

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan. Menurut Torang (2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang penting untuk suatu perusahaan. Supaya pegawai memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maka suatu perusahaan harus memberikan dukungan yang baik bagi pegawai.

Dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam

lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Menurut Sopiah (2018) mengelola kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu keharusan. Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisir secara maksimal bahaya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pemimpin maupun bawahan) dalam organisasi. Namun, tanggung jawab menurut pada pimpinan organisasi. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan dikondisikan oleh pihak perusahaan. Dengan kondisi keselamatan kerja yang baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, nyaman dan selamat. Pekerja yang merasa aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja akan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja.

sKaryawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Hanggraeni (2012) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Penerapan K3 memang bagi sebagian orang diidentikkan pada perindustrian yang mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, risiko yang tinggi, dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun keberadaannya.

Kesehatan kerja merupakan masalah semua orang karena bekerja adalah bagian kehidupan dan orang memerlukan pekerjaan sebagai sumber penghasilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, sejak lama diketahui bahwa bekerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan atau penyakit, dan sebaliknya kesehatan dapat mengganggu pekerjaan (Megginson, 2016).

Kesehatan merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima. Agar tenaga kerja sehat dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu perlindungan kesehatan tenaga kerja. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah melalui pemeriksaan kesehatan tenaga kerja (Suma'mur, 2013). Polusi udara merupakan salah satu masalah kesehatan lingkungan yang dapat mempengaruhi semua orang di dunia. Menurut WHO (*World Health Organization*), polusi udara yang ada di luar ruangan maupun yang disebabkan oleh peralatan rumah tangga dapat mengakibatkan 7 juta

kematian setiap tahun.

Salah satu penyebab meningkatnya populasi udara tercemar yang terjadi di PT Durga Mandiri Jaya Abadi ini adalah asap yang berasal dari kendaraan perusahaan dan juga dampak dari faktor lingkungan seperti debu yang meningkat ketika memasuki musim panas. Berdasarkan pengamatan di lapangan terdapat permukiman warga yang tidak jauh dari aktivitas kendaraan yang lalu lalang. Hal ini tentu saja dapat menjadi pemicu terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat dan juga terhadap karyawan. Oleh karena itu pentingnya memakai APD lengkap untuk melindungi diri dari polusi udara yang tercemar seperti memakai masker dan kacamata yang harus ditingkatkan ketika sedang bekerja, bagi perusahaan seharusnya untuk melakukan penyiraman air ke jalan yang dilalui oleh kendaraan sehingga dapat mengurangi debu yang ada di jalan.

Populasi udara dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan, berupa alergi, radang saluran nafas, nyeri dada atau sesak nafas. Khususnya terhadap para kelompok yang memiliki resiko tinggi yaitu karyawan dan para masyarakat yang berdekatan dengan jalan yang dilalui oleh kendaraan perusahaan.

PT Durga Mandiri Jaya Abadi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor yang ber alamat kantor di sungai kedukan, Kec. Rambutan, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bagian *Humas Resource Department* (HRD) PT Durga Mandiri Jaya Abadi, jam kerja di perusahaan tersebut mulai dari pukul 07.00-16.00 WIB. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh PT Durga Mandiri Jaya Abadi untuk melindungi karyawan di tempat kerja agar dapat berlangsung dengan baik. Tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Namun, hal tersebut haruslah diwujudkan oleh perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi lapangan

kurang kesadaran dan motivasi bagi karyawan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta bagi pihak HSE (*Health, Security and Environment*) kurang tegas dalam menindak karyawan yang kedapatan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Mengingat bagian lapangan merupakan tempat beroperasinya alat berat dan juga truk pengangkut tanah, maka karyawan yang bekerja dibagian tersebut difasilitasi Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaannya. Namun penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) masih sangat diabaikan oleh karyawan padahal resiko kecelakaan sangat mungkin terjadi saat karyawan sedang melakukan pekerjaannya. Berikut ini gambar yang diambil ketika karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi sedang bekerja namun tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD):



**Gambar 1.1**

**Karyawan yang tidak menggunakan APD di lokasi, 2023**  
*Sumber: Dokumentasi pada bagian lapangan PT Durga Mandiri  
Jaya Abadi*

Dari Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan di PT Durga Mandiri Jaya Abadi masih belum memiliki kesadaran untuk menggunakan APD. Berdasarkan hal yang terjadi diatas, penulis menyarankan komitmen manajemen perusahaan untuk memberikan pelatihan mengenai

Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara berkala dalam bentuk simulasi kepada karyawan sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan perilaku aman saat bekerja. Hal ini didukung dengan pernyataan informan dengan adanya pelatihan karyawan jadi lebih mengetahui potensi bahaya ditempat kerja, sehingga pekerja dapat lebih mudah menghindari potensi bahaya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan membuat form pemantauan kinerja karyawan guna melihat adanya peningkatan atau penurunan dalam kinerja K3 dalam programnya, serta dapat menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam mematuhi penggunaan APD ditempat kerja. “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2018). Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PT DURGA MANDIRI JAYA ABADI”**.

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, agar penulis laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kesadaran karyawan menggunakan APD di PT Durga Mandiri Jaya Abadi?

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.2.1 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui sistem penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi.

### **1.2.2 Manfaat Penelitian**

Penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terlibat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi yang disertai saran mengenai berbagai permasalahan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Maka dari itu, diharapkan saran tersebut dapat menjadi referensi untuk mengintrospeksi kekurangan dari perusahaan dan memperbaikinya.

2. Bagi Penulis

Bertambahnya wawasan dan pengalaman penulisan mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan.

3. Bagi Pembaca

Melalui penulisan laporan ini dapat bertambahnya pengetahuan pembaca mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan serta dapat dijadikan studi kasus lanjutan yang serupadengan laporan akhir ini.

## **1.5 METODOLOGI PENELITIAN**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bagian lapangan PT Durga Mandiri Jaya Abadi bertempat di Desa Durian Gadis, Kec.Rambutan, Kab.Banyuasin, Sumatera Selatan. Objek yang diteliti adalah keselamatan dan kesehatan kerja mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan di PT Durga Mandiri Jaya Abadi.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil wawancara atau hasil kuisisioner (angket) yang dilakukan oleh peneliti.

Pada penelitian ini, data primer dapat dengan langsung ke tempat yang akan di teliti dan melakukan wawancara dengan bagian HRD (*Health, Security and Environment*). Penulis juga mengelola data yang didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi.

b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016) data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Dalam laporan ini, data sekunder yang penulis peroleh berupa sejarah perusahaan.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

a. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian (Yusi dan Idris, 2016). Dalam hal ini, wawancara dilakukan di PT Durga Mandiri Jaya Abadi dengan mewawancarai staff bagian HRD.

b. Kuisisioner



Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuisisioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian (Yusi dan Idris, 2016) Dalam hal ini, yang menjadi sasaran kuisisioner adalah karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi. Dimana kuisisioner akan diberikan kepada karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi untuk mengetahui apakah karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi telah menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD).

## 2. Riset Kepustakaan

Mengumpulkan teori-teori keselamatan dan kesehatan kerjayang berhubungan dengan penelitian ini yang nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

### 1.5.4 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### a. Data Kualitatif

Menurut (Yusi & Idris, 2016) data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Teknik analisis kualitatif yang penulis gunakan untuk menjelaskan data-data

yang diperoleh dari penelitian dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada berhubungan dengan masalah dari penelitian ini.

b. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:15) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring: baik sekali=4, baik=3, kurang baik=2, dan tidak baik=1.” Objek yang diteliti dalam laporan akhir ini ialah karyawan PT Durga Mandiri Jaya Abadi. Data yang diperoleh dilihat dari penyebaran kuesioner pada karyawan.

### 1.5.5 Skala Pengukuran

Hasil dari kuesioner akan dihitung menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiono, 2020) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pada Skala Likert terdapat 5 alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti berikut:

**Tabel 1.1**

**Skala Pengukuran Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Puas (SP)	5
2	Puas (P)	4
3	Cukup Puas (CP)	3
4	Kurang Puas (KP)	2
5	Tidak Puas (TP)	1

*Sumber: Sugiono, (2017)*

Skala Likert ini digunakan untuk dijadikan pilihan jawaban kuesioner untuk responden. Hasil jawaban dari

permasalahan yang ada. Dalam perhitungan penulis menggunakan rumus persentase dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban responden x Bobot nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi x Jumlah responden

Kriteria interpretasi skor item dalam variabel penelitian ini menggunakan tabel kriteria interpretasi skor menurut Riduwan dan Akdon (2013:18) yaitu

**Tabel 1.2**

**Tabel Interpretasi Skor**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Puas (SP)	81-100%
2	Puas (P)	61-80%
3	Cukup Puas (CP)	41-60%
4	Kurang Puas (KP)	21-40%
5	Tidak Puas (TP)	10-20%

*Sumber: Riduwan dan Akdon (2013)*

Penelitian menggunakan interpretasi skor untuk mengukur hasil dari kuesioner tentang seberapa banyak responden memberikan tanggapan mengenai pernyataan yang diberikan oleh peneliti.