

JURNAL

Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan

Media Analisis Masalah Pelayaran dan Kepelabuhanan

Pengembangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web
di Jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga Program Diploma Pelayaran
Universitas Hang Tuah Surabaya
Ekka Pujo Ariesanto Akhmad

Pengembangan Program Tutorial Untuk Pembelajaran Sistem Perawatan Permesinan
di Jurusan Teknika Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya
M. Taufik, Ekka Pujo Ariesanto Akhmad

Pentingnya Perawatan Alat Bongkar Muat Terhadap Proses Bongkar Muat
Pada Kapal *General Cargo*
Kuncowati

Dampak Tax Amnesty Terhadap Pembangunan di Indonesia
Benny Agus Setiono

Pengaruh Komitmen Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya
Dyah Agustin Widhi Yanthi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Kediri
Kota Kediri Jawa Timur
Heylen Amildha Yanuarita



JURNAL 
Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan
Media Analisis Masalah Pelayaran dan Kepelabuhanan

Susunan Dewan Redaksi

Pemimpin Umum
Pudji Santoso

Ketua Penyunting
Benny Agus Setiono

Wakil Ketua Penyunting
Ekka Pujo Ariesanto Akhmad

Anggota Penyunting
Ari Srientini
Kuncowati
M. Taufik
Mudiyanto

Mitra Bebestari
Sugeng Priyanto (Distrik Navigasi)
Sofyan Poli (BJTI)
Monika Retno Gunarti (BP2IP)
Hardjono (TPS)

Kesekretariatan: Soendari, Didik Purwiyanto

Distribusi: I Made Dwinanto R., Makdin Sijabat

Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan diterbitkan sejak 1 September 2010 oleh Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan diterbitkan sebanyak 2 kali dalam 1 tahun pada bulan Maret dan bulan September. Redaksi menerima artikel ilmiah asli dalam bidang ilmu pelayaran dan kepelabuhanan.

Alamat Redaksi:
Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah
Jalan Arief Rahman Hakim 150
Surabaya 60111
Telepon (031) 5964596 | Fax. (031) 5964596, (031) 5946261
e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

JURNAL 
Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan
Media Analisis Masalah Pelayaran dan Kepelabuhanan

Daftar Isi

	Halaman
Pengembangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web di Jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya Ekka Pujo Ariesanto Akhmad	1 - 20
Pengembangan Program Tutorial Untuk Pembelajaran Sistem Perawatan Permesinan di Jurusan Teknik Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya M. Taufik, Ekka Pujo Ariesanto Akhmad	21 - 36
Pentingnya Perawatan Alat Bongkar Muat Terhadap Proses Bongkar Muat Pada Kapal <i>General Cargo</i> Kuncowati	37 - 40
Dampak Tax Amnesty Terhadap Pembangunan di Indonesia Benny Agus Setiono	41 - 46
Pengaruh Komitmen Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya Dyah Agustin Widhi Yanthi	47 - 62
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Kadiri Kota Kediri Jawa Timur Heylen Amildha Yanuarita	63 - 72

**Pengaruh Komitmen Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya**
(Influence Commitment to Occupational Health and Safety (K3) at PT. Pelabuhan
Indonesia III (Persero) Branch of Tanjung Perak Surabaya)

Dyah Agustin Widhi Yanthi

**Jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga,
Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah Surabaya**

Abstrak: Melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya kejadian yang tidak diinginkan atau dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi. Dalam pelaksanaan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu sendiri juga mengacu pada Permenaker RI Nomor : Per.05/MEN/1996 pasal 3 ayat 1 dan 2 tentang Sistem Manajemen Keelamatan dan Kesehatan Kerja yang menyatakan bahwa "Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya (Depnakertrans, 2011). Rumusan masalah, Apakah Komitmen Berpengaruh Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya? Hasil Penelitian, peranan komitmen perusahaan terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang sehat dan aman, mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta mencegah polusi lingkungan. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan, dimana keberhasilan dari kebijakan ini sepenuhnya terletak pada keterlibatan dari semua karyawan dengan cara menjalankan kebiasaan kerja yang baik dalam bidang kualitas lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja, perlindungan K3 terhadap karyawan dan operasional di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sesuai dengan observasi langsung yang dilakukan peneliti, para karyawan dan operasional PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya mendapatkan tunjangan kesehatan untuk karyawan dan operasional. Untuk pekerja di lapangan diberikan safety shoes, life jacket, helmet, dll. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperhatikan oleh pihak PT. Pelindo salah satunya pemakaian tanda pengenalan diri, apabila terjadi insiden segera dikenali dan bisa ditindaklanjuti. Kegiatan K3 dan kegiatan dalam pemeliharaan lingkungan hidup kerja yang berwawasan Eco port. Menurut observasi langsung ada banyak kegiatan K3 di PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya seperti pemasangan rambu-rambu K3, inspeksi yang bertujuan sebagai *controlling* apakah sudah memenuhi standar lingkungan hidup yang berwawasan lingkungan hidup (*Eco port*) atau tidak. Kegiatan ini adalah salah satu komitmen perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi dampak *global warming* dan pencemaran di area pelabuhan dan PT. Pelindo itu sendiri. Peningkatan K3 yang sesuai dengan SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam peraturan Menteri Tenaga kerja yang tertuang dalam PER 05/MEN/1996 mensyaratkan agar perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap pelaksanaan SMK3 dengan menetapkan kebijakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3). Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja. Menurut hasil observasi langsung di lapangan upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya adalah melakukan pemeriksaan gerbang area terbatas *gate dedicated area* salah satu pemeriksaan yang dilakukan adalah kelengkapan pemakaian APD (alat pelindung diri). Menurut hasil pengamatan, perusahaan sudah menyiapkan *ID card* berlangganan dan *ID card* tamu bagi pengunjung yang memasuki *dedicated area* tersebut.

Kata Kunci: Komitmen, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Abstract: Through the implementation of occupational health and safety were conducted at PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch of Tanjung Perak Surabaya unwanted event or may cause harm can be prevented. This is in accordance with Act No. 13 of 2003 on employment, which states the employer's obligation to protect workers from potential hazards faced. In the implementation of the Occupational Safety and Health System itself also refers to the Minister of Manpower Decree No. Per.05/MEN/1996 Article 3, paragraph 1 and 2 of the Salvation Management System and Occupational Health which states that "Any company that employs a workforce of 100 people or more and or hazardous condition (Depnakertrans, 2011). Problem formulation are Committed Against Influential Health and Safety (K3) at PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch of Tanjung Perak Surabaya? Research, role of the company's commitment to

the implementation of occupational health and safety. The Company is committed to providing a workplace health and safety, prevent accidents and occupational diseases and to prevent environmental pollution. This is a shared responsibility between employers and employees, where the success of this policy rests on the involvement of all employees in how to run a good work habits in the field of environmental quality, health and safety. K3 protection for employees and operations in PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch of Tanjung Perak Surabaya. In accordance with the direct observation by researchers. The employees and operations of PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) branch of Tanjung Perak Surabaya get kesehatan untuk employee and operational benefits. For a given field worker safety shoes, life jacket, helmet, etc. Health and safety at work is considered by the PT. Pelindo one use of personal identification when the incident occurred immediately recognizable and could be followed up. K3 and activities in the maintenance of sound working environment Eco port. According to the direct observation there are plenty of activities K3 PT. Pelabuhan Indonesia III branch Tanjung Perak Surabaya such installation of signs K3, inspections aimed as controlling whether it meets the environmental standards of environmentally Eco port or not. This activity is one of the commitments the company that aims to reduce the impact of global warming and pollution in area port and PT. Pelindo itself. Increased K3 corresponding to SMK3 (Management System Occupational Health and Safety). In the Ministry of Manpower regulation contained in PER-05/MEN/1996 requires that the company demonstrates its commitment to the implementation of development policy SMK3 by establishing management systems occupational health and safety (SMK3). The efforts by the company to improve safety. According to the results of direct observation in the field the efforts undertaken by the company PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) branch of Tanjung Perak Surabaya is check gates restricted area gate dedicated area one of the tests carried out is a complete usage of PPE (personal protective equipment). According to the observations of companies already set up ID card and ID card subscription guest/ for visitors entering the dedicated area.

Keywords: *Commitment, Occupational Health and Safety*

Alamat korespondensi:

Dyah Agustin Widhi Yanthi, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang tidak bisa terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya, akan tetapi jauh dari itu keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif atas berkelanjutan produktifitas kerjanya. Oleh sebab itu isu kesehatan dan keselamatan kerja pada saat ini bukanlah sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Unsur-unsur penunjang keselamatan dan kesehatan kerja adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja, kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja, teliti dalam bekerja, melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan

kesehatan kerja. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja.

Pada dasarnya tempat kerja memiliki potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja terhadap tenaga kerja. Setiap pekerjaan selalu ada resiko kegagalan (*risk of failures*) pada setiap aktifitas pekerjaan dan saat kecelakaan kerja (*work accident*) terjadi, seberapapun kecilnya, akan mengakibatkan efek kerugian (*loss*). Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.

Selain melayani pelayanan jasa kepada konsumen, manajemen PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya berusaha untuk

menggalakkan *zero accident* di lingkungan kerja. Perlunya penerapan K3 menjadi salah satu standar komitmen perusahaan untuk memperhatikan pekerja dan lingkungan di wilayah kerja dalam melakukan usahanya. Dengan demikian pegawai bekerja dengan cara yang benar dan aman, sesuai sistem dan prosedur yang telah diterapkan untuk mendapatkan mutu hasil yang direncanakan, serta dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

Melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya kejadian yang tidak diinginkan atau dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi. Dalam pelaksanaan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu sendiri juga mengacu pada Permenaker RI Nomor : Per.05/MEN/1996 pasal 3 ayat 1 dan 2 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menyatakan bahwa "Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya (Depnakertrans, 2011).

Sehubungan dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk peranan komitmen perusahaan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Sebagai bentuk komitmen perusahaan berbagai usaha dan upaya sudah dilakukan untuk menerapkan peranan perusahaan terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja salah satunya adalah kunjungan atau inspeksi (K3) ke berbagai Terminal dan Pelabuhan antara lainnya adalah Terminal Jamrud Utara, Terminal Jamrud Selatan,

Terminal Nilam, Terminal Mirah, dan Pelabuhan Kalimas. Kegiatan ini berupa pengetahuan awal yang diperuntukkan untuk para karyawan dan para pekerja pelabuhan supaya sadar akan keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan dan pekerja pelabuhan diberikan pengenalan K3 berupa alat pelindung diri (APD), alat pemadam kebakaran, alarm, peralatan, keadaan darurat jika terjadi kebakaran, dan lainnya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya juga melakukan penerapan K3 berupa pemasangan bendera K3 keberbagai terminal dan pelabuhan dan pemasangan rambu-rambu sesuai prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Sesuai Pasal 86 UU No. 13 tahun 2003, menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya serius menata dan membersihkan lingkungan pelabuhan tersebut hal ini mengacu kepada surat edaran General Manager Pelindo III Tanjung Perak Nomor : SE. 15/PM.02/TPR-2014 Tentang penerapan sistem manajemen K3 dan Keamanan di seluruh wilayah kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Kejadian-kejadian/insiden yang tidak diinginkan mungkin saja bisa terjadi. Untuk itu maka diperlukan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna meminimalkan akibat faktor dan potensi bahaya serta menciptakan suasana yang aman dan nyaman di lingkungan kerja sehingga memperlancar proses pekerjaan jasa. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik mengambil judul, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT.

Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Apakah Komitmen Berpengaruh Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya?

Penelitian Terdahulu

Rijuna Dewi (2006) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ratna Sulistyarini dengan judul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat di Klaten (2006). Kesimpulannya ada pengaruh dari program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin, dkk. dengan judul Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Dosis Radiasi pada Pekerja Reaktor, kesimpulannya perilaku K3 pada pekerja reaktor Kartini Yogyakarta berada pada kategori baik, semakin baik perilaku K3, semakin rendah dosis radiasi dan sebaliknya semakin kurang baik perilaku K3, maka semakin tinggi dosis radiasinya.

Analisis yang berbeda dilakukan oleh Mulyawati (2005). Penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja di PT Inka Madiun dilakukan dengan mengevaluasi program keselamatan dan kesehatan yang ada di perusahaan. Evaluasi program dilihat melalui penggunaan APD, lingkungan kerja, dan

prosedur kerja. Setelah itu menganalisis pengaruh penggunaan APD, lingkungan kerja, dan prosedur kerja terhadap cedera dengan analisis regresi. Selain itu, juga dilakukan analisis faktor-faktor penyebab cedera dengan fishbone diagram.

Penelitian yang berjudul “Evaluating a Safety & Health Management System”, Bruce K & Bruce D (2006), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil dari implementasi Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam proses evaluasi melalui 4 tahap yaitu Document Review, Interview, Facility Survey, dan Conclusion. Bruce K & Bruce D juga berpendapat untuk membuat suatu Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sukses untuk diimplementasikan perlu adanya gap analysis yaitu berupa perbandingan proses yang diacu untuk pembuatan kebijakan dengan pendapat dari pekerja yang menjalankan proses.

Pengertian Komitmen

Ketika perusahaan menawarkan pekerjaan dan pelamar kerja menerima tawaran tersebut, pelamar kerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan. Dengan menjadi bagian dari perusahaan, karyawan dididik untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan. Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas para karyawan karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang

tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan (Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, 1991:290).

Ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi. Yang pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan diantara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak *compatible* namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi. Sedangkan Michael Amstrong dalam bukunya "*managing people*" menyatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Buchanan dalam Vandenberg (1992) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-

nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachement*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Mowday, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Steers dan Porter, suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Newstroom, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu : 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai

organisasi. 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi. 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Meyer dan Allen (1991), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Penelitian dari Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dimana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian, jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi. Sebuah komitmen akan melahirkan dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, dedikasi terhadap perusahaan itu sendiri adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan perusahaan. Sementara loyalitas itu sendiri adalah memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau

perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

Istilah komitmen berasal dari bahasa asing *commitment* yang artinya perasaan terikat secara emosional dan intelektual terhadap serangkaian tindakan (Amerika Dictionary, 1998). Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam suatu bagian. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Menurut Robbins (2006: 94) komitmen organisasi tergolong sebagai sikap karyawan, yang artinya adalah tingkat sejauh mana karyawan mengkaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan saran-sarannya dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengkaitkan diri pada pekerjaan khusus seseorang, sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengkaitkan diri pada organisasi yang mempekerjakannya.

Jenis komitmen karyawan

Jenis komitmen menurut Allen dan Mayer (Dunham, 1994:370) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan

keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
3. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya, jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi.

Komitmen ibarat energi yang menggerakkan roda kebijakan K3 organisasi. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja yang tertuang dalam PER.05/MEN/1996 mensyaratkan agar manajemen menunjukkan komitmennya terhadap pelaksanaan SMK3 dengan menetapkan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Kebijakan MK3L PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Kebijakan MK3L ini sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan kebijakan sistem manajemen MK3L. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya, yaitu "PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya bertekad senantiasa mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan serta perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pelabuhan yang berwawasan lingkungan (Eco Port) serta berkomitmen menanti peraturan perlindungan maupun persyaratan lingkungan lain yang terkait dengan aspek lingkungan melakukan pencegahan terhadap pencemaran, serta melakukan peningkatan berkelanjutan Sistem Manajemen MK3L (PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), 2014)

Permasalahan yang melatarbelakangi sehingga ditetapkannya kebijakan K3 oleh perusahaan (Disnakertrans, 2012) adalah

- a) Kebutuhan terhadap pentingnya K3 bagi perusahaan belum menjadi prioritas.
- b) Keterlibatan pimpinan perusahaan terhadap K3 pada umumnya masih kurang.
- c) Penerapan K3 pada umumnya masih pada perusahaan-perusahaan yang berpotensi bahaya tinggi seperti pada sektor migas, petrokimia, pelabuhan dan pada perusahaan asing.
- d) Keterbatasan pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten/Kota baik secara kuantitas maupun kualitas merupakan kendala pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah.
- e) Penegakan hukum terhadap pelanggaran norma/peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan masih belum optimal. Kebijakan K3 merupakan perwujudan dari komitmen pucuk pimpinan yang memuat visi dan

tujuan organisasi, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja (Soehatman Ramli, 2010 : 71).

Pengertian Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja yang demikian itu tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain. Tujuan peraturan keselamatan kerja adalah

- a. Melindungi buruh dari resiko kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.
- b. Menjaga supaya orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja terjamin keselamatannya.
- c. Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan digunakan secara aman dan berdaya guna.

Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis

keselamatan kerja, dan spesialis sumber daya manusia.

Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi. Menurut Robert L. Mathis (2002), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan.

Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (1997:346), indikator kesehatan kerja terdiri dari

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan, keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja, lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan Karyawan, perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *'safety'* dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan (Syaaf, 2007). Sedangkan pendapat Leon C. Meggison yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2000:161), bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, yaitu Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja, maka diperlukan adanya keselamatan kerja. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin

keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Purnama, 2010). Keselamatan kerja adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar. Dengan situasi yang aman dan selamat, para pekerja akan bekerja secara maksimal dan semangat. Suma'mur (2001) memperbaharui pengertian dari keselamatan kerja, yaitu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pengertian di atas hampir sama dengan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002), bahwa secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Adapun unsur-unsur penunjang pelindung diri yang bersifat material diantaranya sebagai berikut

1. Rompi K3, rompi K3 adalah salah satu dari sekian banyak peralatan keselamatan yang lainnya sebagai fungsi keselamatan dan keamanan personal.
2. Pelindung telinga (Hearing safety), pelindung telinga (Hearing safety) adalah alat untuk menyumbat telinga atau penutup telinga yang digunakan

- atau dipakai dengan tujuan melindungi, mengurangi paparan kebisingan masuk ke dalam telinga.
3. Sepatu pelindung (Shoes safety), sepatu pelindung (shoes safety) adalah sepatu yang memiliki pelindung baja pada bagian depan, untuk melindungi jari kaki dari benda berat yang jatuh di kaki.
 4. Pelindung kepala (Helmet safety), pelindung kepala (helmet safety) adalah alat keselamatan yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan dan benda jatuh yang mengenai kepala.
 5. Kacamata pelindung (Glasses safety), kacamata pelindung (Glasses safety) adalah suatu pelindung diri yang digunakan saat bekerja yang berfungsi untuk melindungi mata dari serpihan debu dan kotoran yang dapat membahayakan mata.
 6. Wearpack, wearpack adalah satu seragam khusus yang digunakan saat bekerja di lapangan fungsinya untuk melindungi tubuh bagian badan, kaki, dan tangan dari kecelakaan kerja.
 7. Masker, masker adalah alat yang dipasang untuk menutupi mulut dan hidung agar tidak menghirup debu pada saat bekerja karena dapat mengganggu sistem pernafasan yang akan membahayakan kesehatan pekerja.
 8. Sarung tangan, sarung tangan adalah alat yang digunakan untuk melindungi permukaan tangan dari benda-benda tajam seperti kawat yang tajam, duri, dan alat-alat yang digunakan saat bekerja.

Slamet (2012) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di

dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

- Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut
- a) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
 - b) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
 - c) Teliti dalam bekerja.
 - d) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti pernyataan Jackson (1999) bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi meningkatkan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya risiko kecelakaan di lingkungan kerja (Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2010). Berdasarkan data Jaminan Tenaga Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), angka kecelakaan kerja di Indonesia yang tercatat pada tahun 2009 mencapai 96.314 kasus, dengan kasus paling banyak terjadi di dalam lokasi/lingkungan kerja. Tepatnya sebanyak 65.568 kasus dari 96.314 kasus, atau sebesar 68,07% (www.jamsostek.co.id).

Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya. Sebab-sebab tersebut bersumber pada alat-alat

mekanik, lingkungan kerja, dan pada manusianya sendiri. Untuk mencegah kecelakaan, penyebab- penyebab ini harus dihilangkan. Delapan puluh lima persen (85%) dari sebab- sebab kecelakaan adalah faktor manusia. Maka dari itulah usaha-usaha keselamatan selain ditujukan kepada teknik mekanik, juga harus memperhatikan secara khusus aspek manusiawi (Suma'mur, 1993:3).

Pengetahuan tentang K3 yang tinggi dan pengalaman kerja, bahaya-bahaya kecelakaan mendapat perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pengenalan saja terhadap pekerjaan dan bahaya-bahaya kecelakaannya jauh dari cukup bagi keselamatan kerja. Oleh karena pengenalan bersifat pasif dan tidak bersatu dengan proses belajar dalam praktek. Maka dari itu, usaha-usaha keselamatan harus dimulai sejak tingkat latihan kepada tenaga kerja diberikan supaya pelaksanaan K3 benar-benar diterapkan saat bekerja (Sugeng Budiono, 2003 : 190).

Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut, maka disusunlah UU No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No.12 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2010). Disebutkan juga dalam UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan pencegahan kecelakaan dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja yaitu dengan memberi penjelasan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya tempat kerja, alat pelindung diri yang diharuskan dalam tempat kerja, alat pelindung diri bagi tenaga kerja, serta cara dan perilaku yang aman dalam melaksanakan pekerjaan (Suma'mur, 1993 : 29).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dalam penelitian yang diangkat untuk diteliti adalah Komitmen Organisasi (X) yang didefinisikan sebagai rasa identifikasi/kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan/ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas/keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Dalam penelitian ini indikatornya adalah

1. Mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan.
2. Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada setiap operasionalnya.
3. Menaruh kepedulian terhadap lingkungan hidup melalui pemeliharaan lingkungan kerja pelabuhan yang berwawasan lingkungan (*Eco Port*).
4. Berkomitmen menaati peraturan perundangan maupun persyaratan lingkungan lain yang berkaitan dengan aspek lingkungan, melalui pencegahan terhadap pencemaran.

Variabel terikat dalam penelitian yang diangkat untuk diteliti adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y) yang didefinisikan sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi. Dalam penelitian ini indikatornya adalah

Secara fisik, yaitu upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah Lingkungan sosial psikologi, yaitu jaminan kecelakaan kerja secara

psikologi dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya, dan waktu yang digunakan antara bulan April 2016 sampai dengan Mei 2016.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, wawancara atau interview adalah suatu cara menghasilkan data dengan menanyakan langsung kepada informan atau pihak yang kompeten dalam suatu permasalahan. Wawancara dengan pihak manajemen PT. Pelindo III (Persero) untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
2. Kuisisioner, penyebaran kuisisioner/angket (jawaban tertulis dari informasi atas daftar kuisisioner dari peneliti) disebarikan kepada responden yang telah dipilih sesuai kriteria peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dipahami dan diinterupsiikan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang menganalisa dan menggambarkan suatu keadaan di lapangan. Penggunaan analisa deskriptif kualitatif dimulai dari analisis berbagai data yang terhimpun dari suatu penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

PEMBAHASAN

PT Pelindo III (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya, mengelola 43 pelabuhan yang tersebar di 7 Propinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah,

Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, serta memiliki 7 anak perusahaan. PT Pelindo III (Persero) yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai, PT Pelindo III (Persero) mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.

Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Umum, PT Pelindo III (Persero) bertanggung jawab atas Keselamatan Pelayaran, Penyelenggaraan Pelabuhan, Angkutan Perairan dan Lingkungan Maritim. Dengan demikian status Pelindo bukan lagi sebagai “regulator” melainkan “operator” Pelabuhan, yang secara otomatis mengubah bisnis Pelindo dari Port Operator menjadi Terminal Operator. Surat dari Kementerian Perhubungan, Dirjen Perhubungan Laut yang diterbitkan bulan Februari 2011 menjelaskan tentang penunjukan PT Pelindo III (Persero) sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP).

Bidang Usaha

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, bidang usaha PT Pelindo III (Persero) adalah menyediakan dan mengusahakan jasa kepelabuhanan untuk menunjang kelancaran angkutan laut dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, yang meliputi perusahaan:

1. Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu-lintas dan tempat berlabuhnya kapal.
2. Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan penundaan kapal.
3. Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan dan fasilitas naik turunnya penumpang.

4. Gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang angkutan bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan.
5. Tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut.
6. Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air bersih dan instalasi limbah pembuangan.
7. Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan.
8. Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhan.
9. Jasa pelayanan kesehatan.
10. Jasa transportasi laut.
11. Jasa persewaan fasilitas dan peralatan di bidang pelabuhan.
12. Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan pelabuhan.
13. Properti di daerah lingkungan pelabuhan.
14. Kawasan industri di daerah lingkungan pelabuhan.
15. Kawasan wisata di daerah lingkungan pelabuhan.
16. Depo petikemas.
17. Jasa konsultan di bidang kepelabuhan.
18. Jasa komunikasi dan informasi di bidang kepelabuhan.
19. Jasa konstruksi di bidang pelabuhan.

Peranan komitmen perusahaan terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya telah mengintegrasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3). Kebijakan K3 ini merupakan komitmen perusahaan yang menyangkut masalah kualitas kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan maupun operasionalnya dalam menjalankan proses dan aktivitas bisnis.

Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang sehat dan aman, mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta mencegah polusi lingkungan. Hal ini merupakan tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan, dimana keberhasilan dari kebijakan ini sepenuhnya terletak pada keterlibatan dari semua karyawan dengan cara menjalankan kebiasaan kerja yang baik dalam bidang kualitas lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Analisa perlindungan K3 terhadap karyawan dan operasional di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya

Untuk pekerja di lapangan diberikan safety shoes, life jacket, helmet, dll. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperhatikan oleh pihak PT. Pelindo salah satunya pemakaian tanda pengenalan diri apabila terjadi insiden segera dikenali dan bisa ditindaklanjuti. Divisi masyarakat berperan aktif dalam pencegahan hal yang tidak diinginkan seperti kebakaran, gempa, dsb. Divisi keselamatan dan kesehatan masyarakat yang mengatur awal hingga akhir jalannya proses evakuasi, apabila terjadi korban dan menangani jalur-jalur K3 untuk keselamatan karyawannya.

Analisa kegiatan K3 dan kegiatan dalam pemeliharaan lingkungan hidup kerja yang berwawasan Eco port

Menurut observasi langsung ada banyak kegiatan K3 di PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya seperti pemasangan rambu-rambu K3, inspeksi yang bertujuan sebagai *controlling* apakah sudah memenuhi standar lingkungan hidup yang berwawasan lingkungan hidup *Eco port* atau tidak. Kegiatan ini adalah salah satu komitmen perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi dampak *global warming* dan pencemaran di area pelabuhan dan PT. Pelindo itu sendiri. Dalam usaha menciptakan lingkungan yang berwawasan lingkungan hidup *Eco*

port perusahaan menerapkan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan efisiensi dan produktifitas kerja.

Program 5R ini dikembangkan secara bertahap, dimulai pada tahun 1997 yaitu penerapan 5R di lingkungan kerja perkantoran. Tahun 1998 penerapan 5R di lingkungan kerja operasional pelabuhan, tahun 1999 penerapan 5R pada alat bongkar muat, tahun 2000 penerapan 5R pada alat apung, tahun 2001 menerapkan 5R di kolam/perairan pelabuhan dan sampai hingga tahun 2015 PT. Pelindo terus berbenah dan memperbaiki kualitas.

Analisa peningkatan K3 yang sesuai dengan SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja yang tertuang dalam PER 05/MEN/1996 mensyaratkan agar perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap pelaksanaan SMK3 dengan menetapkan kebijakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap karyawan Yudho, PT. Pelindo divisi kesehatan dan keselamatan masyarakat, kebijakan K3 mulai ditinjau kembali keberadaannya oleh manajemen perusahaan PT. Pelindo, contohnya dengan membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) instruksi kerja pada setiap level pekerjaan, efektifitas sistem manajemen K3 sebagai sarana untuk pelaksanaan suatu kebijakan. PT. Pelindo berkomitmen meningkatkan performansi operasi secara efektif dan kontinyu sesuai strategi dan tujuan perusahaan, UU dan peraturan pemerintah serta persyaratan lainnya yang mencakup K3.

Analisa upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja

Melakukan pemeriksaan gerbang area terbatas *gate dedicated area* salah satu pemeriksaan yang dilakukan adalah kelengkapan pemakaian APD (alat pelindung diri). Menurut hasil pengamatan perusahaan sudah menyiapkan *ID card* berlangganan dan *ID card* tamu/bagi pengunjung yang memasuki *dedicated area* tersebut.

Untuk menjaga kestabilan dalam bekerja perusahaan membuat kebijakan jam kerja yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya adalah

1. Jam kerja bagi pegawai dikantor adalah pukul 08.00 – 17.00 setiap hari Senin s/d Kamis dan pukul 08.00 – 16.00 WIB setiap hari Jumat dengan istirahat satu jam pada pukul 12.00 – 13.00 WIB.
2. Sedangkan bagi pegawai operasional diberlakukan jam kerja menurut kebijaksanaan masing-masing kepada bagian yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, dengan standar 5 hari kerja dalam satu minggu dan 8 jam kerja dalam sehari.

Analisa upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesehatan kerja

Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya diberikan kesejahteraan kesehatan sebaik-baiknya. Karena jumlah pegawai yang sangat besar, perusahaan menyediakan rumah sakit pelabuhan yang dibuka selama 24 jam setiap harinya, dengan dilengkapi peralatan yang memadai termasuk dokter spesialis, apotek, serta 3 orang dokter perusahaan dan 2 orang paramedis yang bersertifikat pelatihan K3.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya dalam peningkatan kesehatan kerja, yaitu memberikan perawatan dan pengobatan gratis di rumah sakit yang dituju perusahaan, salah satu contoh rumah sakit yang ditanggung oleh perusahaan untuk

para karyawan dan operasionalnya, contohnya rumah sakit PHC (*Port Healthy Center*) yang bertempat di jalan Prapat Kurung Selatan No. 1, Tanjung Perak, Surabaya, Jawa Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisa mengenai peranan perusahaan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Memperbarui bentuk komitmen perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dengan *upgrade* data peraturan perundangan yang dikomunikasikan langsung dengan Satuan Pemeriksa/Pengawas Internal (SPI) serta kerja unit lain.
- b. Memberlakukan *ID card* berlangganan dan *ID card* untuk visitor hal ini bertujuan untuk mencegah terjadi kecelakaan saat memasuki area terbatas *dedicated area*.
- c. Memberikan jaminan kesehatan kerja kepada karyawan PT. Pelindo, contohnya memberlakukan general chek up kepada pegawai PT. Pelindo dan pembiayaan gratis bagi karyawan PT. Pelindo yang sedang sakit, para karyawan diberikan kartu jaminan kesehatan dan buku medis untuk berobat ke rumah sakit.
- d. Selain jaminan kesehatan untuk para karyawan dan operasional. PT. Pelindo juga berupaya dalam pencegahan kecelakaan kerja salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, yaitu Rencana Respon Gawat Darurat (Emergency Respon Plan). Emergency Planning ini berhubungan dengan pemberian pertolongan segera pada individu dan lingkungan ketika terjadi keadaan darurat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

- a. Diharapkan pada perusahaan untuk lebih memberikan prioritas utama terhadap masalah K3.
- b. Diharapkan pada perusahaan untuk meninjau peraturan dan prosedur K3, sehingga lebih mudah dimengerti dan diterapkan oleh karyawan.
- c. Diharapkan pada karyawan untuk meningkatkan komunikasi sesama karyawan dan dengan atasan.
- d. Diharapkan pada perusahaan untuk meningkatkan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, dan pencahayaan).
- e. Diharapkan pada perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam perencanaan program K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. (2005). *Seri Kesehatan Umum: Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Majalah Dermaga Edisi 192. PT. PELINDO III. 2013. *Safety and Healty*. Surabaya.
- Manullang, Sendjun H. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prastowo, Andi. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Salim, Emil. (2002). *Green Company: Pedoman Pengelolaan Lingkungan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (LK3)*. Jakarta: PT Astra International, Tbk.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penulisan Karya Ilmiah Kualitatif: Penelitian*

Deskriptif. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Suma'mur P.K. (2004). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.

Suma'mur. (2001). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Suma'mur P.K. (1995). *Hyperkes Keselamatan Kerja dan Ergonomi*. Jakarta: Dharma Sakti Menara Agung.