

ABSTRAK

Di era perindustrian dan pembangunan yang masif seperti saat ini, perusahaan-perusahaan seringkali mengabaikan keselamatan para pekerjanya. Banyak perusahaan yang hanya berorientasi pada keuntungan dan keberhasilan suatu proyek. Di Indonesia sendiri, pemerintah telah mengatur mengenai Kesehatan dan keselamatan kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, mulai dari perencanaan, desain, hingga pengerjaannya. Dalam pelaksanaannya, PT. XYZ berusaha untuk menerapkan SMK3 di perusahaannya antara lain dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap. Selain itu juga perusahaan telah menyediakan alat P3K & APAR, serta telah membuat *emergency respond procedure* apabila terjadi kecelakaan kerja. Sayangnya di PT. XYZ masih saja terjadi kecelakaan kerja antara lain tangan pekerja tergores gerinda, kejatuhan material, terjatuh dari ketinggian dan tersandung di area kerja.

Permasalahan utama penyebab masih terjadinya kecelakaan kerja di PT. XYZ antara lain, pekerja tidak taat terhadap aturan-aturan k3 perusahaan, pekerja sering kali acuh terhadap potensi bahaya yang ada dan smasih sedikit informasi mengenai bahaya yang ada di area kerja. Berdasarkan akar permasalahan tersebut dibuatkan solusi yaitu perancangan sistem Reward and Punishment untuk meningkatkan awareness pekerja terhadap K3. Untuk menentukan faktor pendorong motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan teori motivasi Herzberg. Nantinya akan dipilih 3 faktor utama pendorong motivasi yang didapatkan dari perhitungan hasil kuesioner yang dibagikan kepada para operator menggunakan bantuan tools Analytical Hierarchy Process (AHP). Pada hasil perankingan didapatkan hasil yaitu faktor gaji, kenaikan pangkat (promosi) dan prestasi di peringkat 3 teratas. Dalam proses perancangan digunakan metode Business Process Management. Spesifikasi perancangan sistem reward punishment yang dibuat mempertimbangkan faktor needs statement perusahaan. Selain itu, dalam menentukan reward dan punishment

yang akan diberikan harus mempertimbangkan dari faktor pendorong motivasi terpilih yaitu faktor gaji, kenaikan pangkat (promosi) dan prestasi. Pada pemberian *reward* diberikan bonus kepada operator yang mendapatkan predikat sangat baik dan baik (faktor gaji), diberi poin tambahan pada penilaian kinerja pekerja (faktor promosi), dan mendapatkan penghargaan operator ter-safety untuk pekerja dengan nilai *assessment* tertinggi (faktor penghargaan). Dengan adanya usulan perancangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan *awareness* para pekerja terhadap K3 di tempat mereka bekerja.

Keywords — **Kecelakaan Kerja, sistem *reward* dan *punishment*, Teori Motivasi Herzberg, Business Process Management, Analytical Hierarchy Process (AHP)**