suhendro, PT. Suntech-Fina). Kemudian di input ke dalam file *mold maintenance* dan diisi sesuai dengan tanggal yang tertera, selanjutnya submit ke divisi *tooling*.

*Contoh:

(Data Mold Maintenance)

(setiap perhitungan ke 21 di beri tanda hijau bertujuan agar divisi *tooling* segera melakukan service pada mesin).

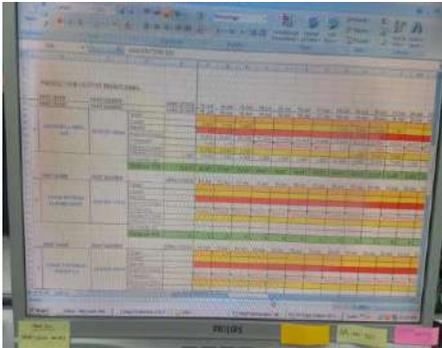
5. Penulis melakukan penginputan invoice alat tulis/alat printer

- a. Menyiapkan dan memberikan kebutuhan konsumsi umum untuk kebutuhan semua divisi (produksi, *tooling*, *maintenance*, *QC*). Kemudian setiap kebutuhan yang telah digunakan di input ke dalam file expenses sesuai dengan tanggal diambilnya barang yang dibutuhkan.

*contoh kebutuhan konsumsi meliputi : alat tulis, alat printer.

- b. Menerima orderan yang datang berupa alat tulis dari berbagai supplier seperti (PT. Ong Laser, PT. Ballyson, dll.)
- c. Melakukan penginputan data invoice, *delivery order*, dan *purchase order* ke dalam file *summary purchase order* untuk sebagai laporan pembelian bulanan.

- d. Selanjutnya melakukan pengupdatean pada file *final purchase*, yang dimana pengupdate diambil melalui file data *summary purchase order*. Kemudian di copy dan di update menjadi data per tahun.
 - e. Melakukan scan yang terdiri dari invoice, *delivery order*, *purchase order*, kemudian di cap dan di submit kepada bagian *accounting* per minggu.
6. Penulis melakukan pembaharuan (*update*) *daily output* yang di kirim melalui email dan update ke dalam file per customers (PT. Topform-Jackson, PT. Metaline-Suhendro, PT. Suntech-Fina).



(Data Daily Output)

7. Penulis melakukan pembuatan requestan *delivery order packing* dan *gatte pass* dari customers yang terdiri dari PT. Topform, PT. Suntech, PT. Metaline. Kemudian diantar ke bagian material store bertujuan agar barang yang di request segera disiapkan.

NO	Part Name	PART NO	Qty	Weight	UP	Kantong	Kantong	KANTONG
1
2
3
4
5

(Data Delivery Order Packing)

8. Penulis melakukan pengecekan *packing list* di email bertujuan untuk pengambilan barang.
9. Penulis melakukan persediaan dan mengontrol kemasan yang digunakan oleh produksi.
10. Penulis melakukan penginputan document *technical information* yang dimulai dari menerbitkan dan penyimpanan semua informasi teknis yang berkaitan dengan departemen control, kemudian di file ke dalam map book.

NO	DATE INFO	SUPPLIER NO	PART NAME	PART NO	BAGI
1
2
3
4
5

(Data Technical Information)

11. Penulis membuat rekap document *machine maintenance* yang diberikan oleh divisi *maintenance* yang merupakan hasil dari pengecekan, perbaikan, pergantian perangkat maupun peralatan pada setiap mesin dan direkap menjadi document laporan.
12. Penulis melakukan pembuatan *delivery order* PT. Epson.
13. Penulis melakukan pembuatan ASN ke semua JMS (cammo/muka kuning) dan penulis membuat *delivery order* SIIX, yang dimana divisi store akan memberikan shipment yang untuk menginput.



(Delivery Order SIIX)

14. Penulis membantu melakukan penyusunan berkas-berkas karyawan yang sudah resign, kegiatan ini dilakukan untuk memudahkan Ibu Yeni sebagai HRD PGA *moulding* dalam melakukan pemberkasan untuk para karyawan.
15. Penulis melakukan penginputan dan pengupdatean data training yang terdiri dari rekaman pelatihan (*training record*), program pelatihan (*training program*), dan kehadiran pelatihan (*training attendance*) untuk PC dan departemen store.

