

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja atau kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Keselamatan Kerja merupakan ilmu dan penerapannya berkaitan dengan mesin, alat dan bahan guna menjamin keselamatan tenaga kerja (Sari and Guchi 2022).

Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO) mencatat terdapat sebanyak 685.000 kasus kecelakaan kerja setiap hari. Angka ini mengindikasikan bahwa setiap 8 menit terjadi kecelakaan kerja pada 475 pekerja industri. Secara resmi, kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 24% dalam 10 tahun terakhir (Badan Pusat Statistik, 2019). Sejumlah 98.712 kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2010 dan meningkat hingga 130.932 kasus yang terjadi pada tahun 2019 (Badan Pusat Statistik, 2019).

Menurut Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pada pasal 86 dan 87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan dan produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 menembus angka 103.000 kasus dengan rata-rata pekerja meninggal setiap harinya sebanyak 9 orang. BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2020 membayar Rp.406 milyar untuk santunan kematian dan Rp.554 milyar untuk santunan kecelakaan kerja. Namun ironisnya, hanya 30% dari seluruh pekerja di Indonesia yang dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga masih terdapat beberapa angka kecelakaan kerja yang belum tercatat sepenuhnya (BPJS Ketenagakerjaan, 2020).

Produktivitas kerja pada suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas yaitu dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada di sebuah perusahaan (Ariani, Ratnasari, and Tanjung 2020).

Produktivitas kerja hal yang perlu di perhatikan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini adalah suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi dan juga kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang dalam pencapaian tujuan perusahaan (Maisaroh 2021).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak terlepas dari sumber daya manusia karna sumber daya manusia ini adalah aset penting dalam organisasi yang mampu menyelesaikan dan mengelola sumber daya yang telah berjalan ini. Produktifitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan di manfaatkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga pencapaian ini biasanya ditetapkan oleh pihak perusahaan (Susanti et al. 2019)

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. sehingga pekerja lebih siap untuk menghadapi kondisi pandemi seperti saat ini. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dilaksanakan dalam upaya untuk mempertahankan keberlangsungan usaha dan perlindungan pekerja atau buruh dalam rangka pencegahan penyebaran virus Covid-19 serta penanggulangan Covid-19 di lingkungan kerja (Perdana et al. 2020).

Kasus kecelakaan kerja untuk wilayah Sulawesi Selatan memperlihatkan perubahan selama tiga tahun terakhir, berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tercatat terdapat 780 kasus kecelakaan kerja. Melihat tingginya angka kecelakaan kerja setiap tahunnya yang tidak hanya menimbulkan korban jiwa, kerusakan materi, dan gangguan produksi, maka diperlukan adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di suatu perusahaan. Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh bahan produksi yang mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan, dan penyakit akibat (Permenaker RI Nomor Per. 05/MEN/1996).

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dorongan seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan sesuatu (Irianto 2005:53). Motivasi kerja di sini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:139) bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti ketertarikan terhadap pekerjaan. Faktor ekstrinsik, seperti gaji dan keselamatan kerja (Aswir and Misbah 2018).

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias unuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu tanda jika hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Disnilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas.

Beberapa studi terdahulu menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Widaningrum, 2019) (Astutik & Dewa, 2019) (Anggreini et al., 2014) (Busyairi et al., 2014). Namun ada juga studi yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over. Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi serta bersedia berkorban bagi perusahaan (Sunarsi 2018).

Masalah peningkatan produktivitas juga dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, sebagian diantaranya merupakan etos kerja. Perilaku dalam etos kerja yang baik dengan memupuk pribadi seseorang dengan hal-hal dan nilai-nilai yang baik serta Islami. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan ke karyawan para anggota suatu organisasi (Putri 2019).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pemberdayagunaan baik manusiawinya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Max weber menyatakan etos kerja adalah rasional, disiplin tinggi, kerja keras, berorientasi pada kesuksesan material, hemat dan bersahaja, tidak mengumbar kesenangan, menabung dan investasi (Putri 2019).

Salah satu indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepatuhan. Dalam hal ini kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin/kepatuhan, motivasi, sikap dan etos kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Oleh and Nim 2010).

PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar merupakan perusahaan yang bertugas merencanakan dan mengendalikan operasi sistem tegangan tinggi, pengaduan gangguan listrik serta membuat analisis dan evaluasi terhadap realisasi operasi sistem serta menyusun *Standard Operation Procedure* (SOP) operasi sistem untuk mencapai kondisi sistem

yang andal, berkualitas, dan efisien. Potensi bahaya yang terdapat pada perusahaan ini sangat besar yaitu tersengat aliran listrik, terjatuh dari ketinggian tiang, tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat proses kerja dilapangan dan risiko bahaya lainnya yang rawan bagi pekerja teknik.

Berdasarkan pengambilan data awal pada pekerja di PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar, data pegawai yang didapatkan sebanyak 87 pekerja. Seluruh kegiatan operasional yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP2B ini memiliki berbagai macam potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja karena melibatkan berbagai macam bahan, peralatan, alat-alat listrik, mesin dan banyaknya interaksi antara pekerja dengan peralatan. Pekerjaan yang menyangkut supervise, pencatatan, control dan penyetelan kondisi operasi dari semua peralatan dan termasuk juga patroli harian, perbaikan kecil dan tindakan darurat sewaktu ada gangguan.

Hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar pada hari selasa tanggal 24 Januari 2023 dengan cara wawancara dan observasi pelaksanaan sistem kerja ditemukan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan belum sepenuhnya diterapkan, masih terdapat beberapa pekerja yang tidak memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak menggunakan perlengkapan yang sesuai dengan SOP (*Standing Operation Procedure*) saat bertugas dilapangan. Semua program Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (K3) yang berkaitan dengan pegawai di perusahaan di sosialisasikan hanya melalui surat edaran. Semua pegawai sudah tercover BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Selain BPJS, pemeliharaan kesehatan untuk semua pegawai tercover oleh PLN telah sesuai perjanjian kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut di atas mengindikasikan bahwa program K3 sudah optimal dan belum berjalan dengan baik. Olehnya itu penulis tertarik untuk mengkaji Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan komitmen dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar?
3. Apakah ada hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar?
4. Apakah ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan komitmen dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi pihak pengurus perusahaan untuk meningkatkan upaya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan sumber referensi bagi institusi yang menaungi peneliti, yaitu Universitas Muslim Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan dapat memperkaya khasanah keilmuan bagi peneliti tersebut.