

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Penggunaan mesin dalam sebuah industri sangat membantu perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya. Misalnya, untuk proses produksi dalam perusahaan manufaktur ataupun untuk menunjang pelayanan jasa bagi perusahaan jasa yang membutuhkan mesin dalam pelayanannya, seperti pada jasa konstruksi, engineering, dll. Penggunaan mesin di perusahaan ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena penggunaan mesin ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga menaikkan omzet pendapatan perusahaan. Selain itu, biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan juga lebih sedikit karena tidak perlu memperkerjakan banyak karyawan dan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk perawatan mesin saja. Hal ini tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan dan akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Penggunaan mesin dalam aktivitas perusahaan ini tidak selalu memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Penggunaan mesin ini juga dapat membawa kerugian bagi perusahaan apabila tidak dikontrol dengan baik. Misalnya saja dari segi perawatan, mesin akan mengalami penyusutan yang lebih cepat apabila perusahaan tidak melakukan perawatan mesin secara berkala. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan, karena perusahaan perlu mengeluarkan biaya lebih besar untuk membeli mesin baru. Penggunaan mesin juga dapat membahayakan para pekerja apabila perusahaan tidak membuat prosedur yang tepat dalam penggunaan mesin tersebut. Hal ini akan meningkatkan resiko kecelakaan kerja yang dialami pegawai di perusahaan.

Berbicara mengenai kecelakaan kerja di perusahaan, sepertinya permasalahan kecelakaan kerja ini masih menjadi topik yang serius di Indonesia. Terdapat banyak perusahaan yang belum mampu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja terhadap para pekerjanya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia setahun dalam terakhir.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan bahwa berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 mencapai angka 177.000 kasus. Angka ini meningkat 55% apabila dibandingkan dengan jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2019 yang hanya sebesar 114.000 kasus. Angka tersebut belum termasuk kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja non-BPJS. Ini mengartikan bahwa angka kecelakaan kerja sesungguhnya di Indonesia melebihi angka yang dicatatkan oleh BPJS Ketenagakerjaan (Santia, 2021).

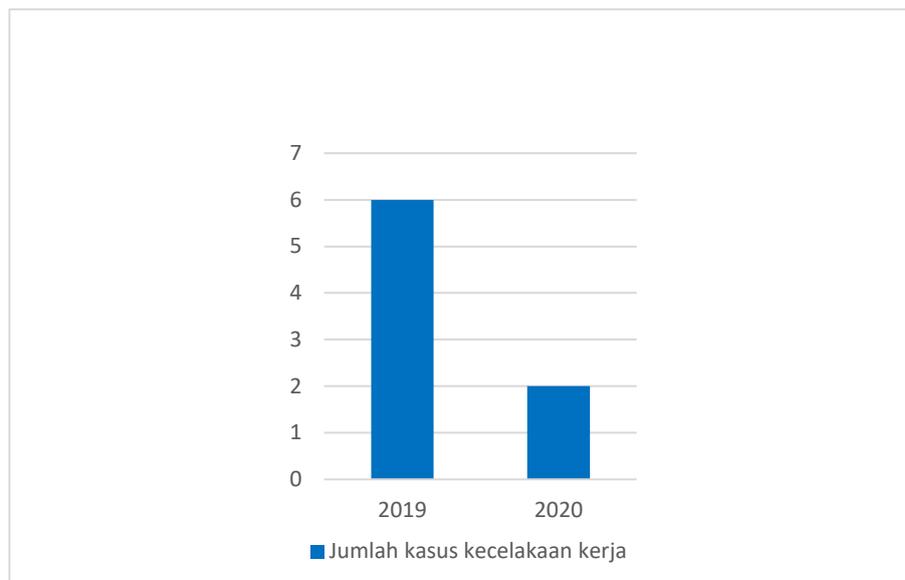
Melihat fakta ini tentunya terdapat indikasi bahwa masih banyak perusahaan yang belum mampu menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan baik, sehingga meskipun waktu kerja di tahun 2020 lebih sedikit, jumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi justru lebih tinggi. K3 merupakan segala bentuk upaya yang dilakukan untuk pencegahan ataupun menjamin para pekerja agar tidak mengalami kecelakaan pada saat bekerja ataupun terpapar penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaannya. K3 sangat penting untuk diimplementasikan di perusahaan, karena melalui penerapan K3 yang baik para pekerja akan terlindungi dari segala risiko yang mungkin saja terjadi pada saat bekerja.

Melihat pentingnya penerapan K3 di perusahaan, maka K3 harus menjadi perhatian serius bagi para stakeholder industri baik itu pemerintah, perusahaan, maupun para pekerja itu sendiri agar kecelakaan kerja di Indonesia dapat diminimalisir. Pemerintah selaku pengawas kegiatan industri perlu membuat aturan-aturan tegas terkait pelaksanaan K3 untuk meminimalisir adanya pelanggaran-pelanggaran penerapan K3 di perusahaan. Selanjutnya, perusahaan selaku penyedia pekerjaan perlu berkomitmen dan membuat prosedur K3 yang baik dan mudah dipahami oleh para pekerjanya, sedangkan bagi para pekerja selaku pihak yang terlibat langsung dalam pekerjaan perlu disiplin dalam mengikuti prosedur K3 yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Apabila para stakeholder industri ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap penerapan K3, tentu resiko terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan akan cenderung lebih rendah.

Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kecelakaan kerja adalah PT. Multi Hidrachrome Industri (PT. MHI). PT. MHI merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *engineering* yang melayani jasa perbaikan *hydraulic cylinder*. Selain perbaikan *hydraulic cylinder*, PT. MHI juga melayani modifikasi dan menyediakan *sparepart* yang dibutuhkan untuk *hydraulic cylinder*.

Pada saat ini, PT. MHI sedang melakukan re-organisasi dan membenahi seluruh permasalahan yang ada di perusahaan. PT. MHI berusaha melakukan pengembangan organisasi ke arah yang lebih profesional. Hal ini dapat dilihat dari adanya perbaikan manajemen di struktur organisasi PT. MHI. Selain perbaikan manajemen, PT. MHI juga mulai membuat kebijakan-kebijakan konkret untuk mengatasi permasalahan yang ada, khususnya pada permasalahan kecelakaan kerja yang sempat dialami. Salah satu langkah yang dilakukan oleh PT. MHI untuk menekan rasio kecelakaan kerja di perusahaannya adalah dengan membentuk SOP manajemen K3 dan aturan-aturan lain terkait kewajiban penerapan K3 bagi para karyawannya, langkah ini dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman bagi para karyawannya.

Menurut HR Manajer PT. MHI, Abdul Qahar Musachir mengatakan bahwa sebelum dilakukan pembenahan terhadap manajemen K3 ini sering sekali terdapat kasus kecelakaan kerja di PT. MHI, namun setelah adanya pembenahan ini kasus kecelakaan kerja dapat di tekan oleh PT. MHI. Tercatat pada tahun 2020 PT. MHI berhasil menurunkan tingkat kecelakaan kerja hingga 3 kali lipat. Pernyataan ini juga diperkuat oleh data kasus kecelakaan kerja di PT. MHI selama 2 tahun terakhir sebagai berikut:



Sumber: PT. MHI diolah

Gambar 1. Kasus Kecelakaan Kerja PT. MHI 2019-2020

Selaras dengan pernyataan Abdul Qahar, pada data kasus kecelakaan kerja diatas terlihat bahwa pada tahun 2020 setelah adanya perbaikan pada manajemen K3, angka kecelakaan kerja berat di PT. MHI menurun drastis dibandingkan tahun sebelumnya atau sebelum adanya perbaikan. Meskipun terdapat penurunan yang signifikan dari tahun sebelumnya, penerapan K3 di PT. MHI belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya kasus kecelakaan kerja berat di tahun 2020 atau belum mencapai *zero accident* seperti yang diharapkan oleh manajemen PT. MHI.

Kurang optimalnya pelaksanaan manajemen K3 di PT. MHI ini salah satunya disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan PT. MHI. Hal ini diperkuat oleh keterangan dari Suwandi selaku staff HR yang bertanggung jawab terhadap pendampingan pelaksanaan K3, Suwandi menyatakan bahwa kasus kecelakaan kerja yang terjadi dominan disebabkan oleh *human error*. Adapun keterangan dari Abdul Qahar yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. MHI disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Berikut terdapat data yang menyajikan persentase kehadiran dan kehadiran karyawan dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1. Persentase kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. MHI

TAHUN	PERSENTASE KEHADIRAN	PERSENTASE KETERLAMBATAN
2018	95%	9%
2019	95%	11%
2020	92%	20%

Sumber: PT. MHI diolah

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai tahun 2020 terdapat penurunan persentase kehadiran. Pada tahun 2018 dan 2019 persentase kehadiran karyawan mencapai 95%, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan ke angka 92%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat penurunan dalam kedisiplinan karyawan terkait kehadiran karyawan di PT. MHI. Adapun data persentase keterlambatan karyawan yang terus meningkat. Pada tahun 2018, persentase keterlambatan karyawan mencapai 9%, pada tahun 2019 terjadi kenaikan menjadi 11%, dan pada tahun 2020 terdapat kenaikan yang cukup tinggi menjadi 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan selama 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan.

Selain kurang disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu, karyawan PT. MHI juga kurang disiplin dalam mengikuti aturan dan SOP kerja yang ada di PT. MHI. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan bentuk-bentuk pelanggaran disiplin berupa tidak mengenakan APD di area yang berbahaya, mengabaikan SOP K3, tidak mengikuti *briefing* awal, dll.



Sumber: Dokumentasi

Gambar 2. Karyawan tidak menggunakan APD pada saat bekerja

Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. MHI ini menghambat rencana manajemen dalam usaha mencapai *zero accident*. Kurangnya disiplin kerja ini akan meningkatkan risiko kecelakaan kerja di PT. MHI. Hal ini menimbulkan kerugian bagi PT. MHI, karena apabila terjadi kecelakaan kerja akibat *human error* atau kelalaian pekerjanya, PT. MHI tetap memiliki tanggungan untuk membayarkan biaya perawatan pekerjanya. Oleh karena itu, PT. MHI perlu mengatasi permasalahan tersebut untuk mencegah risiko kerugian yang ditanggung apabila terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis mengangkat sebuah judul mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan dalam Mengantisipasi Kecelakaan Kerja di PT. Multi Hidrachrome Industri”**.

I.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menganalisis disiplin kerja karyawan PT. MHI dalam mengantisipasi kecelakaan kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di PT. MHI.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di PT. MHI?
2. Bagaimana faktor-faktor pengelolaan disiplin kerja dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di PT. MHI ?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di PT. MHI.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di PT. MHI.

I.5 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi PT. MHI

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk membenahi masalah yang ada di PT. MHI terkait dengan kedisiplinan penggunaan APD

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lanjutan

- c. Bagi UPN “Veteran” Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi pembelajaran untuk menambah pengetahuan mahasiswa.