

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya keberadaan manusia menjadi salah satu kekuatan yang paling utama sebagai faktor kunci penggerak suatu organisasi yang menjadi fokus manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena dinamika perubahan internal dan eksternal yang memengaruhi sumber daya manusia dalam suatu bisnis, dalam sebuah organisasi, mengelola manusia merupakan hal yang sangat penting dan menghadirkan tantangan tersendiri. Dari segi penampilan, karakter, kemampuan dan perilaku seseorang tidak ada yang sama. Manusia tidak dapat sepenuhnya dikendalikan seperti mesin, karena mereka memiliki kehendak bebas dan kemampuan untuk berpikir, merasakan, dan bertindak sesuka hati. Menurut Suparno (2015: 2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu prosedur yang memerlukan penilaian kebutuhan sumber daya manusia, dengan cara mempekerjakan profesional untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia melalui penugasan dan insentif yang sesuai, semua hal tersebut harus sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

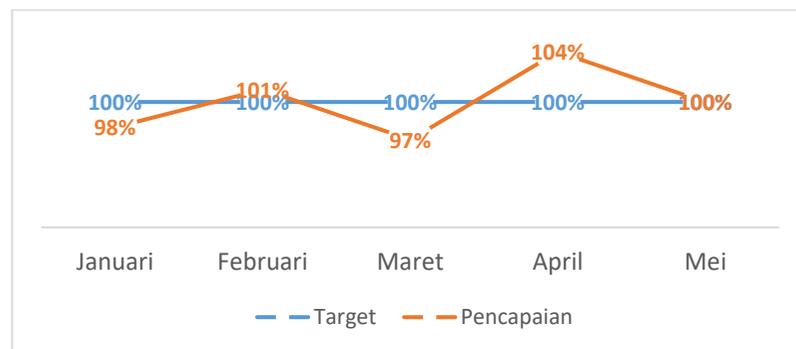
Produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi merupakan pendorong utama pertumbuhan menuju pencapaian pembangunan berkelanjutan. Di sisi lain, mempertahankan pertumbuhan produktivitas serta mempertahankan tingkat pertumbuhan yang cukup tinggi dan berkelanjutan merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas dalam jangka panjang. Dengan demikian, produktivitas dan pertumbuhan merupakan suatu konsep dengan pola interaksi yang saling bergantung, dinamis, non-mekanistik, non-linier, dan kompleks. Untuk mengukur produktivitas sebuah perusahaan dapat memperkirakan jumlah jam kerja karyawan untuk mendapatkan bayaran dan jumlah jam yang mereka habiskan untuk mengevaluasi kinerja. Jumlah total jam kerja diperhitungkan, serta jam yang tidak digunakan untuk bekerja tetapi tetap dibayar, seperti jam yang digunakan untuk liburan, cuti sakit, atau tugas eksternal lainnya. Produktivitas kerja ditunjukkan

sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja dan juga jam kerja manusia. Tenaga kerja yang dipekerjakan terdiri dari tenaga kerja langsung maupun tenaga kerja tidak langsung.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu konsep dalam ilmu ekonomi, sering kali mengacu pada suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan produk atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan individu secara keseluruhan. Produktivitas merupakan gagasan filosofis yang mewujudkan cara berpikir dan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup, artinya seseorang harus terus-menerus berusaha untuk memastikan bahwa situasi hari ini lebih baik dari kemarin dan kualitas hidup hari esok akan lebih baik dari hari ini (Tsauri, 2013: 148). Dari hasil observasi awal yang telah dilaksanakan oleh penulis secara keseluruhan PT AKS Precision Ball Indonesia mengukur pekerjaan para karyawannya tidak berdasarkan dengan waktu, tetapi berdasarkan hasil satuan produksi, serta pengukuran pekerjaannya pun tidak berdasarkan perorangan tetapi berdasarkan tim di setiap bagian yang terdapat di dalam perusahaan.

Gambar 1. 1

Data Produksi PT AKS Precision Ball Indonesia Tahun 2022



Data Penelitian: PT AKS Precision Ball Indonesia 2022.

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat produksi perusahaan bisa dikatakan sudah memenuhi target yang di tetapkan apabila dapat mencapai angka 100%. Namun dapat dilihat dari hasil pencapaian produksi PT AKS Precision Ball Indonesia dari bulan Januari hingga bulan Mei 2022 terdapat beberapa

kali penurunan, namun tingkat penurunannya tidak terlalu signifikan. Tingkat pencapaian produksi tertinggi terdapat pada bulan April yaitu sebesar 104%, sedangkan tingkat produksi terendah terdapat pada bulan Maret yaitu sebesar 97%. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun diantaranya kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga saat mengalami kegagalan beberapa karyawan menjadi tidak produktif dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat mengurangi semangat di dalam diri karyawan. Kekurangan karyawan pada tiap bagian juga merupakan kendala yang dialami oleh perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya semangat kerja yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan hasil produksi perusahaan menjadi tidak stabil. Selain itu terdapat beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan dalam melakukan proses produksi seperti kekurangan material dan beberapa kali terjadi trouble pada mesin. Namun perusahaan dapat mengatasi masalah tersebut seperti melakukan pemantauan secara rutin yang bertujuan untuk mengetahui sudah sejauh mana hasil produksi yang telah di capai dan terdapat masalah apa saja yang menyebabkan produksi menurun.

PT AKS Precision Ball Indonesia juga selalu rutin mengadakan perlombaan pada setiap bagian (*section*) yang ada di dalam perusahaan terutama di bidang produksi. Apabila perlombaan tersebut dimenangkan oleh bagian (*section*) nya maka akan mendapatkan penghargaan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dengan di adakannya kegiatan tersebut dapat membantu meningkatkan semangat kerja para karyawan supaya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya maka target yang diinginkan oleh perusahaan juga selalu tercapai dengan baik.

Menurut Bangun (2012: 376) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi produktivitas. Banyak perusahaan telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan di tempat kerja. Dengan meminimalisir kasus kecelakaan kerja melalui program tersebut maka akan membantu menunjang produktivitas karyawan maupun perusahaan selain berpengaruh terhadap produktivitas karyawan maupun perusahaan kasus kecelakaan kerja yang cukup tinggi memerlukan

penanganan khusus dan tentunya memerlukan biaya yang cukup besar. Dikarenakan potensi biaya yang cukup tinggi mengenai pengelolaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), banyak organisasi di seluruh dunia yang masih terus mengabaikan mengenai masalah ini. Menurut ILO (*International Labour Organization*) lebih dari 250 juta kecelakaan kerja yang terjadi di setiap tahun. Selain itu 1,2 juta orang meninggal dunia akibat sakit dan kecelakaan kerja yang di alami. Angka menunjukkan bahwa biaya manusia dan sosial dari produksi terbilang cukup tinggi.

Seiring berkembangnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di seluruh dunia, di Indonesia juga sudah menjadi perhatian berbagai organisasi bisnis maupun pemerintah. Menurut BPJS Ketenagakerjaan, kecelakaan kerja meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Hingga tahun 2019, terdapat 114.235 kecelakaan kerja. Sedangkan pada tahun 2020 dalam rentang dari bulan Januari sampai Oktober, kasus kecelakaan kerja telah mencapai angka 177.161 kasus, belum ditambah 53 kasus penyakit akibat kerja. Menyadari hal tersebut, pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dengan mewajibkan semua pekerja untuk mematuhi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1972 tentang Kesehatan. Aturan pemerintah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini sudah di atur sejak tahun 1970 yang berbunyi “Setiap pekerja yang ada di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (UU No. 1 Tahun 1970). Dalam undang-undang tersebut telah dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib melindungi keselamatan para karyawannya yaitu dengan cara memberikan penjelasan kepada pada karyawan mengenai kondisi serta bahaya di tempat kerja, alat pelindung diri, yang diharuskan di dalam tempat kerja terutama saat karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing serta cara dan juga sikap yang aman saat menjalankan pekerjaan. (peraturan.bpk.go.id, 2017).

PT AKS Precision Ball Indonesia memiliki program yang telah terbentuk di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sering disebut dengan departemen *safety and fire section*. Di dalam departemen tersebut terdapat beberapa personel yang

menangani terkait *safety and fire* dan program itu sendiri memiliki kebijakan pada bidang *safety* tahunan. Setiap satu bulan sekali selalu dilakukan pengecekan (*safety petrol*) yaitu semua bagian (*section*) area kerja dilakukan pengecekan kemudian di ambil foto pada bagian-bagian yang terdapat masalah di setiap area kerja lalu pada minggu berikutnya di bulan yang sama dilakukan meeting mengenai hasil yang di dapat dari pengecekan *safety petrol* tersebut. Jika terdapat masalah kerusakan dan apabila kondisi kerusakan tersebut tergolong kecil maka akan langsung di lakukan proses perbaikan oleh perusahaan, tetapi jika kondisi kerusakan tersebut tergolong besar maka tidak bisa secara cepat untuk dilakukan proses perbaikan karena biaya yang diperlukan cukup besar.

Salah satu pilar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan pekerja secara optimal serta meningkatkan usia harapan hidup guna meningkatkan produktivitas.

Tabel 1. 1

Data Kasus Kecelakaan Kerja PT AKS Precision Ball Indonesia Tahun 2013-2022

Rentang Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Kategori Kecelakaan	Kasus Kecelakaan Kerja	Tahun Terjadi
2013 - 2017	1222	1	Sedang (moderate)	Lengan kanan karyawan tergores ujung plat material	2016
2017 - 2018	539	1	Kecil (minor)	Limbah plat terlalu penuh sehingga tumpah dan menggores tangan karyawan	2018
2018 - 2020	638	1	Sedang (moderate)	Jari manis tangan kiri karyawan terjepit kotak lot saat mengoperasikan mesin crane	2019
2020 -2022	739				

Data Penelitian: PT AKS Precision Ball Indonesia 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa selama tahun 2013-2022 kasus kecelakaan kerja selalu terjadi setiap 2 tahun sekali dimulai dari tahun 2016 hingga terakhir di tahun 2019 dengan kategori yang berbeda. Kasus kecelakaan yang terjadi pada PT AKS Precision Ball Indonesia mulai menurun di tahun 2020 hingga saat ini

belum ditemukan lagi kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Faktanya perilaku karyawan juga bisa menyebabkan terjadinya kasus kecelakaan kerja, seperti kecerobohan karyawan dan juga cara kerja karyawan. Mengingat kasus kecelakaan kerja yang terjadi selalu ada setiap tahunnya dan baru menurun pada tahun 2020 sampai sekarang, PT AKS Precision Ball Indonesia menyediakan fasilitas yang bernama *safety dojo* yaitu semacam pusat pelatihan di bidang *safety*. Di dalam pusat pelatihan tersebut telah disediakan semua bentuk peralatan *safety*, aturan *safety*, video terjadinya kecelakaan di semua pabrik grup PT AKS Precision Ball, dan juga tempat training. Pusat pelatihan tersebut disediakan untuk seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara lengkap, namun terdapat kendala yang cukup sulit untuk menurunkan tingkat kecelakaan kerja di dalam perusahaan yaitu melatih karyawan untuk membiasakan diri dan menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah ditetapkan pada saat mereka terjun langsung ke lingkungan pekerjaan. Kendala tersebut yang menyebabkan kasus kecelakaan kerja di dalam perusahaan selalu terjadi. Standar yang digunakan perusahaan mengenai program keselamatan dan kesehatan (K3) yaitu *Zero accident* atau nol kecelakaan, namun standar tersebut baru bisa diterapkan dengan baik pada tahun 2020 hingga saat ini.

Jika dilihat dari sisi perusahaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah cukup baik dan juga perusahaan sudah cukup ketat dalam memberi dukungan di bidang *safety* karena perusahaan memiliki kebijakan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diantaranya :

1. *Safety*
2. *Quality*
3. *Compliance* (Kepatuhan)

Kesehatan karyawan juga menjadi salah satu prioritas perusahaan, dari hasil observasi yang diperoleh secara langsung yang telah dilakukan oleh penulis kesehatan karyawan di dalam perusahaan sedikit kurang baik. Ada beberapa karyawan yang mengalami gangguan tidur terutama untuk karyawan yang bekerja pada shift malam. Suasana udara saat malam hari di dalam perusahaan juga kurang baik ditambah

terdapat aroma menyengat yang bersumber dari bahan produksi, hal ini menyebabkan kesehatan karyawan menjadi sedikit terganggu.

Selama setahun sekali PT AKS Precision Ball Indonesia selalu mengadakan tes kesehatan. Selain itu PT AKS Precision Ball Indonesia juga memfasilitasi asuransi kesehatan bagi seluruh karyawan beserta keluarga dari para karyawan. Adapun beberapa asuransi kesehatan yang telah diberikan oleh perusahaan, diantaranya yaitu ada asuransi swasta (*reliance*) yang diperuntukkan bagi karyawan beserta keluarga, Asuransi ketenagakerjaan BPJS digunakan apabila terjadi kecelakaan di lingkungan kerja, serta ada asuransi AKDHK yang digunakan apabila terjadi kecelakaan di luar tempat kerja. Namun pelayanan yang diberikan oleh pihak asuransi kurang memuaskan bagi beberapa karyawan, terutama bagi karyawan yang memerlukan biaya yang cukup besar untuk menangani kesehatan maupun kecelakaan kerja di dalam perusahaan dan tentu memerlukan proses yang cukup memakan waktu. Namun hal tersebut tidak menjadi kendala yang besar bagi perusahaan karena PT AKS Precision Ball Indonesia tidak hanya memakai 1 asuransi saja yang bisa mengatasi keluhan karyawan, melainkan terdapat beberapa asuransi yang bisa di gunakan untuk kondisi tertentu.

Berkaitan dengan bahaya yang dapat muncul saat melakukan pekerjaan, kedisiplinan merupakan salah satu poin utama, dimana kecerobohan yang terjadi dapat merugikan keselamatan para karyawan. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016: 341) disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan juga dapat bermanfaat untuk jangka waktu panjang baik untuk individu maupun perusahaan.

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Hari Kerja (2)	Keterangan (3)			Total Ketidakhadiran (4)	Presentase Kehadiran (5)	Presentase Ketidakhadiran (6) (4 / 2 x 100)	Tingkat Absensi (5-6)
			Sakit	Izin	Alpa				
Januari	228	245	41	10	0	51	95,0%	21%	75%
Februari	228		173	3	0	176	92,2%	72%	26%
Maret	229		52	6	0	58	95,4%	24%	73%
April	230		63	12	0	75	96,1%	31%	66%
Mei	230		50	5	0	55	96,3%	22%	75%

Data Penelitian : PT AKS Precision Ball Indonesia 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, total ketidakhadiran pada setiap bulannya masih cukup tinggi. Tingkat absensi paling rendah ada pada bulan Februari yaitu sebesar 26% dengan total ketidakhadiran sebanyak 176. Sedangkan tingkat absensi paling tinggi ada pada bulan Januari dan Mei yaitu sebesar 75% dengan total ketidakhadiran sebanyak 51. Sejauh ini standar absensi yang di gunakan oleh perusahaan yaitu *Zero Alpha* (tidak ada alpa), maka dari itu walaupun jumlah ketidakhadiran pada tiap bulannya masih cukup banyak tetapi tidak ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpa. Penyebab paling tinggi pada ketidakhadiran karyawan di setiap bulannya yaitu karena banyaknya karyawan yang tidak hadir karena sakit. Banyaknya karyawan yang tidak hadir pada setiap bulannya mengakibatkan proses produksi menjadi sedikit terganggu, karena jumlah karyawan yang ada di dalam perusahaan tidak memadai, sehingga peran satu orang karyawan menjadi sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap ketepatan target produksi.

Aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, hal ini bisa berpengaruh baik bagi seorang karyawan. karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit bagi seorang karyawan dan juga perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Apabila para karyawan selalu mengabaikan kedisiplinan kerja maka dapat dipastikan produktivitas kerja pasti akan menurun. Maka dari itu menjaga disiplin dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai produktivitas.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rohimah (2019) yang dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PGT (Pabrik Gondorukem dan Terpentyn) Sukun Puling Ponorogo, dengan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja, dari penelitian tersebut telah diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hindriari (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Legok, dengan variabel bebas disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT AKS Precision Ball Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang di jadikan fokus penulis diantaranya yaitu:

- 1) Apakah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT AKS Precision Ball Indonesia?
- 2) Apakah pelaksanaan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT AKS Precision Ball Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian maka penulis membatasi ruang lingkup masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Permasalahan penelitian dibatasi pada faktor pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT AKS Precision Ball Indonesia
- 2) Objek penelitian sebagai analisis difokuskan pada karyawan PT AKS Precision Ball Indonesia pada bagian produksi
- 3) Pembahasan di fokuskan pada deskripsi dan analisis pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi PT AKS Precision Ball Indonesia.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT AKS Precision Ball Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT AKS Precision Ball Indonesia.

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk para pimpinan dan juga karyawan lainnya serta sebagai bahan pembuat kebijakan dalam bidang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu dapat menambah informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan juga referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai

Pengaruh Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.