

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan era industri dan globalisasi serta kemajuan ilmu dan teknologi, maka kesehatan dan keselamatan kerja juga ikut berkembang. Undang – undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan sebagai dasar hukum penerapan K3 di Indonesia yang telah diperkuat dengan keluarnya undang – undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dimana pada pasal 164-165 tentang kesehatan kerja dinyatakan bahwa semua tempat kerja wajib menerapkan kesehatan baik dari faktor formal maupun informal. Beriring dengan segala macam perkembangan yang terjadi, maka perusahaan perusahaan yang ada di Indonesia pun harus mulai beralih untuk menerapkan ilmu dan teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan (Yuliandi & Ahman, 2019). Penerapan standar kerja yang memenuhi persyaratan K3 yang baik dimulai dari penerapan terhadap diri sendiri, perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik dan benar, penerapan K3 ini akan membuat kesehatan dan keselamatan kerja akan terjamin, sehingga para karyawan yang bekerja bisa merasa aman, nyaman dan terhindar dari kecelakaan kerja, dengan keadaan ini maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat (Sinuhaji, 2019). Kecelakaan kerja menyebabkan keterlambatan produksi yang juga bisa mengakibatkan kerugian. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah (Anggraeini et al., 2014).

Angka kecelakaan di Indonesia dinilai masih sangat tinggi. Dari data BPJS Ketenagakerjaan, pada awal tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, dan pada tahun 2020 kasus kecelakaan kerja ini meningkat pada rentang januari hingga oktober 2020, BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 177.000 kasus kecelakaan kerja. Penyebab utama dari terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 dikalangan industri dan masyarakat. Karena selama ini penerapan K3 masih dianggap sebagai beban biaya, dan bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

(Widianto, 2021). Keselamatan adalah perlindungan untuk karyawan agar terhindar dari luka – luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan, kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi (Bokingo, 2021). Menurut (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material serta tata cara yang mencakup lingkungan kerja supaya karyawan tidak mengalami luka. Oleh karena itu kecelakaan kerja terjadi karena karyawan terkadang melanggar aturan atau SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang menggunakan sistem K3, serta kurangnya pemahaman para karyawan akan potensi bahaya yang ditimbulkan ketika melanggar aturan K3, Misalnya seperti menggunakan *safety helmet*, *safety shoes*, sarung tangan dll.

Kedisiplinan juga merupakan salah satu yang menentukan dari produktivitas kerja. Hilangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitasan tugas pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Jika kedisiplinan tidak dapat diterapkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Misalnya apabila suatu perusahaan hanya mementingkan atau memperhatikan pendidikan, keahlian, teknologi, dan program K3, tanpa memikirkan kedisiplinan kerja karyawan, maka pendidikan, teknologi, dan program K3 yang baik sekalipun maka tidak akan menghasilkan produk yang maksimal (Lie, 2022). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tingkat kedisiplinannya tinggi, dan tingkat kedisiplinan karyawan hanya dapat dinilai ketika sudah mulai bekerja di dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kemauan dan kemampuan karyawan untuk dapat mengikuti dan mentaati semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. dengan disiplin kerja yang baik maka akan dapat mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan (Lubis, 2020). Menurut (Lubis, 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan juga sanggup untuk menjalankannya serta tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenangnya.

Disamping kedisiplinan yang tinggi dan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka diperlukan suatu lingkungan kerja untuk membangkitkan semangat kerja karyawan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan agar dalam pelaksanaan kerjanya berjalan dengan maksimal. Didalam pelaksanaan produktivitas juga diperlukan pengawasan supaya apa yang telah direncanakan perusahaan dapat terlaksana dan standar serta target yang telah ditentukan dapat tercapai. Masih banyak ketidak sadaran diri dalam melakukan pekerjaannya sebagai contoh banyak yang berdiskusi dijam bekerja dan tidak membahas tentang pekerjaan, tidak memakai peralatan dan pengaman saat pekerjaan berlangsung, oleh karena itu fungsi dari pengawasan adalah untuk mengawasi kerja karyawan yang tidak mentaati aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan pengawasan sangat penting didalam perusahaan terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya disetiap intruksi yang diberikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil suatu tindakan apabila terjadi kesalahan dan kelalaian tugas yang dijalani karyawan sehingga produktivitas karyawan akan semakin meningkat (. & Lilianti, 2020). Menurut (. & Lilianti, 2020) mengatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi dan membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya perusahaan digunakan dengan secara efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya pengawasan maka diharapkan usaha yang dilakukan karyawan dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, pengawasan dilakukan untuk membimbing tanpa melukai perasaan karyawan. Dengan adanya pengawasan yang positif dan tidak mencari kesalahan pada karyawan maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Saiful Muslim, 2022).

Pada gedung produksi PT. Ambulance Pintar Indonesia mengenai tingkat kedisiplinan kerjanya adalah beberapakali terlihat beberapa karyawan tidak memakai baju pelindung, helm pelindung di area gudang produksi, dan ada beberapa karyawan yang merokok. Ketidak disiplin tersebut didukung dengan kurangnya pengawasan antara atasan dengan bawahannya. Hal ini merupakan salah

satu masalah terhadap dalam program kedisiplinan dan juga kurangnya pengawasan kerja karyawan. Berikut temuan karyawan yang tidak taat dengan peraturan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Temuan – temuan KetidakTaatan Karyawan

No	Temuan	Lokasi
1	Pekerja tidak lengkap dengan APD + Rokok	Api 9
2	Pekerja tidak memakai APD lengkap	Api 9
3	Bekerja sambil merokok	Api 9&1
4	Sampah pekerjaan	Api 1

(Sumber: Hasil kontrol kepala modifikasi produksi, 2022)

Berkaitan dengan kedisiplinan dengan pengawasan maka Produktivitas pegawai merupakan faktor determinan yang sangat menentukan produktivitas disuatu organisasi secara maksimal. Produktivitas seseorang merupakan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari suatu kerjanya. Produktivitas merupakan catatan *outcome* atau hasil yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau dari kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu (Hidayat & Elkhuluqo, 2017). Menurut (Anggraeni et al., 2014) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi dari produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, tingkat penghasilan/upah, lingkungan kerja, pengawasan, teknologi dan kesempatan berprestasi. Produktivitas juga merupakan indikator utama untuk kemajuan sebuah perusahaan, perusahaan juga berupaya untuk meningkatkan produktivitas diseluruh pegawainya agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, karena dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efektif dan juga efisien. Selain produktivitas kerja karyawan, terdapat juga salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan itu juga termasuk menjadi salah satu program pemeliharaan yang ada didalam perusahaan.(Wahyuni et al., 2018).

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan penting untuk dikaji. karena dari ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam tujuannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara K3, Kedisiplinan dan Pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Ambulance Pintar Indonesia (API).

Ambulance Pintar Indonesia (API) merupakan salah satu karoseri yang pertama di Indonesia dengan spesialis kesehatan dan Ambulance Pintar Indonesia juga telah banyak melakukan sebuah kerja sama terutama dengan seluruh Dinas Kesehatan se Indonesia, dan Kementrian Kesehatan RI dan juga Kementrian terkait dengan pelayanan dan pengadaan mobil ambulance. Karoseri Ambulance Pintar Indonesia ini berdiri sejak pada tahun 2011 dan masih eksistensi melayani pengadaan ambulance untuk Indonesia Sehat. Ambulance Pintar Indonesia ini juga memiliki komitmen membantu pemerintahan untuk mengadakan pengadaan berbagai jenis mobil ambulance dan juga mobil pelayanan kesehatan lainnya, yang seperti Mobil Promkes, X-Ray, Dental, Donor darah, dan juga pusling. Bahkan disaat pandemi Covid – 19 Ambulance Pintar Indonesia bahu – membahu dengan pemerintah dalam menangani pandemi Covid – 19 pada sejak tahun 2020. Dengan berbagai inovasi yang dilakukan seperti membuat Ambulance Vaksin, mobil PCR, isolator transport dll.

Karena PT. Ambulance Pintar Indonesia bergerak pada bidang modifikasi mobil yang pada pelaksanaan pekerjaannya harus menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Ambulance Pintar Indonesia sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Pada penelitian ini ada beberapa faktor dari keselamatan kerja yaitu: pelatihan keselamatan, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan kedisiplinan, dan juga kesadaran akan K3. Sedangkan dari produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial dan hubungan kerja.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu menurunnya tingkat produktivitas tenaga kerja dengan keadaan yang seperti saat ini bila tidak diatasi secara serius maka akan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Ambulance Pintar Indonesia, dalam beberapa tahun terakhir ini, mengalami penurunan realisasi target perusahaan. Berikut pencapaian target perusahaan:

Tabel 1.2

Pencapaian Target Pada PT. Ambulance Pintar Indonesia pada tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah/Unit	
	Target	Realisasi
2019	600	650
2020	800	750
2021	800	700

(Sumber: PT. Ambulance Pintar Indonesia)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target dari pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Kondisi seperti ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik yang mengakibatkan menurunnya tingkat produksi. Terjadinya penurunan dikarenakan dari lingkungan kerja yang kurang maksimal seperti kurangnya pencahayaan pada ruang produksi, tidak adanya tempat untuk meletakkan alat – alat kerja, belum tersedianya ruang peralatan didalam gudang produksi, serta kelalaian karyawan yang sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja.

Berikut adalah data kasus kecelakaan kerja karyawan di PT. Ambulance Pintar Indonesia.

Tabel 1.3

Data Kasus Kecelakaan Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Ambulance Pintar
Indonesia

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah Kecelakaan
	Ringan	Sedang	Berat	
2019	8	0	0	8
2020	12	1	0	13
2021	5	0	2	7

(Sumber: PT. Ambulance Pintar Indonesia)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja karyawan masih terjadi di perusahaan dan belum terdapat *zero accident* pada setiap tahunnya, terjadinya kecelakaan kerja ini diakibatkan karena alat dan sarana dalam meningkatkan sebuah kinerja dalam bekerja kurang memadai, serta adanya kesalahan dan ketidak disiplin karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), seperti karyawan tidak memakai helm, rompi atau wearpack, kaca mata pelindung, sarung tangan, dan sepatu pelindung saat bekerja. Dari dalam perusahaan belum menerapkan sebuah sanksi kepada karyawan itu sendiri, melainkan hanya menegur saja. Kondisi lain yang mengakibatkan kurangnya kesehatan dan keselamatan bekerja dalam bekerja yaitu ruangan kerja yang belum tertata rapih dan kurang aman serta tidak tersedianya tempat untuk menyimpan peralatan kerja.

Dari data diatas, maka peneliti memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya penerapan K3, disiplin dan pengawasan, diharapkan para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang peneliti beri judul “ **Keselamatan dan Kesehatan**

Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Ambulance Pintar Indonesia (API)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
2. Apakah penerapan kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
3. Apakah penerapan pengawasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
4. Apakah penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kedisiplinan dan pengawasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
5. Apakah penerapan pengawasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
6. Apakah penerapan kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?
7. Apakah penerapan pengawasan kerja karyawan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Ambulance pintar indonesia (API)?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Kedisiplinan Kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Pengawasan Kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
5. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan pengawasan kerja karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
6. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan kedisiplinan kerja karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
7. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan pengawasan kerja karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis
 - a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang didapat dibangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan. Sebagai upaya untuk mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori

– teori yang telah diperoleh dibangun kuliah terhadap praktek yang ada dilapangan.

b. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikutnya, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia

2. Secara praktis

c. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja agar Produktivitas Kerja karyawan meningkat

1.5 Batasan Masalah

Banyak masalah yang dapat diangkat kedalam penelitian ini, namun hanya saja penulis membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas supaya pemecahannya terarah dan berhasil.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang beberapa landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahasna tentang desain peneltian, tahapan penelitian, kerangka konseptual, penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran.

