

Pengaruh Keselamatan Kesehatan K3 dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Personil PKP-PK

Muhamad Zaki Aryatama¹, Muhammad Ananada Jumanka², Nunuk praptiningsih³
¹²³Mahasiswa Fakultas Keselamatan Penerbangan Jurusan Pertolongan Kecelakaan Pesawat,
Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia
Email: aryaazam81@gmail.com, anandajumanka@gmail.com,
nunuk.praptingsih@ppicurug.com

Alamat: Jl. Raya PLP Curug, Serdang Wetan, Kec. Legok, Kabupaten Tangerang, Banten
15820

Korespondensi penulis: aryaazam81@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and working hours on the performance of PKP-PK personnel. In this research, 77 respondents from PKP-PK personnel were interviewed to collect data on indicators related to the research variables and the selected sample population. The data were analyzed descriptively using IBM Statistics SPSS 20 for Windows. The results showed that Occupational Health and Safety (OHS) and working hours have a positive and significant impact on the performance of PKP-PK personnel. Occupational Health and Safety (OHS) positively and significantly influences the performance of PKP-PK personnel, with a coefficient of. Working hours also have a positive and significant effect on the performance of PKP-PK personnel. Thus, this study indicates that Occupational Health and Safety (OHS) and working hours play an important role in improving the performance of PKP-PK personnel. Companies must ensure appropriate occupational health and safety and working hours to enhance the performance of PKP-PK personnel.*

Keywords: *PKP-PK, Occupational Health, Working Hours, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan jam kerja terhadap kinerja personil PKP-PK. Dalam penelitian ini, 77 responden personil PKP-PK diwawancara untuk mengumpulkan data tentang indikator yang terkait dengan variabel penelitian dan populasi contoh yang dipilih. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan program IBM Statistics SPSS 20 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK, dengan koefisien sebesar. Jam kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan jam kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personil PKP-PK. Perusahaan harus memastikan keselamatan dan kesehatan kerja serta jam kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja personil PKP-PK.

Kata Kunci: PKP-PK, Keselamatan Kesehatan, Jam Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Peningkatan pelayanan penerbangan dan perkembangan peralatan penerbangan yang semakin kompleks dan serbaguna merupakan hasil dari pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi penerbangan dalam beberapa dekade terakhir. Industri penerbangan saat ini memainkan peran utama pada pengembangan aktivitas ekonomi dunia dengan meningkatnya aktivitas penerbangan tingkat keselamatan menjadi perhatian utama dalam penyelenggaraan industri transportasi penerbangan. Meningkatnya industri penerbangan harus diimbangi dengan implementasi sistem manajemen keselamatan yang dapat membantu menurunkan

tingkat kecelakaan dan meningkatkan efisiensi bandara. Peningkatan keselamatan penerbangan yang dibawa oleh kemajuan teknologi di industri penerbangan dirasakan baik di rute domestik maupun internasional. Peningkatan teknologi penerbangan akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan pesawat dan memitigasi bahaya (hazards) baru di industri penerbangan. Faktor keselamatan inilah yang menjadi prioritas utama dalam dunia penerbangan. Aspek keselamatan (safety) menjadi prioritas utama (high priority) yang harus diutamakan demi berlangsungnya kegiatan transportasi udara yang berkelanjutan “di Indonesia khususnya di provinsi Nusa Tenggara Barat”. Pembuatan peraturan oleh regulator dan implementasi yang baik oleh operator diharapkan mampu meyakinkan keselamatan pengguna jasa transportasi udara. (Apri Wahyuni -Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta et al., 2022)

Secara umum, salah satu pekerjaan yang mempunyai risiko yang besar yakni petugas pemadam kebakaran. Pekerjaan profesi petugas kebakaran paling dominan berada di level risiko sedang yakni sebesar (41,67%). 5 Bahaya fisik yang dialami petugas pemadam kebakaran yakni tertimpa material yang terjatuh dari atas, bahaya kimia yang dihadapi petugas pemadam antara lain paparan asap akibat api dan kurangnya oksigen ketika berada dalam bangunan sedangkan bahaya mekanik yang dialami petugas yakni terkena ujung selang (nozzle). Bahaya yang paling sering dialami petugas adalah jatuh dari ketinggian pada saat naik tangga, luka bakar yang terjadi karena terpapar langsung dengan panas atau api ,beban berat dari selang yang harus dibawa petugas dan terkena paparan asap hasil pembakaran. 6 Bahaya yang dialami petugas akan berdampak pada terjadinya kecelakaan kerja sehingga analisa bahaya dan penilaian risiko serta pengendalian yang maksimal dapat mencegah terjadinya kasus kecelakaan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui potensi bahaya & risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada petugas Airport Rescue & Fire Fighting Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. (Chaerunnisa et al., 2022)

Rescue and fire fighting service (RFFS) atau di Indonesia sering di sebut pelayanan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PKP-PK). Personel PKP-PK adalah personel yang bertanggung jawab mengoperasikan dan melakukan pemeliharaan peralatan PKP-PK serta melakukan penanggulangan keadaan darurat di bandar udara dan sekitarnya(*PR 30 Tahun 2022_221228_134631*, n.d.). Peraturan direktur jenderal perhubungan udara nomor: KP.14 tahun 2015 menegaskan bahwa setiap unit penyelenggaraan bandar udara wajib menyediakan dan memberi pelayanan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PKP-PK). PKP-PK memiliki tugas latihan yang bertujuan untuk menjaga kualitas dari personil PKP-PK dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga yang

tidak diharapkan. Tidak ada orang yang mengharap kan dinas PKP-PK menjalankan tugasnya, Karena apabila itu terjadi sudah pasti sedang ada musibah sehingga di butuhkan pertolongan dan bantuan dari dinas PKP-PK terhadap musibah kecelakaan pesawat udara tersebut. (Agil et al., 2023)

Untuk menjadi anggota tim Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Kebakaran (PKP-PK), kondisi fisik dan kesehatan yang prima sangatlah penting dalam menjalankan tugas-tugas seperti menangani kecelakaan pesawat, memadamkan kebakaran, dan menyelamatkan korban. Tugas-tugas ini memerlukan pengorbanan waktu dan tenaga yang besar. Oleh karena itu, terus melakukan evaluasi dan peningkatan standar kesehatan, keselamatan, dan regulasi jam kerja sangatlah krusial untuk memastikan kinerja optimal dari unit PKP-PK di bandara.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan saat mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2011). Kinerja dapat diartikan sebagai mampu melihat seseorang dari ranah kepribadian ditinjau dari perilaku dan tingkatan individu tersebut ketika bertindak. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pekerjaan setiap individu yang mengacu pada semua tugas yang menjadi tanggung jawab. (Hardiyati & Walid Jumlad, 2022)

Menurut Afandi (2018) dan (Nurgiansah, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh satu orang atau lebih dalam perusahaan menyesuaikan kekuasaan dan tanggung jawab tersendiri untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan hukum, tanpa melanggar ketentuan hukum atau etika moral dalam bekerja. (galih sindu, n.d.)

Menurut (Fahmi, 2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Click or tap here to enter text.

Irawan (2000 : 588) menyatakan EDKZD³ Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan GDSDW GLXNXU¥ 6HKLQJJD NLQHUMD merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2007 : 7), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual performnce, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.(Publik et al., n.d.)

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi, karena kinerja tersebut menjadi ukuran keberhasilan dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Dalam konteks manajemen organisasi, kinerja merupakan faktor yang sentral dan memegang peranan penting. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami dan mengenali berbagai aspek yang terkait dengan kinerja pegawai, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya (Anwar Prabu, 2017).Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk dalam konteks kinerja polisi. Kinerja anggota polisi sangat dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai juga dapat berperan dalam memotivasi anggota polisi dan meningkatkan produktivitas kerja mereka(Juniarti & Putri, 2021). (Sandi & Tiarapuspa, 2023)

Keselamatan Kesehatan K3

Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikirandan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmanimaupun rohani tenaga kerja padakhususnya dan manusia padaumumnya, hasil karya dan budayanyamenuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. (Ilmu & Indonesia, 2019)

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut. (Manajemen & Keuangan, n.d.)

Menurut Mangkunegara (2009) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk

menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Menurut Suma'mur (2009), kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja) Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Parashakti & Putriawati, n.d.)

Jam Kerja

Health and Safety Executiver (2006) menggambarkan hubungan antara desain pekerjaan terhadap performansi kerja dan menjelaskan bahwa salah satu faktor desain pekerjaan adalah shift kerja, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat kelelahan manusia dan pada akhirnya mempengaruhi performansi manusia. Kelelahan adalah perasaan abnormal berupa letih, lesu, menurunnya kewaspadaan dan lainnya (Ummul & Kameshwara, 2012) yang menimbulkan keinginan untuk beristirahat (Williamson, Lombardi, Folkard, Stuuts, Courtney, 2009). Kelelahan telah diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi pada terjadinya kecelakaan, luka bahkan kematian dimana implikasinya adalah seseorang yang lelah menghasilkan performansi, kinerja dan keselamatan yang rendah (Wilkinson, Allison, Feeney & Zaminska, 2007; Barbey, Reeves, Arnulf & Holmes, 2007). Kelelahan pada lingkup pekerjaan pertolongan kecelakaan pesawat merupakan suatu isu penting dalam keselamatan kerja (Harma, 2002).(Irianti, n.d.)

Seorang pegawai memiliki batas waktudalam melakukakan pekerjaannya, batas seseorang bekerja adalah 6-10 jam, dan sisanya digunakan untuk beristirahat atau melakukan hobinya untuk menghilangkan kejenuhan. Apabila pegawai memperpanjang masa atau waktu kerja lebih dari batas kemampuannya, gejala kelelahan akan timbul dan menurunkan efisiensi, keefektifan, produktivitas dan menurunnya kualitas dalam berkerja (Suma'mur, 2014). Dan juga pegawai PKP-PK merupakan pegawai di bagian operasional

sehingga tidak terlalu banyak bergerak namun butuh ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi, maka dari itu kemungkinan terjadi stress dan lesu sangat tinggi. (Irianti, 2017).(Nicomedes, Ryan, Imam Sidiq Teknik et al., 2021)

Keuntungan yang dirasakan karyawan dalam jam kerja fleksibel adalah memberikan kebebasan karyawan untuk menentukan jam produktif atau terbaiknya dalam bekerja dengan suasana yang lebih nyaman. Namun, beberapa perusahaan di Batam masih meyakini bahwa jam kerja yang sama bisa membuat proses diskusi dalam mencari sebuah solusi bisa lebih cepat. Hal itu lebih sulit dilakukan jika jam kerja fleksibel diterapkan. Kekhawatiran lainnya, jam kerja fleksibel juga menyebabkan pengawasan pimpinan atas kinerja karyawan jadi terasa tak maksimal. Oleh karena itu, sistem jam kerja fleksibel memang tidak bisa langsung diterapkan di semua jenis perusahaan di Batam. Perlu kajian mendalam apakah budaya kerja di perusahaan cocok dengan sistem jam kerja fleksibel. Hal ini didukung pula oleh perbedaan hasil penelitian dari Abid dan Barech (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Maifanda et al., 2019)

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dalam periode tertentu (UU No 13 Tahun 2003). Waktu kerja yang lebih tinggi dan tidak fleksibel berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga yang rendah (Albertsen, et al, 2008). Albertsen, et al.(2008), menjelaskan waktu kerja yang panjang, pekerjaan yang banyak dan tidak standar harus diminimalkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut International Labour Organization (ILO), waktu kerja adalah faktor kunci yang dapat membantu memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja melalui pengurangan jam kerja dan bentuk-bentuk tertentu dari pengaturan waktu kerja yang fleksibel atau faktor perhambatnya yang terdiri dari jam kerja yang panjang dan jadwal yang tidak terduga. Pengaturan waktu kerja dapat meningkatkan hubungan waktu kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja, dimana hubungan antara waktu kerja dan keseimbangan kerjakehidupan sangat penting bagi organisasi dan kebijakan sumber daya manusia organisasi tersebut (Holly dan Mohnen, 2012). Menurut Holly dan Mohnen (2012), dimensi waktu kerja terdiri dari waktu kerja aktual yang ditetapkan dan waktu kerja yang diinginkan oleh karyawan. (Rahmaniah et al., n.d.)

Jam kerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mewujudkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Waktu bekerja yang berjam-jam menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam

kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (Herdiansyah et al., n.d.)

Tabel 1 Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Maifanda et al., 2019)	Keselamatan Kesehatan k3 dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	Keselamatan Kesehatan k3 dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK	-
2	(Rahmaniah et al., n.d.)	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	Keselamatan Kesehatan k3 dan jam kerja berpegaruh terhadap kinerja personil PKP-PK	-
3	Soegeng Haryadi	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	Keselamatan Kesehatan k3 dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK
.4	Harma	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	Keselamatan Kesehatan k3 dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK	Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK
.5	Nicomedes, Ryan, Imam Sidiq Teknik et al., 2021	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	-	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK
6	Dodi (2020)	Keselamatan Kesehatan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PKP-PK	jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK	Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja personil PKP-PK

3. METODE PENULISAN

Kajian pustaka adalah metode yang digunakan untuk menulis artikel ilmiah ini. Studi teori, hubungan, dan pengaruh variabel dari buku-buku dan jurnal ditemukan baik di perpustakaan maupun secara online dengan menggunakan media online seperti Scholar Google dan lainnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian Literatur Review yang dilakukan oleh penulis yang diambil berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan terdahulu maka pembahasan artikel literatur review ini dalam konsentrasi keselamatan kesehatan k3 dan jam kerja terhadap kinerja unit PKP-PK bandara adalah :

a. Pengaruh Keselamatan Kesehatan K3 terhadap Kinerja Pesonil PKP-PK

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. Sedarmayanti (2009), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan, pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. (Parashakti & Putriawati, n.d.)

Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Praktik K3 meliputi pencegahan,

pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Dalam dunia kerja, komitmen dalam suatu pekerjaan sangat penting, dimana komitmen yang baik berujung pada loyalitas pegawai terhadap tempatnya bekerja, dan hal tersebut dapat mendukung kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi tidak terjadi secara cepat, melainkan ada proses di dalamnya. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. (Rorimpandey et al., n.d.)

Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2004:161). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Di samping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. (Riyan Munandar, Endang, Hakam 80787-ID-Pengaruh-Keselamatan-Kesehatan-Kerja-K3, n.d.)

b. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Personil PKP-PK

Dampak Kelebihan Waktu Kerja / Lembur (Overtime Work) Bekerja lembur dapat menimbulkan beberapa dampak yang akan terjadi, baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positifnya sendiri salah satunya adalah mendapatkan penghasilan atau pemasukan yang lebih selain itu adalah akan mendapatkan nilai lebih dari atasan. Hal ini sangat berguna dikarenakan atasan pasti suka jika ada karyawan atau bawahannya yang bekerja lembur apalagi hasilnya produktif (Soegeng Haryadi).

Akan tetapi bekerja lembur bukan tanpa resiko atau efek negatif pada si pelaku lembur, banyak dampak yang dapat ditimbulkan dari bekerja lembur seperti, membebani dari segi fisik maupun dari segi psikologis pada pelaku lembur itu sendiri. Ada pula pendapat lain

mengatakan bahwa terlalu sering kerja lembur dapat menyebabkan kehabisan energi. Menurut sebuah studi dari Aragon Institute Of Health Sciences, orang - orang yang berkerja selama lebih dari 40 jam per minggu memiliki resiko mengalami kondisi kelelahan dan kewalahan .Selanjutnya, kerja lembur dapat menyebabkan orang menjadi stress dan tertekan karena penghasilan.Hal ini menyebabkan para pelaku lembur dilanda kebingungan memilih dikarenakan fisik yang sebenarnya sudah lelah, tetapi si pelaku lembur masih bergantung terhadap pemasukan lemburnya tersebut. Jam kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kualitas tidur secara negatif. Dampak dipekerjaan masalah kesehatan mental dapat memiliki konsekuensi serius bagi individu maupun untuk produktivitas organisasi. Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda – beda pada setiap individu tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan dapat diartikan sebagai kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2003).

Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap (Widyasari, 2010). Kelelahan pada perawat dapat berdampak dalam hal pelayanan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Seitz menunjukkan bahwa perawat yang memiliki lama kerja shift 12 (dua belas) jam lebih berisiko mengalami kelelahan dan kesalahan kerja dibandingkan dengan perawat yang bekerja 8 (delapan) jam. Selain itu kelelahan perawat dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja perawat.Perawat yang bekerja terus ,menerus dapat menimbulkan kelelahan dan mengakibatkan penurunan kualitas kerja. Klasifikasi kelelahan berdasarkan waktu terjadinya dan prosesnya, yaitu :

1) Berdasarkan waktu terjadinya Dalam Maurits tahun 2010 mengemukakan berdasarkan waktu terjadinya, kelelahan terbagi atas dua macam, yaitu:

a) Kelelahan akut Terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.Umumnya berupa perasaan mengantuk, onset cepat, pada individu sehat, durasi pendek, dan penyebab tunggal.Merupakan jangka pendek dari aktivitas harian.

b) Kelelahan kronis Terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari dan berkepanjangan.Dalam hal ini kelelahan terjadi berlanjut kadang – kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan sehingga dapat berdampak pada perilaku, kualitas hidup, kelainan pada fisik maupun

mental. Kelelahan kronis dapat disebabkan oleh paparan berulang dari kelelahan akut atau dapat menunjukkan adanya kegagalan dari proses istirahat dan pemulihan untuk menghilangkan kelelahan akut. Pada pola kerja tertentu yang menimbulkan kelelahan akut dapat mengarah pada pola yang kronik. Seperti saat bekerja di malam hari yang berhubungan dengan menurunnya tingkat kewaspadaan selama periode kerja dapat juga menghasilkan masalah kumulatif akibat kurangnya waktu tidur di siang hari.

2) Berdasarkan jenis kelelahan

a) Kelelahan fisik Merupakan penurunan performa dari system muscular. Ditunjukkan melalui gejala sakit/nyeri atau akibat ketegangan otot/sendai. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar. Kinerja otot berkurang dengan meningkatnya ketegangan otot sehingga stimulasi tidak lagi menghasilkan respon tertentu yang diharapkan. Jika hal ini berlangsung lama, kelelahan fisik dapat menyebabkan berkurangnya kemampuan perawat dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

b) Kelelahan umum Suatu perasaan letih yang luar biasa, disertai berkurangnya tingkat kewaspadaan dan menurunnya performa mental. Dapat disertai menurunnya gairah kerja. Dapat disebabkan adanya pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak perawat, keadaan lingkungan yang berbeda dari estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran, yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita perawat.

c) Patofisiologi Kelelahan Keadaan dan perasaan kelelahan adalah reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu korteks serebri, yang dipengaruhi oleh dua sistem antagonistik yaitu dan sistem penggerak (aktivasi) dan sistem penghambat (inhibisi). Sistem penghambat terdapat dalam thalamus yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur. Adapun Sistem penggerak terdapat dalam formasio etikularis (formation reticularis) yang dapat merangsang organ dalam tubuh ke arah kegiatan beraktivitas. Apabila system penghambat berada pada posisi lebih kuat daripada system penggerak, seseorang berada dalam kondisi lelah. Sebaliknya, manakala system penggerak lebih kuat dari system penghambat, maka seseorang berada dalam keadaan segar untuk aktif dalam kegiatan termasuk bekerja.

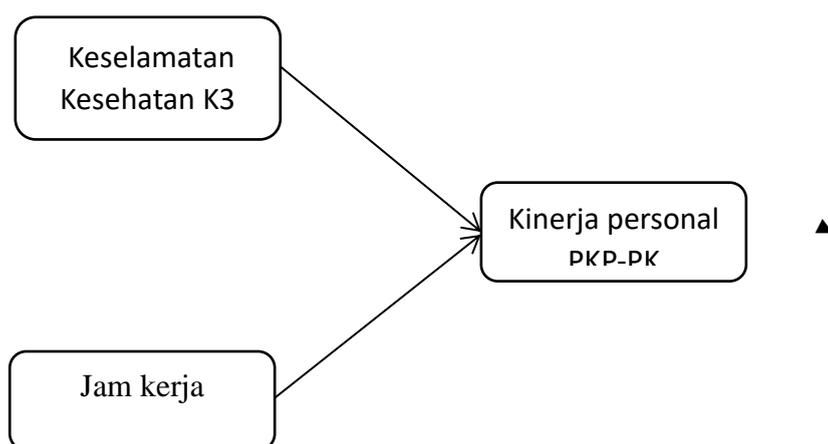
d) Faktor Pencetus Kelelahan Kerja Kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan eksternal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial (Setyawati, 2010). Kelelahan kerja menunjukkan keadaan yang berbeda-beda tetapi semuanya

berkaitan kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan umum (Wijaya & Setyawati, 2006). Setiap orang yang bekerja dengan melebihi batas tertentu akan menimbulkan kelelahan, oleh karena itu setiap perusahaan haruslah memikirkan waktu istirahat sebelum tenaga pulih kembali (Nitisemito, 1996). Umur karyawan muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan yang berumur lebih tua (Hasibuan, 2009). Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, sehingga ada beberapa faktor yang dapat menjadi pencetus timbulnya kelelahan kerja. Faktor-faktor penyebab tersebut antara lain seperti yang disebutkan oleh Grandjean (1988) yaitu intensitas dan lamanya kerja, status kesehatan, serta lingkungan kerja, sebab-sebab kelelahan kerja terdiri dari :

- 1) Keadaan monoton/melakukan pekerjaan yang sama setiap waktunya.
- 2) Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.
- 3) Keadaan lingkungan yang kurang mendukung.
- 4) Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.
- 5) Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi

Jadi lamanya jam kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja personal PKP-PK di Bandar Uadra. Maka memperhatikan lamanya jam kerja sangatlah penting guna menjaga kinerja personal unit PKP-PK. (Indah Wahyuni, Maridi 991-Article Text-5913-2-10-20200804, n.d.)

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, Keselamatan Kesehatan K3 serta Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil PKP-PK.

5. KESIMPULAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil PKP-PK. Hipotesis ini menyatakan bahwa adanya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja personil PKP-PK. Aspek K3 yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas personil, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Jam Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil PKP-PK. Hipotesis ini menyatakan bahwa jumlah jam kerja yang dijalani oleh personil PKP-PK akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jam kerja yang terlalu panjang atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, jam kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja personil PKP-PK.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil, M., Putra, S., Tinggi, S., Kedirgantaraan, T., Sekolah, H., & Kedirgantaraan, T. T. (2023). Upaya Unit PKP-PK Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(4), 26–36. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i4>
- Apri Wahyuni -Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, D., Apri Wahyuni Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, D., Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, S., Bantul, K., & Daerah Istimewa Yogyakarta, P. (2022). Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Untuk Menghindari Terjadinya Hazard di Area Apron Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3).
- Chaerunnisa, K., Saleh, L. M., & Awaluddin, A. (2022). IDENTIFIKASI HAZARD DAN RISK K3 UNIT ARFF BANDARA SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(1), 32–46. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i1.20217>
- Hardiyati, & Walid Jumlad. (2022). Analisis Kinerja Keamanan Penerbangan Pada Unit Aviation Security di Bandar Udara Komodo Labuan Bajo. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(7), 3299–3314. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i7.774>
- Herdiansyah, N., Choiri, M., Karya, G., Bulian, M., Gajah, J. J., & Bulian, M. M. (n.d.). CITRA EKONOMI Pengaruh Jam Kerja, Insentif dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.
- Hidayatullah, D. S., & Novianty Z, R. (n.d.). 261_JOUMI_vol2_no1_mar2024_h11-21.
- Ilmu, J., & Indonesia, K. (2019). ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA DEPARTEMEN WEAVING PT PANCA BINTANG TUNGGAL SEJAHTERA (Vol. 12, Issue 1).

- Irianti, L. (n.d.). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan dan Performansi Pengendali Kereta Api Indonesia.
- Maifanda, N., Muhammad,), Slamet, R., Negeri, P., Jurusan, B., Bisnis, M., Akuntansi, S., Jl, M., & Yani, A. (2019). PENGARUH GAJI, JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1).
- Manajemen, J., & Keuangan, D. (n.d.). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. 7(1).
- Munandar, M. R., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (n.d.). 80787-ID-pengaruh-keselamatan-kehatan-kerja-k3.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (n.d.). admin-dinasti,+Manuscript,++JIMT,+Ryani+Dhyan+Parashakti,+Putriawati.
PR 30 Tahun 2022_221228_134631. (n.d.).
- Publik, J. A., Profesor, J., Sudarto, H., Tembalang, S. H., & Kotak, S. (n.d.). *JURNAL ARTIKEL ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG*.
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (n.d.). *Jurnal Bisnis dan Manajemen PENGARUH WAKTU KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN GENERASI Y*.
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Teroreh, R. N. (n.d.). iogi2018,+07.+Rico+Rorimpandey.+OK.
- Sandi, S. D., & Tiarapuspa. (2023). TINJAUAN LITERATUR: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONIL POLRI. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>
- Teknik, J., Transportasi, K., Krisna Adhiguna, N., Ramadhan, R., Arjuna, S., Fadillah, I. M., Sadiatmi, R., & Hendra, O. (2021). Dampak Kelebihan Jam Kerja Pada Personil PKP-PK Bandar Udara Internasional Juanda Impact of Excess Working Hours on PKP-PK Personnel of Juanda International Airport. *Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 4.
- Wahyuni, I., & Dirjo, M. M. (n.d.). 991-Article Text-5913-2-10-20200804.