

**LAPORAN PELKSANAAN MAGANG  
DI PT SEMEN INDONESIA (PERSERO)  
Tbk. SECTION OF GRESIK**

**PENERAPAN SISTEM *REWARD AND PUNISHMENT* SEBAGAI  
UPAYA PENDUKUNG KESELAMATAN KERJA DI LINGKUNGAN PT  
SEMEN INDONESIA (PERSERO) Tbk. SECTION OF GRESIK**



**Oleh :**

**AYU SEKAR PAWENING**

**NIM 101711133208**

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2021**

LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG  
DI PT SEMEN INDONESIA (PERSERO) Tbk. SECTION OF GRESIK

Disusun Oleh:

AYU SEKAR PAWENING  
NIM 101711133208

Telah disahkan dan diterima dengan baik

oleh:

Pembimbing Departemen

Tanggal, 1 April 2021



Endang Dwiyantri, Dra. M.Kes.

NIP. 196610231993032001

Pembimbing di PT Semen Indonesia (Persero)  
Tbk. Section of Gresik

Tanggal, 31 Maret 2021



Setyo Karno

No. Peg 1005

Mengetahui  
Kepala Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tanggal, 8 April 2021



Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes.

NIP. 196611241998031002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga dapat melaksanakan kegiatan magang serta dapat menyelesaikan laporan kegiatan magang yang berjudul **“PENERAPAN SISTEM *REWARD AND PUNISHMENT* SEBAGAI UPAYA PENDUKUNG KESELAMATAN KERJA DI LINGKUNGAN PT SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK GRESIK”** secara tepat waktu. Laporan kegiatan magang ini diselesaikan sebagai salah satu syarat wajib yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan mata kuliah magang peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dapat terselesaikan dengan baik.

Selama proses penyusunan laporan, penulis mendapat banyak sekali bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik yang terlibat langsung dalam penyusunan laporan maupun pihak lain yang mendukung kelancaran pembuatan laporan ini:

- 1 PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik terutama Bapak Setyo Karno selaku pembimbing magang beserta karyawan staf K3 yaitu Bapak Syaiul Qirom, Bapak Azis, Bapak Goek, Mas Robby, dan Mas Akbar
- 2 Dr. Santi Martini, dr., M.Kes. selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- 3 Dr. Muji Sulistyowati S.KM, M.Kes. selaku Kepala Program Studi S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- 4 Ibu Endang Dwiyanti, Dra. M.Kes selaku Dosen Pembimbing Pelaksanaan Magang
- 5 Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes. selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- 6 Bapak Dani Nasirul Haqi, S.KM., M.KKK selaku koordinator Magang Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- 7 Haura dan Qonita selaku teman satu kelompok magang saya di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan.....	3
1.2.1 Tujuan Umum.....	3
1.2.2 Tujuan Khusus.....	4
1.3 Manfaat.....	4
1.3.1 Bagi Mahasiswa.....	4
1.3.2 Bagi Perusahaan.....	4
1.3.3 Bagi Pekerja.....	4
1.3.4 Bagi Peneliti Lain.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kecelakaan Kerja.....	5
2.1.1 Pengertian Kecelakaan Kerja.....	5
2.1.2 Macam - Macam Kecelakaan Kerja.....	5
2.2 Keselamatan Kerja.....	6
2.3 <i>Reward</i> .....	8
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i> .....	8
2.3.2 Macam – Macam <i>Reward</i> .....	8
2.3.3 Tujuan <i>Reward</i> .....	10
2.4 <i>Punishment</i> .....	11
2.4.1 Pengertian <i>Punishment</i> .....	11
2.4.2 Macam – Macam <i>Punishment</i> .....	11
2.4.3 Tujuan <i>Punishment</i> .....	12
BAB III METODE KEGIATAN.....	14
3.1 Lokasi Magang.....	14
3.2 Waktu Magang.....	14
3.3 Jadwal Magang.....	14
3.4 Metode Pelaksanaan Magang.....	16
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.6 Output Kegiatan Magang.....	18
BAB IV HASIL DAN PEMABAHASAN.....	19
4.1 Gambaran Umum PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	19
4.1.1 Sejarah PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	19
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	21
4.1.3 Lokasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	22

4.1.4	Struktur Organisasi Sistem Manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	25
4.1.5	Sistem Manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	26
4.1.6	<i>Unit Safety, Health, and Environment (SHE)</i> PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	30
4.1.7	Ketenagakerjaan.....	35
4.2	Analisis Penerapan Reward dan Punishment yang Diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	37
4.2.1	Bentuk Reward yang Diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	37
4.2.2	Bentuk Punishment yang Diterapkan Diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	42
4.3	Proses Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	45
4.2.3	Penerapan <i>Reward</i> Sebagai Bentuk Upaya Pendukung Keselamatan Kerja di Lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	45
4.2.4	Penerapan <i>Punishment</i> Sebagai Bentuk Upaya Pendukung Keselamatan Kerja di Lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	46
	BAB V PENUTUP.....	48
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Saran.....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kegiatan Pelaksanaan Magang.....	16
Tabel 4.1 Bentuk <i>Reward</i> yang Diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	38
Tabel 4.2 Bentuk <i>Punishment</i> yang Diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik.....	42
Tabel 4.3 Dasar Penilaian Poin Pelanggaran Pekerja Kontraktor.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PT Semen Indonesia Lama.....	20
Gambar 4.2 Logo PT Semen Indonesia Baru.....	20
Gambar 4.3 Logo PT Semen Padang.....	22
Gambar 4.4 Logo PT Semen Gresik.....	22
Gambar 4.5 Logo Semen Tanosa.....	23
Gambar 4.6 Logo Thang Long Cement.....	23
Gambar 4.7 Logo PT Solusi Bangun Indonesia (SBI) Tbk.....	24
Gambar 4.8 Struktur Organisasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	25
Gambar 4.9 <i>Framework</i> ISO 3001:2018.....	28
Gambar 4.10 Struktur Organisasi Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Absensi Kegiatan Magang.....	53
Lampiran 2. Dokumentasi Kegiatan Magang.....	55

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Memasuki era industri 4.0, teknologi mulai berkembang dan persaingan antar bisnis usaha mulai meningkat. Para pendiri usaha mulai mengembangkan pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya seiring dengan mulai banyaknya pesaing untuk meningkatkan kualitas perusahaan atau hanya untuk sekedar bertahan. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang terkena pengaruh dari era industri 4.0 ini ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling penting untuk beberapa perusahaan yang peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun teknologi telah berkembang pesat serta semakin banyaknya alat dan mesin yang mempercepat suatu operasional perusahaan, perlu diingat bahwa kehadiran SDM yang berkualitas juga harus diperhatikan. Berkualitasnya SDM di perusahaan dapat menentukan beberapa aspek yang berhubungan dengan perusahaan seperti bagaimana pekerja berperilaku di lingkungan perusahaan.

PT Semen Indonesia sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang persemenan. Salah satu risiko yang muncul ialah adanya kecelakaan di tempat kerja. Kecelakaan kerja sendiri dapat disebabkan oleh banyak hal dimana salah satunya berasal dari faktor individu. Banyak temuan – temuan seperti *unsafe action* didominasi oleh adanya tindakan tidak aman yang berasal dari para pekerja itu sendiri. Saat seseorang berperilaku, perilaku yang dilakukan cenderung didasari oleh sesuatu yang mendorong mereka untuk melakukan hal tersebut. Sama halnya dengan pekerja, mereka akan cenderung berperilaku baik atau buruk apabila ada sesuatu yang mendasari

mereka saat bekerja atau di tempat kerja sering dikatakan sebagai peraturan atau kebijakan.

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menciptakan pekerja yang berkualitas demi terhindarnya kecelakaan kerja yaitu dengan melalui penerapan *reward* dan *punishment*. Penerapan *reward* dan *punishment* sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui penerapan *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro dalam Musa, 2017). Adanya *reward* dan *punishment* yang diberlakukan oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. menjadi salah satu faktor yang mampu mengurangi angka kecelakaan kerja yang ada di lingkungan PT Semen Indonesia (persero) Tbk. Angka kecelakaan kerja di PT Semen Indonesia didominasi oleh kecelakaan kerja lalu lintas dan terjadi pada pekerja kontraktor atau penyedia jasa. Turunnya angka kecelekaan kerja di lingkungan perusahaan dapat dilihat dari grafik kecelekaan perusahaan dari tahun 2019 sampai tahun 2020. Pada tahun 2019 terdapat 10 angka kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan yang berasal dari kecelakaan kerja kontraktor dan kecelakaan kerja lalu lintas kontraktor. Lalu pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja menurun pada angka 3 yang berasal dari kecelakaan kerja lalu lintas karyawan dan kecelakaan kerja kontraktor. Hal ini sejalan dengan adanya peraturan *General Rules* yang dibuat dan diterapkan oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. terkait peraturan kerja kepada semua kontraktor yang bekerja di lingkungan perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Secara garis besar *General Rules* berisikan terakit peraturan – peraturan terkait Keselamatan Kerja, Kebersihan, dan Lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Selain itu, *General Rules* juga berisikan terkait sistem pelanggaran atau *punishment* peraturan keselamatan kerja, kebersihan, dan lingkungan bagi penyedia jasa.

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Gresik selain menerapkan beberapa

peraturan dan system pelanggarannya, adapula *reward* yang diberikan pihak perusahaan pada karyawan dan pekerja penyedia jasa sebagai salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan dan pekerja penyedia jasa. *Reward* atau imbalan menjadi suatu system yang dapat menjamin kepuasan para pekerja yang pada gilirannya dapat memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian *reward* pada pekerja harus mampu mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Namun penerapan system reward dan punishment di PT Semen Indonesia masih belum maksimal, hal ini terlihat dengan salah satunya ialah pemberian *reward* dan *punishment* yang kurang *balance* antara karyawan dan pihak penyedia jasa.

Berdasarkan penjabaran serta permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan reward dan punishment untuk menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan dapat terus menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi kecelakaan kerja di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun laporan kegiatan magang dengan judul “PENERAPAN SISTEM REWARD AND PUNISHMENT SEBAGAI UPAYA PENDUKUNG KESELAMATAN KERJA DI LINGKUNGAN PT SEMEN INDONESIA (PERSERO) Tbk. SECTION OF GRESK.” Adapun teknik penulisan laporan kegiatan magang dengan pendekatan kualitatif metode deskriptif.

## **1.2 Tujuan**

### **1.2.1 Tujuan umum**

Untuk mengetahui dan mempelajari penerapan sistem *reward* dan *punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui gambaran umum dan proses produksi di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik
2. Untuk mengetahui perencanaan sistem *reward* dan *punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik
3. Untuk mengetahui pelaksanaan penerapan sistem *reward* dan *punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik
4. Untuk mengetahui hasil atau keluaran dari penerapan sistem *reward* dan *punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik

### 1.3 Manfaat

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa dapat memperoleh ilmu dan ketrampilan serta pengalaman dalam penyesuaian sikap di instansi unit kerja serta mampu mengaplikasikan ilmu atau teori yang diperoleh dalam bangku perkuliahan terkait dengan sistem reward dan punishment di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Section of Gresik sesuai dengan kondisi sebenarnya yang ada dilapangan atau lingkungan kerja

2. Bagi Pihak Fakultas

Fakultas dapat menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan dan menambah kepustakaan yang bermanfaat tentang sistem reward dan punishment di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Section of Gresik

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan atau materi yang dapat dijadikan bahan evaluasi ataupun masukan bagi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, Gresik

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kecelakaan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Berdasarkan Undang – Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang semula tidak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik kotban manusia maupun harta. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 03/Men/1998, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda. Bird and Germain (1992) menyatakan “*Accident an undesired event that result in harm to people, damage to property or loss to process*”. Kecelakaan adalah kejadian yang tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi orang, kerusakan property, atau kerugian. Varbeek, J (2007) mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai kejadian yang tidak terduga dan tidak direncanakan, termasuk tindakan kekerasan yang timbul dari atau sehubungan dengan pekerjaan yang mengakibatkan satu atau lebih pekerja mengalami cedera, penyakit atau kematian. Dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kejadian tidak terduga yang tidak diinginkan di tempat kerja dimana kejadian tersebut menimbulkan kerugian harta, properti, maupun perusahaan hingga kematian pada manusia.

##### **2.1.2 Macam – Macam Kecelakaan Kerja**

Menurut International *Labour Organization* (ILO) dalam Pradanas (2018) Kecelakaan di industri dapat di klasifikasikan menjadi empat yaitu, berdasarkan jenis kecelakaan, berdasarkan agen penyebabnya, berdasarkan jenis luka cidera, dan berdasarkan lokasi

tubuh yang luka

1. Berdasarkan Jenis Kecelakaan

Terjatuh dari ketinggian, terpapar bahan kimia, tertimpa benda yang jatuh dari atas, tertumbuk atau terkena benda (kecuali tertimpa), erjepit oleh benda, tersengat aliran listrik, jatuh dari ketinggian, terpeleset karena lantai licin, gerakan-gerakan paksa atau peregangan otot berlebihan.

2. Berdasarkan Agen Penyebabnya

Mesin pembangkit tenaga (produksi dan tambang), alat angkutan (mesin pengangkat dan peralatannya, alat angkutan yang menggunakan rel, alat angkutan yang beroda, alat angkutan udara, alat angkutan air dan alat angkutan lain), peralatan lainnya (alat bertekanan tinggi, anur, tungku dan kilang, alat pendingin, instalasi listrik (termasuk motor listrik tetapi dikecualikan alat listrik (tangan)), perkakas tangan bertenaga listrik, perkakas, instrumen, peralatan diluar peralatan tangan bertenaga listrik, tangga dan tangga berjalan, perancah (*scaffolding*), bahan berbahaya dan radiasi (bahan mudah meledak, debu, gas, cairan, bahan kimia), lingkungan kerja (tekanan panas, tekanan dingin, intensitas kebisingan tinggi, dan getaran).

3. Berdasarkan Jenis Luka dan Cidera

Patah tulang, memar, kenyerian otot dan kejang, luka bakar, keracunan akut, efek terkena paparan radiasi, gegar otak, luka lainnya.

4. Berdasarkan Lokasi Bagian Tubuh yang Terluka

Kepala, leher, badan, lengan, kaki, anggota tubuh bagian atas, anggota tubuh bagian bawah, luka umum

## 2.2 Keselamatan Kerja

Setiap proses produksi, peralatan atau mesin dan tempat kerja yang

digunakan untuk menghasilkan suatu produk selalu mengandung potensi bahaya tertentu, yang apabila tidak mendapatkan perhatian secara khusus dapat menyebabkan dampak negatif (Saputra, 2015). Salah satu aspek yang mengalami dampak negatif dari bahaya tersebut ialah aspek keselamatan para pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Redjeki, S. 2016:6).

Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja memiliki sifat sebagai berikut :

1. Sasarannya adalah lingkungan kerja
2. Bersifat teknik

Fungsi dari keselamatan kerja seperti berikut :

1. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi serta praktik berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
3. Terapkan, dokumentasikan, dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai

ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (Redjeki, S. 2016:1).

## 2.3 *Reward*

### 2.3.1 **Pengertian *Reward***

*Reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan atas jasa yang telah disumbangkan kepada pihak perusahaan (Kadarisman dalam Saputra, dkk, 2017). Menurut kamus Bahasa Inggris *Reward* diartikan sebagai penghargaan atau hadiah. *Reward* menurut Efendy dalam Ihsan (2019) adalah sebuah imbalan berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Torang Syamsir menjelaskan bahwa sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai bentuk penghargaan diberikan atas dasar kontribusi atau kinerja yang pekerja telah berikan dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *reward* merupakan penghargaan atas prestasi kinerja karyawan organisasi atau dapat pula dikatakan bahwa *reward* merupakan “*financial reward*” yang diberikan organisasi pada kinerja karyawan sebagai imbalan pekerjaannya

### 2.3.2 **Macam – Macam *Reward***

Triandari dalam Ihsan, M. (2019) membagi *reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu *reward extrinsic* dan *reward intrinsic*. Penghargaan *extrinsic* ialah suatu penghargaan yang datang dari luar diri seorang individu dan tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Penghargaan *extrinsic* meliputi :

#### 1. Imbalan Finansial

Imbalan finansial dapat berbentuk gaji, upah atau bonus. Gaji penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah pekerja

masuk atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi karyawan yang mukhtahir (current), dimana pemberiannya diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

## 2. Jaminan Sosial

Meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

## 3. Profit-Sharing

Pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan yang bentuknya bisa berupa kas atau saham.

## 4. Penghargaan atau Pengakuan

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atau jerih payah karyawan yang telah merekan kembangkan dalam organisasi. Yang terpenting adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai dimata karyawan

## 5. Promosi

Merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Dalam menentukan siapa karyawan yang akan dipromosikan perlu dipertimbangkan minimal empat faktor, yaitu : prestasi kerja, senioritas, keadilan dan persahabatan.

## 6. Keanggotaan dalam Kelompok Informal

Memberikan sejumlah imbalan seperti kesempatan untuk bergaul. Kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok.

Sedangkan penghargaan *intrinsic* yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut

mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu (Koencoro dan Irmayanti dalam Saputra, 2017). Reward *intrinsic* dan *extrinsic* memiliki pengaruh bebas dan tambahan atau motivasi individual.

### 2.3.3 Tujuan Pemberian Reward

Tujuan pemberian Imbalan (reward) menurut Ardana (2012)

1. Ikatan Kerja Sama  
Dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, social dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah
3. Pengadaan Efektif  
Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, atasan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

## 2.4 *Punishment*

### 2.4.1 **Pengertian Punishment**

Mangkunegara dalam Koencoro, dkk (2019) mengartikan punishment sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Hani Septiani (2018), *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung.

Eni (2011) menjelaskan bahwa punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang (Hasibuan, 2009). Prinsipnya, punishment adalah segala sesuatu yang mampu memperlemah perilaku seseorang dan membuat seseorang tersebut cenderung untuk mengurangi frekuensi perilakunya yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.

### 2.4.2 **Macam – Macam Punishment**

Rivai dalam Silfia (2014) membagi jenis-jenis punishment menjadi tiga jenis, punishment tersebut ialah :

#### 1. Hukuman Ringan

Hukuman ringan meliputi teguran lisan kepada karyawan yang

bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas

## 2. Hukuman Sedang

Hukuman sedang meliputi penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

## 3. Hukuman Berat

Hukuman berat meliputi penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

### 2.4.3 Tujuan Punishment

Dicky Saputra, dkk (2017) menyatakan bahwa tujuan dari diterapkannya hukuman atau punishment kepada karyawan adalah agar terciptanya atau timbulnya rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat. Adanya punishment juga bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi (Hani Septiani, 2018). M Ngalim Purwanto (2013) dalam teorinya juga menyebutkan adanya tujuan dari sebuah punishment, tujuan punishment akan dianggap berbeda – beda, diantara sebagai :

#### 1. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).

#### 2. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.

#### 3. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-

perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

5. Teori Menakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

### **BAB III**

## **METODE KEGIATAN MAGANG**

### **3.1 Lokasi Magang**

Tempat : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik (*Unit of Safety, Health, and Environment*)

Alamat : Jalan Veteran Gresik, Indonesia 61122

### **3.2 Waktu Magang**

Kegiatan magang dilaksanakan pada tanggal 1 Februari 2021 – 31 Maret 2021 dengan jam kerja setiap hari Senin – Jumat pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB

### **3.3 Metode Pelaksanaan Magang**

Pelaksanaan kegiatan magang di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **a. Pemberian Materi Daring**

Kegiatan pengenalan dilaksanakan di hari – hari awal praktik kerja lapangan dimuali dengan pengenalan awal terkait profil perusahaan oleh Unit Learning and Development PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pabrik Gresik, Tuban, dan Rembang. Pengenalan profil perusahaan dilakukan berdasarkan arahan dari beberapa pihak terkait selama kegiatan magang berlangsung, yang berfungsi sebagai pemberian gambaran umum secara langsung terkait dengan poses produksi industri dan kondisi lingkungan kerja.

Kegiatan pemberian materi dilakukan setelah kegiatan pengenalan di awal. Mahasiswa mendapatkan gambaran pekerjaan

dan kondisi yang ada di lapangan sehingga mahasiswa/peserta magang dapat mengetahui beberapa kegiatan, protokol kerja, serta system manajemen yang diterapkan di perusahaan. Materi yang diberikan dari pihak perusahaan kepada mahasiswa / peserta magang kurang lebih meliputi :

- Mempelajari proses pembuatan semen di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari penerapan dan pelaksanaan K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari dan mengetahui program kerja K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari dan mengetahui prosedur penggunaan aplikasi SIG di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari dan mengetahui penggunaan aplikasi Working Permit di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari proses pengolahan air (water treatment) dan limbah di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari IPDK di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari tentang sistem tanggap darurat kebakaran di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
- Mempelajari tata cara pengisian form terkait inspeksi dan temuan unsafe action dan unsafe condition
- Pembuatan *Weekly Report Unit Safety, Health and Environment* (SHE)
- Mempelajari proses pengolahan limbah di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

### b. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan penggalian informasi mendalam melalui percakapan dengan narasumber. Narasumber dalam wawancara yang dilakukan selama proses kegiatan magang antara lain *supervisor* K3 dan beberapa staf K3. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk menggali informasi seputar ruang lingkup K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk serta pembahasan terkait pemilihan topik laporan magang

### c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mempelajari dan menjadi dasar teori yang berkaitan dengan topik laporan magang yang dipilih dalam hal ini yakni tentang penerapan *Reward* dan *Punishment* pada karyawan di tempat kerja

## 3.4 Kegiatan Magang

**Tabel 3.1 Kegiatan Pelaksanaan Magang**

No	Kegiatan	Februari				Maret			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengarahan Kegiatan Magang oleh Unit Learning and Development								
2	Mempelajari profil PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
3	Mempelajari proses pembuatan semen di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
4	Mempelajari penerapan dan pelaksanaan K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
5	Mempelajari dan mengetahui program kerja K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								

6	Mempelajari dan mengetahui prosedur penggunaan aplikasi SIG di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
7	Mempelajari dan mengetahui penggunaan aplikasi Working Permit di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
8	Mempelajari proses pengolahan air ( <i>water treatment</i> )								
9	Mempelajari IPDK di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
10	Mempelajari tentang sistem tanggap darurat kebakaran di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
11	Mempelajari tata cara pengisian <i>form</i> terkait inspeksi dan temuan unsafe action dan unsafe condition								
12	Pembuatan weekly report unit <i>Safety, Health and Environment (SHE)</i>								
13	Mempelajari proses pengolahan limbah di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								
14	Penyusunan laporan kegiatan magang di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk								

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Pengumpulan Data Primer

Data primer didapatkan melalui wawancara dan diskusi dengan *supervisor, safety officer*, dan staf K3 lainnya terkait dengan penerapan dan pelaksanaan system Reward dan Punishment yang

dilakukan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. Selain itu data primer juga didapatkan melalui kegiatan observasi dan praktik implementasi.

**b. Pengumpulan Data Sekunder**

Data sekunder didapatkan melalui beberapa dokumen yang meliputi materi yang diberikan melalui profil perusahaan, instruksi kerja (IK), regulasi, dan informasi lainnya yang diberikan saat pemberian materi secara daring

**3.6 Output Kegiatan**

*Output* yang didapatkan melalui kegiatan magang ini adalah mahasiswa dapat mempelajari dan ikut serta mengimplementasikan segala bentuk kegiatan atau ruang lingkup K3 di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik khususnya terkait dengan penerapan system Reward dan Punishment di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Section of Gresik serta menjadi tambahan wawasan dan ilmu yang didapatkan selama proses kegiatan magang

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik**

##### **4.1.1 Sejarah PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik**

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk didirikan pada tahun 1957 tepatnya pada tanggal 7 Agustus 1957 di Gresik. Pendirian perusahaan tersebut diresmikan oleh Presiden RI pertama yaitu Bapak Ir. Soekarno yang pada saat itu diresmikan dengan nama NV Semen Gresik yang bergerak di bidang industry persemenan. Kapasitas yang terpasang adalah 250.000 ton semen per tahun. Pada tahun 1961, NV. Semen Gresik melakukan perluasan yang pertama dengan menambah satu tanur pembakaran dengan kapasitas produksi 125.000 ton per tahun. Sehingga kapasitas produksi meningkat menjadi 375.000 ton semen per tahun. Pada tanggal 24 Oktober 1969 kemudian berubah status menjadi PT (Persero). PT Semen Gresik (Persero) Tbk melakukan perluasan terhadap pabriknya dengan membangun pabrik di Kota Tuban pada Tahun 1990. Pengembangan pabrik Tuban Seksi-I bekerja sama dengan Fuller Internatioanl dengan kapasitas produksi 2,3 juta ton semen per tahun. Setelah pengembangan pabrik Kota Tuban, kapasitas produksi yang dimiliki PT. Semen Gresik (Persero) Tbk menjadi 4,1 juta ton semen per tahun. Pada tanggal 8 Juli 1991 Semen Gresik tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya sehingga menjadikannya BUMN pertama yang go public dengan menjual 40 juta lembar saham kepada masyarakat Komposisi pemegang saham pada saat itu: Negara RI 73% dan masyarakat 27%.

Pada April tahun 2012, Perseroan telah menyelesaikan pembangunan pabrik Semen di daerah Tuban IV yang berkapasitas

sebesar 2,5 juta ton. Pabrik baru yang berkapasitas 2,5 juta ton tersebut menjalani masa *commissioning* sejak September 2012, dan ditargetkan mulai beroperasi komersial pada kuartal pertama di tahun 2013. Pada tanggal 20 Desember 2012, melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Perseroan, resmi merubah nama yang sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk menjadi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pergantian nama tersebut merupakan langkah awal dari upaya untuk merealisasikan terbentuknya *Strategic Holding Group*. Semen Gresik Group berubah menjadi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk atau Semen Indonesia Group sebagai strategic holding company yang menaungi PT Semen Gresik, PT Semen Padang, PT Semen Tonasa, dan Thang Long Cement JSC yang ditargetkan dan diyakini mampu mensinergikan seluruh kegiatan operasional. Nama perseroan diubah membuat logo dari perseroan pun ikut berubah. Berikut logo perseroan sebelum dan sesudah pergantian



**Gambar 4.1 Logo PT Semen Indonesia Lama**



**Gambar 4.2 Logo PT Semen Indonesia Baru**

Pada tanggal 31 Januari 2019, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk melalui anak usahanya PT Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB) telah resmi mengakuisisi 80,6% kepemilikan saham Holderfin

B.V. yang ditempatkan dan disetor di PT Holcim Indonesia Tbk. Selanjutnya pada tanggal 11 Februari 2019, melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa, telah disahkan perubahan nama PT Holcim Indonesia Tbk menjadi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Dalam menjalankan operasional perusahaan, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk memiliki visi dan beberapa misi sebagai pendukung untuk mencapai visi tersebut, visi dan misi tersebut ialah

##### **a. Visi**

Menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara

##### **b. Misi**

1. Memproduksi, memperdagangkan semen dan produk terkait lainnya yang berorientasikan kepuasan konsumen dengan menggunakan teknologi ramah lingkungan.
2. Mewujudkan manajemen berstandar internasional dengan menjunjung tinggi etika bisnis dan semangat kebersamaan dan inovatif.
3. Meningkatkan keunggulan bersaing di domestik dan internasional.
4. Memberdayakan dan mensinergikan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan nilai tambah secara berkesinambungan.
5. Memberikan kontribusi dalam peningkatan para pemangku kepentingan (stakeholders).

#### 4.1.3 Lokasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik

##### 1. PT Semen Padang



**Gambar 4.3 Logo PT Semen Padang**

Semen Padang memiliki 4 pabrik semen, kapasitas terpasang 6 juta ton semen/tahun berlokasi di Indarung, Sumatera Barat dan memiliki 5 pengantongan semen, yaitu: Teluk Bayur, Belawan, Batam, Tanjung Priok dan Ciwandan.

##### 2. PT Semen Gresik



**Gambar 4.4 Logo PT Semen Gresik**

Semen Gresik memiliki 4 pabrik dengan kapasitas terpasang 8,5 juta ton semen per tahun yang berlokasi di Tuban, Jawa Timur. Semen Gresik memiliki 2 pelabuhan, yaitu : Pelabuhan khusus Semen Gresik di Tuban dan Gresik. Semen Gresik pabrik Tuban berada di Desa Sumberarum, Kecamatan Kerek.

3. PT Semen Tonasa



**Gambar 4.5 Logo PT Semen Tanosa**

Semen Tonasa memiliki 4 pabrik semen, kapasitas terpasang 6,5 juta ton semen per tahun, berlokasi di Pangkep, Sulawesi Selatan. Semen Tonasa memiliki 9 (sembilan) pengantongan semen, yaitu : Biringkasi, Makassar, Samarinda, Banjarmasin, Pontianak, Bitung, Palu, Ambon, Bali.

4. Thang Long Cement Company



**Gambar 4.6 Logo Thang Long Cement**

Thang Long Cement Company memiliki kapasitas terpasang 2,3 juta ton semen per tahun, berlokasi di Quang Ninh, Vietnam, Thang Long Cement Company memiliki 3 (tiga) pengantongan semen.

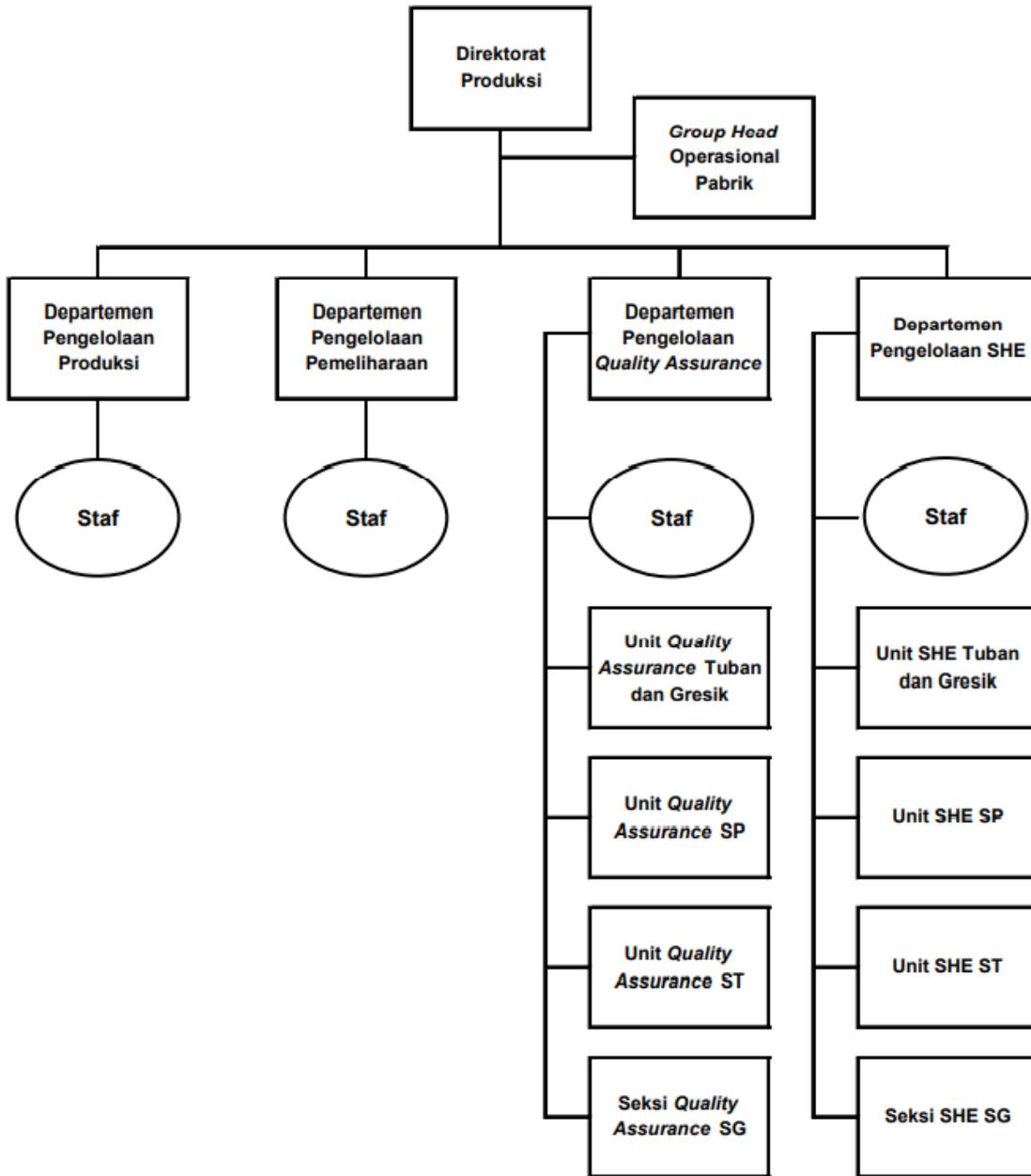
5. PT Solusi Bangun Indonesia (SBI) Tbk



**Gambar 4.7 Logo PT Solusi Bangun Indonesia (SBI) Tbk**

Pabrik semen yang mengoperasikan empat pabrik semen di Narogong (Jawa Barat), Cilacap (Jawa Tengah), Tuban (Jawa Timur), dan Lhoknga (Aceh), dengan total kapasitas 14,5 juta ton semen per tahun. Bergabung dengan Semen Indonesia Group sejak 31 Januari 2019 dengan kepemilikan saham 80,64%.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Sistem Manajemen



Gambar 4.8 Struktur Organisasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

#### 4.1.5 Sistem Manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Sistem manajemen di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk meliputi

##### 1. Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2008)

ISO 9001:2008 adalah suatu standar internasional untuk sistem manajemen Mutu/kualitas. ISO 9001:2008 menetapkan persyaratan- persyaratan dan rekomendasi untuk desain dan penilaian dari suatu sistem manajemen mutu. ISO 9001:2008 bukan merupakan standar produk, karena tidak menyatakan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah produk (barang atau jasa). ISO 9001:2008 hanya merupakan standar sistem manajemen kualitas. Namun, bagaimanapun juga diharapkan bahwa produk yang dihasilkan dari suatu sistem manajemen kualitas internasional, akan berkualitas baik (standar). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Quality Management Systems (ISO 9001:2008) adalah prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem, yang bertujuan 25 menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu, dimana kebutuhan atau persyaratan tertentu tersebut ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi.

##### 2. Sistem Manajemen Lingkungan ISO (14001:2015)

ISO 14001:2004 adalah sistem manajemen yang dinamis dimana dapat diterapkan bersama system manajemen mutu ISO 9001:2000 dan dapat disesuaikan dengan dengan perubahan organisasi dan industri, perubahan peraturan/ perundangan yang berlaku maupun perubahan ilmu dan teknologi.

### 3. Sistem Manajemen K3 (SMK3-OHSAS 18001:2007)

Pada tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dimana pada pasal 3 Peraturan Menteri tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan SMK3.

Garis Besar Program Training SMK3 :

- Dasar – dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Maksud dan Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) OHSAS 18001:2007
- Pengenalan dan interpretasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) OHSAS 18001:2007
- Metode Penyusunan SMK3
- Mengelola Kinerja SMK3 di tempat kerja
- Hazard Identification and Risk Assessment
- Implementasi dan Sertifikasi SMK3

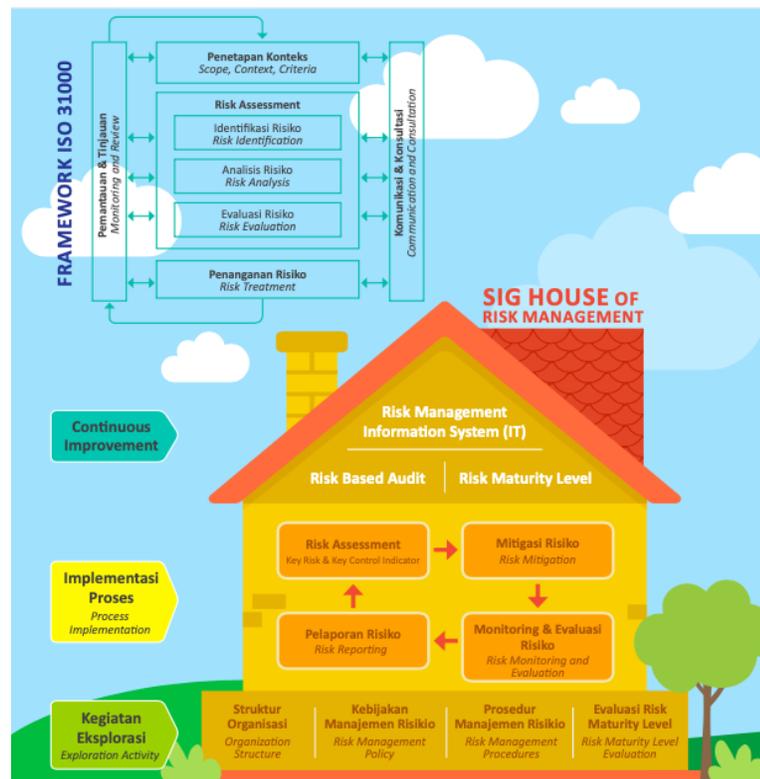
### 4. Sistem Manajemen Laboratorium Pengujian (ISO/IEC 17025:2017)

Berdasarkan data dan informasi dari hasil print out dari program SPSS 11,0 diperoleh kesimpulan bahwa pelanggan puas terhadap mutu yang diberikan oleh laboratorium pengujian BBIA dengan penerapan ISO/IEC 17025. Juga diperoleh hasil dari kuesioner terhadap pendapat atau

persepsi dari para ahli eksternal dan internal dibidang laboratorium pengujian BBIA bahwa keberadaan dan kemampuan laboratorium pengujian BBIA sesuai dengan out put dari penerapan ISO/IEC 17025 secara konsisten.

5. Sistem Manajemen Risiko (ISO 31000:2018)

Perseroan menerapkan sistem manajemen risiko dengan menggunakan kerangka acuan ISO 31000 dan “House of Risk Semen Indonesia” (HORSI). ISO 31000 digunakan sebagai pedoman penerapan manajemen risiko, sedangkan HORSI digunakan mengatur seluruh infrastruktur manajemen risiko agar selaras dan mendukung kinerja Perseroan.



Gambar 4.9 Framework ISO 31000:2018

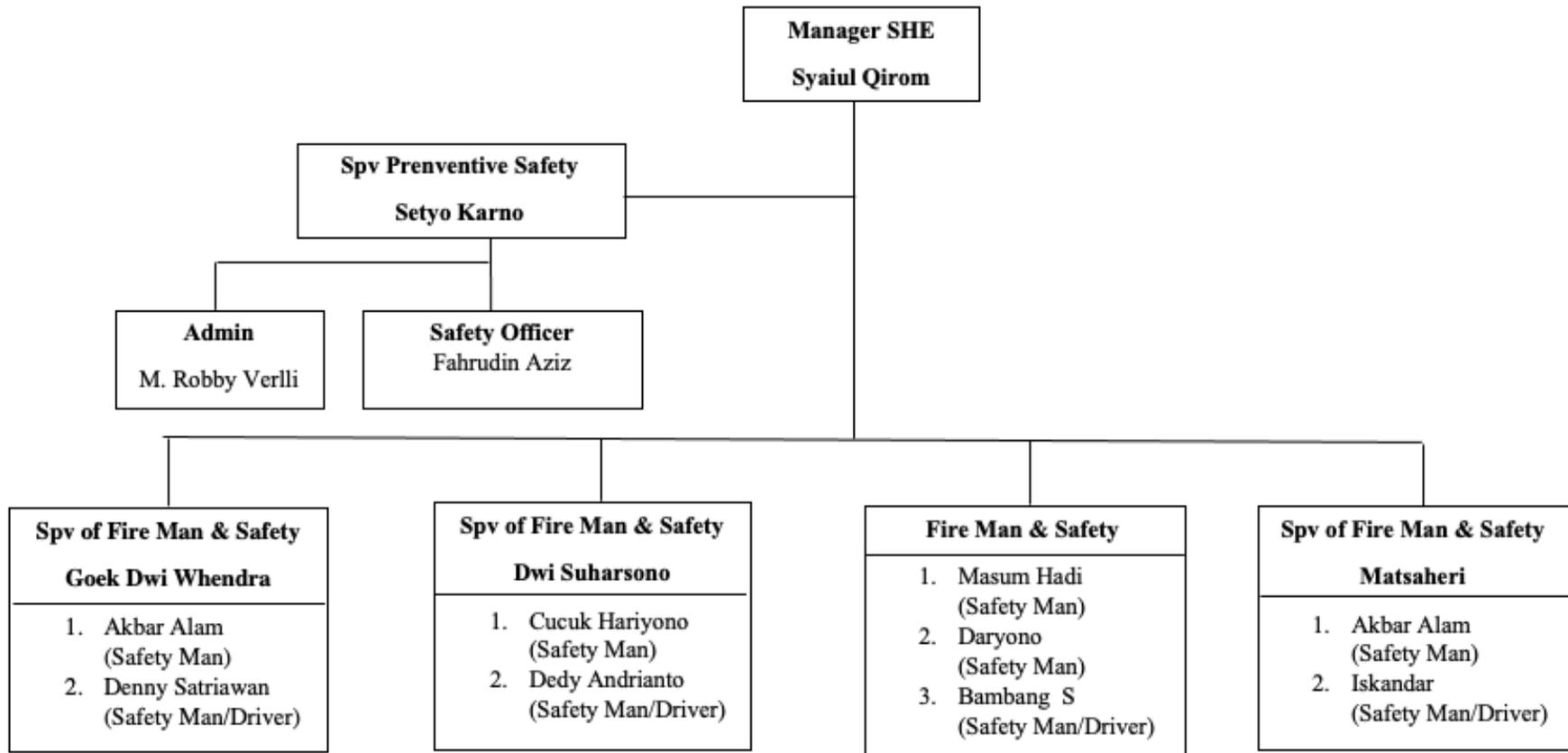
Perseroan juga melakukan pengelolaan risiko melalui Enterprise Wide Risk Management (EWRM) secara terintegrasi pada seluruh sistem manajemen perusahaan dan pengambilan keputusan strategis maupun operasional. Penerapan sistem manajemen risiko dievaluasi setiap tahun menggunakan metode pemeriksaan dokumen, pengiriman kuesioner, dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait. Hasil evaluasi menunjukkan tren peningkatan score maturity level penerapan manajemen risiko dalam tiga tahun terakhir. Evaluasi efektifitas penerapan manajemen risiko memiliki rentang hasil penilaian dari skor 1 hingga 5, yang dimulai dari *initial* (level 1), *repeatable* (level 2), *defined* (level 3), *managed* (level 4), dan *optimized* (level 5)

#### 6. Sistem Manajemen Lainnya

#### 7. Program – Program Peningkatan Melalui Penerapan Manajemen Inovasi

Penerapan Sistem Manajemen Semen Indonesia (SMSI), diharapkan mampu meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham pada khususnya dan Pemangku Kepentingan (Stakeholders) yang lain pada umumnya.

4.1.6 Unit Safety , Helath, and Evironment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk



Gambar 4.10 Struktur Organisasi Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

**a. Deskripsi Tugas**

## 1) Kepala Seksi Keselamatan Kerja

Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan Keselamatan Kerja dan Kebersihan Lingkungan pabrik untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kebakaran di area pabrik serta melakukan pemadaman kebakaran di semua daerah yang bisa dijangkau di kabupaten, khususnya pabrik, gedung dan fasilitas di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

2) Kepala Regu *Planner* dan *Preventive*

Mengkoordinir, mengawasi dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan *Preventive* Keselamatan Kerja dan Kebersihan serta proses administrasi di Seksi Keselamatan Kerja dan Kebersihan untuk menjamin tersedianya Alat Pelindung Diri (APD), rambu lalu lintas dan norma K3.

3) Kepala Regu *Fire*

Mengkoordinir, mengawasi dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan Pemadaman dan Keselamatan Kerja yang meliputi: pencegahan dan penanggulangan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kebakaran di area pabrik atau pelabuhan, dan melakukan pemadaman kebakaran di semua daerah yang bisa dijangkau, khususnya di kabupaten Gresik dan Tuban.

## 4) Kepala Regu Kebersihan

Mengkoordinir, mengawasi dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian kebersihan pabrik atau pelabuhan, penampungan limbah industri, dan inspeksi/kontrol terhadap peralatan produksi, untuk menjamin area kerja selalu dalam keadaan bersih dan mencegah terjadinya kecelakaan.

## b. Program Kerja

Adanya pengelolaan K3 di perusahaan tidak hanya sekedar memenuhi peraturan yang ditetapkan, tetapi juga melakukan upaya serius bagi terjaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pegawai maupun masyarakat sekitar secara maksimal. Perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), OHSAS 18001:2008, Sistem 5R dan Sistem Saran yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Semen Gresik (SMSG).

Mengacu pada standar yang telah diterapkan menggunakan sistem manajemen tersebut, Perusahaan melaksanakan 7 program terkait K3, meliputi:

- 1) Program Pemeriksaan Kesehatan.
- 2) Program Pemantauan 10 Besar Penyakit Di Puskesmas Sekitar Perusahaan.
- 3) Program Pengelolaan Biaya Kesehatan.
- 4) Program Asuransi Tenaga Kerja (Jamsostek).
- 5) Program Identifikasi Dan Penilaian Dampak Kegiatan (IPDK).
- 6) Program Pengukuran Lingkungan Kerja Dan Program Pencegahan Kecelakaan Kerja.

Program pemeriksaan kesehatan dan pemantauan 10 besar penyakit merupakan kegiatan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan masyarakat sekitar yang dilakukan secara rutin dalam upaya pemenuhan terhadap peraturan perundangan K3. Untuk menjamin kesehatan kerja seluruh karyawan, Perusahaan berpartisipasi dalam program Jamsostek dan mengelola biaya pemeriksaan dan pengobatan kesehatan karyawan. Untuk menetapkan acuan skala prioritas dalam menjaga aspek K3, Perusahaan melaksanakan Program Identifikasi dan Penilaian Dampak Kegiatan (IPDK). Perusahaan melakukan pengukuran lingkungan kerja secara rutin dalam upaya pemenuhan terhadap peraturan perundangan K3.

Perusahaan melaksanakan Program Pencegahan Kecelakaan Kerja secara rutin untuk mencegah terjadinya kecelakaan, kebakaran dan pemenuhan terhadap peraturan perundangan K3. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

- 1) Pengawasan terhadap *unsafe action* dan *unsafe condition*.
- 2) *Safety talk*.
- 3) Pengadaan Alat pelindung Diri (APD).
- 4) Investigasi kecelakaan/kebakaran.
- 5) Pembuatan dan perawatan rambu norma K3 (*safety promotion*).
- 6) Pemeriksaan peralatan pemadam kebakaran (APAR, *hydrant*, mobil PMK).
- 7) Melakukan simulasi kegiatan tanggap darurat.
- 8) Melakukan pelatihan mengenai K3 terhadap semua pegawai.

Perusahaan secara rutin memantau kinerja yang diukur melalui statistik kecelakaan *Frequency Severity Indicator* (FSI), gabungan angka kecelakaan *Frequency Rate* (FR=angka kekerapan) dengan *Severity Rate* (SR=angka keparahan). Dengan pelaksanaan program K3 tersebut, selama tahun 2009-2011 tidak ada kecelakaan kerja yang dikategorikan fatal di lingkungan Perusahaan. Pada tahun 2008 sampai 2011, Perusahaan telah menerapkan SMK3 dengan memperoleh sertifikasi dari OHSAS 18001:2007. Tahun 2011 Perusahaan menerima Sertifikat dan Bendera Emas tentang Penetapan Perusahaan Penerima Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Penerapan K3 telah dilakukan dengan baik dan benar oleh Perusahaan dengan tujuan terciptanya lingkungan kerja yang bersih, sehat dan nyaman, kemudian membuahkan pengakuan dari Pemerintah setempat. Tahun 2009-2011 Perusahaan mendapatkan penghargaan "Zero Accident Award" dari KEMENAKERTRANS RI Nomor: PER-01/MEN/2007 atas prestasi tanpa kecelakaan kerja untuk tahun 2009-2011.

Program Kerja Seksi Keselamatan Kerja dan Kebersihan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. terbagi menjadi 4 aktivitas, yaitu:

- 1) Aktivitas Keselamatan Kerja
  - a) *Safety talk*.
  - b) Temuan ketidaksesuaian (*unsafe action and condition*).
  - c) Pengecekan APAR.
  - d) Pengecekan *hydrant*.
  - e) Pengecekan *fire alarm*.
  - f) Tanggap darurat.
  - g) Laporan kecelakaan dan kebakaran.
  - h) Pengawasan pekerjaan kontraktor.
  - i) Kesiapan PMK.
  - j) Pemadaman kebakaran.
  - k) Rekondisi rambu norma K3.
  - l) *Draw out/in* peralatan.
- 2) Aktivitas kebersihan
  - a) Pembersihan *reject material* dan sampah di semua area.
  - b) Penyimpanan barang awal dan limbah B3.
  - c) Pembersihan saluran air di semua area pabrik.
  - d) Pembersihan jalan di semua area pabrik.
  - e) Pembersihan halaman di semua area pabrik.
  - f) Pembersihan utilitas di semua area pabrik.
  - g) Pembersihan area pelabuhan.
  - h) Pengawasan pekerjaan pembersihan insidental.
  - i) Pelaksanaan 5R.
  - j) *Report* penggunaan Alat-Alat Berat (AAB).
  - k) Audit ISO 14001.
  - l) Temuan Ketidaksesuaian kebersihan tiap area.
- 3) Aktivitas Khusus
  - a) Bulan K3.

- b) Penghijauan Bengkel K3.
  - c) *Inventory* subgudang APD.
  - d) Rekondisi APAR (Pembelian Baru).
  - e) Rekondisi *hydrant*.
  - f) Rekondisi PMK.
  - g) Perencanaan *assessment* K3.
  - h) *Review* kontrak dengan PT. Suwabina Gatra.
  - i) *Review* kontrak dengan CV. Murni.
  - j) *Training Safety Awareness*.
- 4) Aktivitas Tahunan
- a) Bulan K3.
  - b) Sertifikasi peralatan pabrik.
  - c) *Review* identifikasi bahaya dan penilaian resiko.
  - d) Pembuatan RKAP.
  - e) *Review* instruksi kerja dan R.
  - f) *Review* temuan Audit SMK3 atau OHSAS 18000.
  - g) *Review* temuan Audit SPI.
  - h) *Review* temuan Audit ISO 14001.
  - i) *Review* laporan HSE.

#### 4.1.7 Ketenagakerjaan

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik mempekerjakan dua jenis pekerja dalam operasional perusahaan. pekerja dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap PT Semen Indonesia (Persero) dan pekerja kontrak atau yang sering disebut dengan *outsourcing*. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik mempekerjakan pekerja *outsourcing* sebagai salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam bekerja. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik bekerjasama dengan beberapa vendor terkait *supply* kebutuhan perusahaan. Jenis vendor atau pihak dua yang bekerja bersama dengan PT Semen

Indonesia (Persero) Tbk Gresik terdiri dari *supply* terkait tenaga kerja di k3, *packer loader* pengangkutan semen, admin TUKS (Terminak Untuk Kepentingan Sendiri), pemeliharaan mesin, listrik, *finishmill packer*, tenaga kebersihan, tenaga pekerja bagian arsip dan umum, perbaikan sarana prasarana perumahan segunting, perbaikan *storage*, perbaikan sarana prasarana perumahan tubanan, perbaikan sarana prasarana kantor dan penunjangnya dan lingkungan hidup, transportasi, alat berat, *security* area 2000, maintenance di TUKS, IT di area 2000, serta jasa pengukuran lingkungan

## 1. Jumlah Tenaga

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Gresik memiliki total tenaga kerja sebanyak 361 orang yang terbagi dalam dua area yaitu area 2000 sebanyak 306 orang dan area 7000 sebanyak 55 orang. Tenaga kerja tersebut terbagi lagi ke dalam beberapa unit diantaranya adalah Unit Pemeliharaan Listrik, Unit finish mill, Unit Packer, Unit Pemeliharaan Mesin, Unit Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Unit Kebersihan.

## 2. Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Gresik terdiri dari 2 sistem kerja, yaitu :

a. Jam kerja yang berlaku bagi tenaga kerja bagian produksi terbagi ke dalam 3 shift, yaitu :

1) Shift I jam kerja dari jam 07.30 s.d. 16.30

2) Shift II jam kerja dari jam 16.30 s.d. 23.30

3) Shift III jam kerja dari jam 23.30 s.d. 07.30

- b. Jam kerja yang berlaku bagi tenaga kerja di bagian non produksi yaitu mulai dari jam 07.30 s.d. 16.30 WIB setiap hari senin-jum'at dengan 2 hari libur kerja yaitu hari sabtu dan minggu.

#### **4.2 Analisis penerapan *Reward and Punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik**

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk memiliki buku Perjanjian Kerja Bersama atau yang disingkat sebagai PKB dimana dalam buku tersebut berisi beberapa perjanjian kerja antara pekerja induk dengan pihak perusahaan. PKB sendiri juga berisikan pasal – pasal terkait *reward* yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja induk. Untuk pegawai *outsourcing* yang bekerja di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk juga memiliki PKB antara mereka pegawai dengan pihak perusahaan yang diampuhnya. Selain PKB, untuk kontraktor yang bermitra dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik, diberikan *General Rules* yang berisikan peraturan – peraturan umum saat bekerja. *General Rules* juga berisikan terkait kecelakaan, keselamatan, dan lingkungan kerja serta poin dan denda pelanggaran yang akan diterima apabila pekerja kedapatan melakukan pelanggaran tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

##### **4.2.1 Bentuk *Reward* yang Diterapkan**

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui berbagai metode pengumpulan data, *reward* yang telah diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik menetapkan reward kepada seluruh unit kerjanya termasuk di unit *Safety, Health, and Enviroment* (SHE) dibantu dengan unit kerja khusus bagian

SDM (Sumber Daya Manusia) dalam penyusunan, pencatatan, penilaian, dan pelaporan terkait kinerja karyawan sebagai salah satu bentuk indikator penerapan reward kepada karyawannya. Terlihat dari pelaksanaan penghargaan ekstrinsiknya yang terdiri dari penghargaan secara ekstrinsik dan intrinsik. Dimana penghargaan ekstrinsik secara finansial berbentuk gaji, tunjangan dan bonus intensif, sedangkan untuk penghargaan non finansialnya berbentuk seperti promosi jabatan, program pelatihan dan pengembangan, cuti, dan program rekreasi kepada karyawan. Selain penghargaan secara ekstrinsik, ada juga penghargaan secara *intrinsic* terhadap karyawan yaitu penghargaan secara intrinsik yaitu penghargaan yang berasal dari dalam diri individu yaitu berupa kepuasan penyelesaian pekerjaan, kepuasan pencapaian target dan hak otonomi.

**Tabel 4.1 Bentuk *reward* yang diterapkan di PT Semen Indonesia Tbk Gresik**

No.	Jenis <i>Reward</i>	Macam – Macam <i>Reward</i>	Bentuk Reward	Kriteria
1.	<i>Reward Extrinsic</i>	Finansial	Gaji	Gaji sesuai dengan beban pekerjaan
			Tunjangan	Tunjangan diberikan kepada semua pekerja sesuai status pekerja
			Bonus	Bonus diberikan kepada semua pekerja sesuai status pekerja
		Non-Finansial	Pelatihan dan	Pelatihan dan

			Pengembangan	pengembangan pada karyawan atas usulan karyawan lainnya atau atasan yang dirasa memiliki kinerja yang baik
			Cuti	Cuti diberikan berdasarkan kontrak awal yang disesuaikan dengan kebutuhan dari pekerja
2.	<i>Reward Intrinsic</i>		Penyelesaian Kerja	Muncul karena telah berhasil mencapai suatu target yang telah ditentukan
			Pencapaian Target	Muncul setelah dirasa berhasil mencapai suatu target yang ditentukan
			Otonomi	Diberikan sebuah amanat untuk pengambilan keputusan dan berpendapat

Adapun uraian tentang table 4.1 diatas mengenai *reward extrinsic* dan *intrinsic* yang diterapkan adalah sebagai berikut :

a. *Reward Extrinsic*

1) Penghargaan Finansial

a) Gaji

Gaji merupakan bentuk tanggung jawab pihak perusahaan sebagai pemberi kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada pihak perusahaan. Pada karyawan induk gaji unit SHE di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik diberikan diberikan setiap 1 bulan sekali di akhir bulan setiap tanggal 27 (slip gaji melalui email) oleh unit keuangan begitu pula untuk karyawan atau pekerja *outsourcing* unit SHE diberikan setiap 1 bulan sekali di akhir bulan setiap tanggal 27 (slip gaji melalui bentuk kertas fisik) oleh unit usaha melalui vendor masing – masing.

b) Tunjangan

PT Semen Indonesia menerpakan fasilitas tunjangan kematian, tunjangan keluarga, tunjangan masuk rumah sakit, tunjangan hari raya, tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Namun ada sedikit perbedaan terkait penerapan system reward pada karyawan induk (oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik) dan karyawan *outsourcing* pada jenis dan jumlah tunjangan yang diberikan

c) Bonus

Bonus hasil jasa produksi imbalan tambahan diberikan berupa finansial (uang) berdasarkan penilaian kinerja setiap karyawan selama satu tahun pada karyawan

## 2) Penghargaan Non-Finansial

### a) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Apabila dari pihak dinas atau beberapa pihak luar mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi seluruh karyawan, dari pihak PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik menunjuk karyawan yang baik kinerjanya untuk mengikuti pelatihan

### b) Cuti

Cuti tahunan 17 hari, cuti besar 34 hari, dispensasi bersalin 3 bulan, cuti nikah di dalam kota selama 3 hari, dalam kota beda provinsi 4 hari, luar provinsi 5 hari kerja dan terdapat perbedaan pemberian cuti pada karyawan induk dan outsourcing.

## b. *Reward Intrinsic*

### 1) Penyelesaian Kerja

Merupakan suatu kepuasan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya yang telah di berikan padanya

### 2) Pencapaian Kerja

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang karyawan dapat mencapai target yang di berikan oleh atasan padanya. Seperti : karyawan dan pekerja *outsourcing* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tersebut lebih semangat dan percaya diri

## 3) Otonomi

Diberikannya hak dalam mengambil keputu/san atas pekerjaan yang diberikannya

#### 4.2.2 Bentuk *punishment* yang di terapkan

Selain sistem *reward* atau penghargaan yang diberikan pada karyawan, penerapan *punishment* dalam sebuah perusahaan juga tidak kalah penting. Pihak PT Semen Indonesia menerapkan *punishment* atau hukuman yang dibagi menjadi beberapa golongan. *Punishment* tersebut berupa hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

**Tabel 4.2 Bentuk *punishment* yang diterapkan di PT Semen Indonesia Tbk Gresik**

No.	Jenis <i>Punishment</i>	Bentuk <i>Punishment</i>	Kriteria
1.	Hukuman Ringan	Teguran lisan maupun tertulis. Teguran lisan disampaikan langsung kepada orang yang bersangkutan sedangkan tertulis seperti dengan adanya surat peringatan pertama (SP 1)	Datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin dan kejelasan, melakukan tindakan tidak aman selama bekerja di lingkungan pabrik atau kantor oleh karyawan dan pekerja kontraktor
		Denda berupa nominal	Melakukan <i>unsafe action</i> dan adanya <i>unsafe condition</i> yang belum diperbaiki oleh pekerja kontraktor

2.	Hukuman Sedang	Adanya surat peringatan kedua (SP 2)	Tidak menghiraukan peringatan pertama
		Denda berupa nominal	Melakukan <i>unsafe action</i> dan adanya <i>unsafe condition</i> yang belum diperbaiki oleh pekerja kontraktor
3.	Hukuman Berat	Pemutusan kontrak atau tidak diperpanjang kontrak kerja serta pemutusan hubungan kerja (PHK)	Melakukan pelanggaran berat seperti tidak menghiraukan peringatan berkali – kali oleh karyawan dan pekerja kontraktor
		Penurunan jabatan	Melakukan pelanggaran berat seperti tidak menghiraukan peringatan berkali – kali oleh karyawan
		Pergantian jenis pekerjaan	Melakukan pelanggaran berat seperti tidak menghiraukan peringatan berkali – kali oleh pekerja kontraktor

Sistem pelanggaran yang diterapkan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik terdapat 3 jenis yaitu : pertama, hukuman ringan yang berupa teguran lisan maupun tertulis. Teguran lisan disampaikan langsung kepada orang yang bersangkutan sedangkan tertulis seperti dengan adanya surat peringatan pertama (SP 1) beserta denda berupa

nominal kepada tiap pelanggar. Teguran dan surat peringatan diberikan kepada seluruh pekerja yang melakukan datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin dan kejelasan, melakukan tindakan tidak aman selama bekerja di lingkungan pabrik atau kantor oleh karyawan dan pekerja. Terkait perihal denda berlaku untuk pekerja kontraktor yang bermitra dengan PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk Gresik. kedua, hukuman sedang yang kurang lebih memiliki kesamaan dengan hukuman ringan, peringatan dilanjutkan dengan turunnya surat peringat kedua (SP 2) serta denda nominal. Adanya surat peringatan kedua (SP 2) tersebut dikarenakan tidak dihiraukannya teguran sebelumnya. Ketiga, hukuman berat berupa pemutusan kontrak atau tidak diperpanjang kontrak kerja untuk pekerja *outsourcing* atau kontraktor serta pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan induk perusahaan, hukuman tersebut berlaku untuk mereka yang melakukan pelanggaran berat seperti tidak menghiraukan peringatan berkali – kali oleh karyawan dan pekerja kontraktor serta adanya penurunan jabatan dan pergantian jenis pekerjaan.

**Tabel 4.3 Dasar Penilaian Poin Pelanggaran Pekerja Kontraktor**

<b>Denda</b>	<b>Nilai Poin Pelanggaran</b>
Rp 100.000 – Rp 200.000	- 1
Rp 300.000 – Rp 400.000	- 2
Rp 500.000 – Rp 1.000.000	- 3
Rp 2.000.000 – Rp 10.000.000	- 4
Rp 1.000.000 – Rp 20.000.000	- 5

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk juga melakukan sistem pelanggaran pada ID Card untuk pekerja kontraktor, apabila pekerja ditemukan melakukan pelanggaran sesuai peraturan keselamatan kerja, kebersihan, dan lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk., maka ID Card pekerja akan

ditandai atau diberi lubang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Jika pekerja melakukan pelanggaran hingga 3 kali (ditandai dengan 3 lubang pada ID Card), maka pekerja tersebut akan terkena *blacklisted* atau tidak dipekerjakan di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

#### **4.3 Proses Penerapan *Reward* dan *Punishment* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik**

##### **4.3.1 Penerapan *reward* sebagai bentuk upaya pendukung keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik**

Penerapan *reward* yang dilakukan oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik kepada pekerjanya diharapkan dapat memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan. Penerapan *reward* diharapkan dapat membantu memperkuat motivasi untuk memacu agar individu ataupun pihak vendor lebih berkualitas. Kualitas SDM yang baik di suatu perusahaan dapat mempengaruhi bagaimana suatu individu bertindak atau berperilaku. Pekerja akan memiliki dorongan untuk berperilaku baik saat bekerja. Di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik yang merupakan suatu perusahaan dengan risiko kecelakaan yang cukup tinggi, hal semacam ini memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam menekan upaya kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan. Pemberian *reward* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik tidak semata – merta diberikan kepada pekerja, akan tetapi agar pekerja dapat lebih bersemangat menjalankan tanggungjawab yang dibawanya.

*Reward* yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, tidak semata – mata diberikan tanpa adanya hal yang mendasari. Perusahaan menerapkan sistem penilaian terhadap karyawan dengan beberapa indikator yang diterapkan dimana indikator tersebut dipergunakan sebagai penilaian kinerja perusahaan kepada karyawan. Penilaian pekerja oleh PT Semen

Indonesia (Persero) Tbk Gresik dilakukan selama 1 bulan sekali untuk karyawan induk dan untuk *outsourcing* dilakukan 1 tahun sekali. Penilaian dilakukan oleh kepala unit SHE yang nantinya akan dilaporkan kepada unit SDM perusahaan. selain penilaian yang dilakukan oleh kepala unit pada karyawannya, terdapat pula penilaian yang dilakukan oleh tiap individu pekerja melalui official aplikasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. Beberapa aspek yang menjadi point penilain ialah penilaian akhlak, kompetensi, dan *learning agility*.

Berdasarkan sumber yang didapat, pemberian *reward* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk biasa dilakukan satu tahun sekali di bulan perayaan K3. Pemberian *reward* di bulan perayaan K3 oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk diberikan kepada vendor – vendor yang telah berkontribusi dan memiliki kinerja yang baik selama satu tahun belakang seperti contohnya ialah vendor dengan *zero accident*. Selanjutnya untuk *reward* finansial yang diberikan perusahaan kepada pekerja seperti gaji, diberikan secara berkala di akhir bulan, lalu untuk *reward* finansial berupa tunjangan dan bonus diberikan kepada pekerja pada saat – saat tertentu.

#### **4.3.2 *Punishment* sebagai bentuk upaya pendukung keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk**

Pekerja yang sering melakukan pelanggaran dipastikan bahwa mereka ialah pekerja yang memiliki kinerja yang kurang baik. Pekerja akan cenderung melakukan *unsafe action* yang dapat mengakibatkan kecelakaan di tempat kerja. Dalam menjaga lingkungan kerja yang jauh dari kecelakaan kerja, perlu adanya sistem punishment sebagai bentuk kedisiplinan pekerja agar memtauhi peraturan dan terhindar dari punishment yang ditetapkan.

Temuan yang sering ditemukan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik ialah pada pekerja kontraktor. Kasus yang terjadi adalah ada salah satu pekerja yang sering ditemukan tidak memakai APD (Alat Perlindungan Diri). Pekerja tersebut telah diberi teguran dan peringatan untuk beberapa kali namun hal tersebut tetap tidak dihiraukan. Hingga pada akhirnya hukuman yang diterima oleh pekerja tersebut ialah hukuman jenis berat yaitu tidak diperizinkan untuk bekerja kembali. Umumnya kontraktor yang bermitra dengan PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk Gresik setiap awal dan akhir bulan secara rutin akan mengurus poin pelanggaran terkait K3, apabila ada pelanggaran di poin K3 tersebut, akan tertulis nominal pelanggaran dengan disertai foto pelanggaran. Setelah kontraktor mendapat poin K3 kemudian diserahkan ke pihak verifikasi kelengkapan berkas (lengkap) yang nanti baru akan diserahkan ke pihak akutansi pembayaran. Nantinya pihak akutansi akan memotong nilai pekerjaan sesuai pelanggaran tiap – tiap kontraktor. Pada bagian transport yaitu para *driver*, penerapan punishment poin denda dilakukan melalui aplikasi resmi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk disertai dengan pengecekan plat nomor serta nama *driver* yang nantinya akan diserahkan ke pihak pengadaan untuk proses pemotongan nilai pekerjanya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* yang diterapkan PT Semen Indonesia (persero) Tbk Gresik dalam bentuk penghargaan secara ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik secara finansial berbentuk gaji pada karyawan induk diberikan setiap 1 bulan sekali di akhir bulan setiap tanggal 27 begitu pula untuk karyawan atau pekerja *outsourcing* unit SHE melalui vendor masing – masing, untuk tunjangan terdapat perbedaan pada jenis dan jumlah tunjangan yang diberikan karyawan induk (oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik) dan karyawan *outsourcing*, untuk bonus intesif diberikan kepada pekerja berdasarkan penialain kinerja tiap individu. Sedangkan untuk penghargaan non finansialnya berbentuk cuti dan pelatihan penemabngan yang dimana terdapat perbedaan pemberian cuti pada karyawan induk dan *outsourcing*, untuk pelatian pengembangan karyawan berkesempatan terpilih mengikuti berdasarkan baiknya kinerja yang telah dinilai sebelumnya. Penghargaan secara intrinsik berupa kepuasan penyelesaian pekerjaan, kepuasan pencapaian target dan hak otonomi.
2. *Punishment* yang diterapkan di PT Semen Indonesi (Perseo) Tbk Gresik terdapat 3 jenis yaitu hukuman ringan yang berupa teguran lisan maupun tertulis serta denda berupa nominal kepada tiap pelanggar. Teguran dan surat peringatan diberikan kepada seluruh pekerja dan perihal denda berlaku untuk pekerja kontraktor yang bermitra dengan PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk Gresik. Hukuman sedang yang kurang lebih

memiliki kesamaan dengan hukuman ringan. Ketiga, hukuman berat berupa pemutusan kontrak atau tidak diperpanjang kontrak kerja untuk pekerja *outsourcing* atau kontraktor serta pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan induk perusahaan. Khusus pekerja kontraktor, apabila pekerja ditemukan melakukan pelanggaran sesuai peraturan maka ID Card pekerja akan ditandai atau diberi lubang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

3. Penerapan *Reward* dan *Punishment* di PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk memiliki peran sebagai upaya pendukung keselamatan kerja di lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik hal ini dapat dibuktikan dengan angka kecelakaan kerja yang semakin menurun semenjak diberlakukannya peraturan yang berisikan sanksi dalam bentuk *General Rules* perusahaan. Peran kedua hal tersebut dapat dikaitkan dengan bagaimana *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh pada baik tidaknya kinerja setiap karyawan. Selanjutnya kinerja tersebut menentukan bagaimana pekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik memiliki kualitas yang baik sebagai salah sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Apabila SDM yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang baik maka akan meminimalisir adanya hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja.

## 5.2 Saran

1. Mengingat pekerja di PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk Gresik memiliki pekerja yang berstatus induk dan *outsourcing*, perlu diperjelas penerapan dan pemahaman terkait *reward* dan *punishment* dengan memperhatikan dampak hubungan manusia khususnya kecemburuan sosial yang dapat menimbulkan konflik dan perlunya musyawarah untuk menyatukan persepsi tentang arah pencapaian tujuan perusahaan.

2. Perusahaan disarankan untuk terus menerapkan sistem reward yang sudah ada mengingat karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan. Jadi apabila sistem reward dan punishment dapat dilaksanakan dengan baik maka produktifitas dan kinerja perusahaan akan menjadi baik pula.
3. Penerapan reward pada pekerja disarankan untuk dilakukan dengan frekuensi yang lebih sering dari sebelumnya. Terkhusus pemberian *reward* pada vendor, disarankan untuk perusahaan juga memberikan lebih banyak variatif penghargaan. Perusahaan juga disarankan untuk berkomunikasi dengan pihak vendor untuk memberikan masukan pemberian *reward* pada pekerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Eni Nurmiyati. (2011). 'Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah'. Jakarta : Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah
- Febrianti, Silfia. Mochammad Al Musadieg, Arik Prasety. (2014). 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja'. *Jurnal Moral dan Kewarganegaraan*. Vol. 2 (2).
- Hongadi, E. and Praptiningsih, M. (2015) 'Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan'. *Agora*, Vol.1(3)
- Ihsan, M. (2019). 'Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak'. Skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- John M. Echolas dan Hasan Shandily. 1996. Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 1996 : 485)
- Laporan Berkelanjutan (*Sustainability Report*) PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk. 2018.
- Laporan Tahunan PT Semen Indonesia (Perseo) Tbk. 2019.
- Malayu S P Hasibuan. (2009). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Jakarta : Bumi Aksara
- Nurmiyati, E. (2011) 'Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah'.
- Redjeki, S. (2016). 'Kesehatan dan Keselamatan Kerja'. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Saputra, A.D. (2015). 'Gambaran Potensi Bahaya dan Penilaian Risiko Keselamatan dan Keehata Kerja di Bagia Spinning IV Production PTASIA PASIFIC FIBERS, TBK, Kabupaten Kendal'. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Saputra, D., dkk. (2017). 'Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Divisi Regional Ii Sumatera Barat'. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 (1)

Septiani, H. (2018) 'Peran Mekanisme Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BTM Bimu Bandar Lampung'. Skripsi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Suparmi; Septiawan, V. (2019) 'Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran'. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), pp. 51–61.

Wibisono, P. W. (2015). 'Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud'. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.

Lampiran 1. Absensi Kegiatan Magang



PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

**DAFTAR HADIR MAHASISWA KERJA PRAKTEK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA**

NO.	NAMA MAHASISWA	KET	FEBRUARI 2021																			
			1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26
1	Haura Salsabila Afro	IN	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura
		OUT	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura	Haura
2	Ayu Sekar Pawening	IN	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu
		OUT	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu	Ayu
3	Qonita Basyariyah	IN	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita
		OUT	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita	Qonita

Keterangan :

Pagi : 08.00 WIB

Sore : 16.00 WIB

\*) Copy untuk Lampiran Laporan

\*) Mohon diserahkan kembali ke Unit of L&D Operational & Certification

Unit Kerja : Section of Gresik SHE

Nama Pembimbing : SETYO KARNO -- ( 1005 )

Tanda Tangan



PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

**DAFTAR HADIR MAHASISWA KERJA PRAKTEK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA**

NO.	NAMA MAHASISWA	KET	MARET 2021																						
			1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26	29	30	31
1	Haura Salsabila Afro	IN	<i>Haura</i>																						
		OUT	<i>Haura</i>																						
2	Ayu Sekar Pawening	IN	<i>Ayu</i>																						
		OUT	<i>Ayu</i>																						
3	Qonita Basyariyah	IN	<i>Qonita</i>																						
		OUT	<i>Qonita</i>																						

Keterangan :

Pagi : 08.00 WIB

Sore : 16.00 WIB

\*) Copy untuk Lampiran Laporan

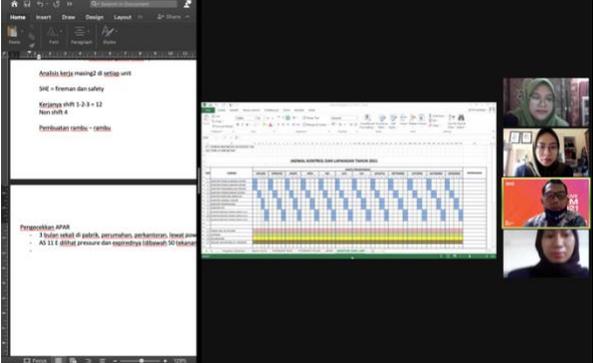
\*) Mohon diserahkan kembali ke Unit of L&D Operational & Certification

Unit Kerja : Section of Gresik SHE

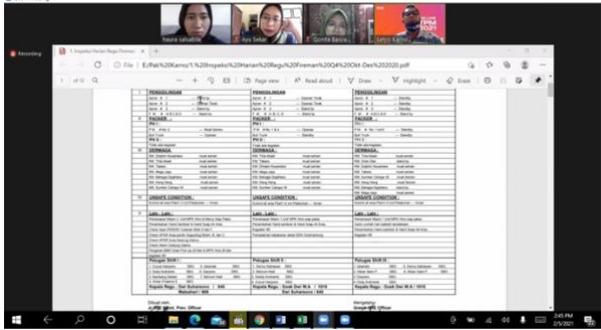
Nama Pembimbing : SETYO KARNO -- ( 1005 )

Tanda Tangan

**Lampiran 2. Dokumentasi Kegiatan Magang**

No.	Dokumentasi	Keterangan
1.		<p>Pengarahan kegiatan magang oleh Unit Learning and Development PT Semen Indonesia (Persero) Tbk</p>
2.		<p>Pengenalan Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>
3.		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>

<p>4.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>
<p>5.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>
<p>6.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>
<p>7.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>

<p>8.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>
<p>9.</p>		<p>Pemberian materi magang Unit Safety, Health, and Environment (SHE) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik</p>