

BAB I

PENDAHULUAN

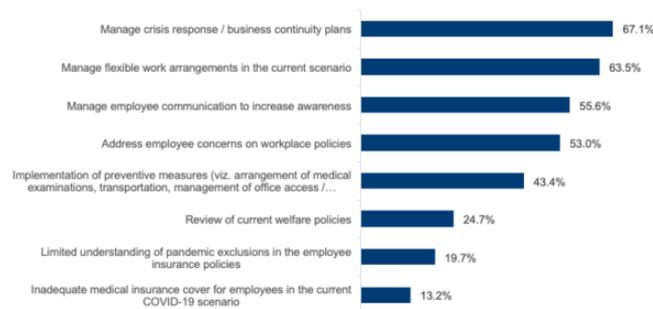
1.1 Latar Belakang

Adanya pandemi virus Covid-19 menjadi tantangan bagi setiap organisasi di dunia, organisasi harus mengurangi jumlah karyawan akibat dari penurunan ekonomi dan organisasi harus menerapkan kerja jarak jauh. Wabah Covid-19 telah mendorong hampir semua karyawan di seluruh dunia untuk bekerja jarak jauh dikarenakan pembatasan sosial, pembatasan perjalanan, dan pembatasan kerja di kantor sehingga mengubah cara karyawan bekerja. Organisasi juga melakukan pengurangan jam kerja dan posisi, pengurangan pelatihan dan pengembangan, pengurangan anggaran kompensasi, perekrutan, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, untuk menghadapi segala potensi ancaman dan tantangan sumber daya manusianya dibutuhkan peran manajer sumber daya manusia (Slavić *et al.*, 2021; Tortorella *et al.*, 2021).

HR Challenges and Readiness

Question:

What are the main challenges faced by HR during the COVID-19 outbreak?



Number of Responses = 304

Gambar 1. Hasil Survei Aon pada Negara APAN

Sumber: <https://www.humanresourcesonline.net>

Berdasarkan survei yang dilakukan Aon dengan negara-negara dari Asia-Pasifik (APAC) mengenai tantangan yang di hadapi manajer SDM dalam mengelola SDM. Survei tersebut dilakukan pada 304 perusahaan di negara-negara Asia Tenggara – Malaysia, Singapura, Indonesia, Thailand, Filipina, dan Vietnam, serta wilayah Tiongkok Raya, Jepang & Korea, dan Wilayah Pasifik

pada tahun 2020. Dari hasil survei tersebut tantangan yang banyak dihadapi manajer SDM adalah tanggapan manajer dalam mengelola krisis dan rencana keberlangsungan bisnis yang terhambat dengan persentase 67,1 % (Sunil, 2020). Perhitungan yang dilakukan CEIC Data dari PDB Rill tahunan dan Ketenagakerjaan tahunan menunjukkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia turun 1,84% YoY (*year over year*) di Desember 2020, dibandingkan dengan pertumbuhan 3,00 % YoY (*year over year*) di tahun 2019 (CEIC Data, 2021). Oleh karena itu, Mitsakis (2019) berpendapat manajer SDM harus memimpin perubahan organisasi, serta berkontribusi pada ketahanan organisasi melalui kebijakan dan strateginya.

Caligiuri *et al* (2020) berpendapat bahwa manajer SDM juga perlu mengelola keselamatan dan kesehatan karyawan. Ali *et al* (2020), berpendapat keselamatan dapat membantu manajer menangani masalah terkait keselamatan di tempat kerja dan konsekuensi destruktifnya bagi organisasi dan karyawan. Fox *et al* (2018), juga berpendapat peran dan tanggung jawab pemberi kerja berubah dengan tanggung jawab yang lebih besar pada karyawan untuk mengatasi faktor risiko di tempat kerja. Levy & Roelofs (2019), perubahan iklim dapat meningkatkan risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang bekerja di luar ruangan atau di lingkungan yang panas, akan mengalami stres, gangguan panas, cedera kerja, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, kasus kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 153.044 tahun 2020 di mana adanya penurunan di tahun 2019 sebanyak 155.327 kasus. Karyawan yang meninggal dengan 4.591 kasus pada tahun 2020 dan 3.107 kasus pada tahun 2019. Pekerja yang mengalami cedera akibat kecelakaan kerja sebanyak 9.183 kasus pada tahun 2020 dan 4.660 kasus pada tahun 2019. Dapat dilihat dari data tersebut, bahwa karyawan yang meninggal dan mengalami cedera akibat kecelakaan kerja mengalami kenaikan. Namun, karyawan yang sembuh setelah kecelakaan kerja pada tahun 2020 lebih banyak dibanding tahun 2019.

Tabel 1. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja

Kasus Kecelakaan Kerja	Tahun	
	2019	2020
Meninggal	3.107	4.591
Cedera akibat kecelakaan kerja	4.660	9.183

Sumber: CNN Indonesia, 2021

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 dan Pasal 87 menjelaskan setiap karyawan berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dan perusahaan memiliki kewajiban menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Menurut ILO (2013) suatu organisasi harus memiliki tempat kerja yang menunjang karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Jika organisasi memiliki tempat kerja yang tidak terorganisir akan menimbulkan bahaya, kerusakan serta cuti sakit sehingga menyebabkan hilangnya pendapatan bagi karyawan dan penurunan produktivitas pada organisasi. Aljabri *et al* (2020), berpendapat mengelola iklim keselamatan adalah alat yang menjanjikan untuk meningkatkan keselamatan karyawan di lingkungan kerja.

Linnan *et al* (2019), berpendapat tempat kerja menjadi tempat penting untuk mendukung dan mempromosikan keselamatan dan kesehatan dan keselamatan. Pada keselamatan kerja, organisasi dapat memiliki prosedur kerja, peralatan kerja yang mendukung, adanya peraturan atau rambu-rambu yang di pajang di tempat kerja, dan menyosialisasikan program K3 kepada karyawan. Pada kesehatan kerja, organisasi dapat menyediakan sarana dan fasilitas kesehatan untuk pekerja, seperti melakukan cek kesehatan untuk karyawan yang baru masuk kerja, *medical checkup* setiap 6 bulan dan didukung dengan adanya jaminan sosial dari pemerintah. Untuk mendukung program K3, perlu adanya disiplin kerja dari karyawan yang bekerja di area berisiko seperti menggunakan *wearpack* atau *safety jacket*, sepatu *boot*, *helm* keselamatan,

masker, kacamata pengaman, penutup telinga, sarung tangan, dan pelindung wajah.

Karyawan yang menaati peraturan organisasi dapat terhindar dari kecelakaan kerja di tempat kerja. Kepatuhan karyawan pada berbagai peraturan organisasi dapat menegakkan disiplin kerja, dengan adanya pimpinan organisasi yang memantau semua perilaku maupun tindakan semua karyawan di tempat kerja (Rialmi & Asmalah, 2020). Karyawan yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja dapat berkomitmen dalam melaksanakan dan memenuhi pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Kaltsum *dkk.*, 2021). Oleh karena itu, karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

PT UT Quality Indonesia merupakan bagian dari RAE Energy yang berlokasi di Batam, Indonesia dan memiliki cabang di Texas, Amerika Serikat dan Alberta, Kanada. PT UT Quality Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa sebagai penyedia global layanan *nondestructive testing* (NDT) untuk industri energi dan industri proyek konstruksi. PT UT Quality Indonesia mengkhususkan diri dalam operasi konstruksi pipa lepas pantai dan darat, dengan memiliki layanan inti seperti pengelasan, inspeksi, dan pelapisan. PT UT Quality Indonesia juga menawarkan manajemen proyek yang lengkap pada setiap aspek proses inspeksi: mulai dari desain inspeksi dan kualifikasi prosedur, hingga pelatihan dan penempatan personel layanan, logistik peralatan, melalui pengawasan di lokasi pelaksanaan proyek, dan laporan analisis data ahli (Rae Energy, 2021).

Konstruksi pipa dalam industri minyak dan gas digunakan untuk berbagai keperluan, seperti: mengumpulkan aliran dua fase dari sumur individu dan mengirimkan produksi ke pusat stasiun pengumpulan untuk diproses; mengangkut minyak mentah dari ladang ke peternakan tangki untuk transportasi kapal tanker; memindahkan minyak mentah dari fasilitas pemrosesan lapangan dan mendistribusikan produk minyak bumi dari kilang dan pabrik petrokimia ke distribusi pusat (Stewart, 2016, hlm. 813). Permintaan konstruksi pipa berfluktuasi dari tahun ke tahun di wilayah geografis. Selama periode harga minyak rendah yang berkelanjutan, permintaan untuk layanan berkurang,

menyebabkan kontraktor mengubah ukuran operasi untuk mempertahankan posisi kompetitif, membentuk aliansi dan kemitraan dalam mencari peluang, dan membongkar kapal yang kurang kompetitif untuk mengurangi biaya (Kaiser, 2020, hlm. 185). Konstruksi pipa adalah aset tetap dengan biaya modal yang besar, tetapi setelah dipasang, biaya operasi dan pemeliharaan relatif sangat kecil, dan jalur pipa merupakan cara teraman untuk minyak bumi pelabuhan dengan dampak lingkungan paling sedikit. Di lepas pantai pipa digunakan untuk mengangkut minyak dan gas antarnegara dan pengembangan ladang minyak dan gas (Kaiser, 2017).

Proyek konstruksi merupakan proyek yang kompleks dan unik yang melibatkan berbagai pihak seperti pemilik, konsultan, kontraktor dan subkontraktor, pemasok, dan pemerintah yang berkepentingan dengan hasil (Tugiono *et al.*, 2019). Kontraktor konstruksi akan dikenakan risiko membayar hukuman untuk perpanjangan proyek (Guo *et al.*, 2017). Keterlambatan proyek konstruksi, seperti estimasi durasi aktivitas yang tidak akurat dalam tahap perencanaan menyebabkan keterlambatan proyek secara keseluruhan di akhir. (Golabchi *et al.*, 2016). Kontraktor harus dapat menyelesaikan konstruksi proyek dalam durasi yang direncanakan sesuai dengan kontrak (Mikhail & Serag, 2019). Durasi proyek yang dikerjakan PT UT Quality Indonesia beragam dari per triwulan, semester, dan pertahun, klien dapat memperpanjang kontraknya jika sudah selesai masa kontrak dan pengerjaannya.

Pekuri *et al* (2011) mengatakan untuk meningkatkan produktivitas kerja mengacu pada peningkatan rasio barang yang diproduksi atau layanan terkait dengan sumber daya yang digunakan. Pada tahun 2017, PT UT Quality Indonesia memiliki 48 proyek dan mengalami kenaikan di tahun 2018 sebanyak 63 proyek. Pada tahun 2019, mengalami kenaikan sebanyak 181 proyek dan mengalami penurunan di tahun 2020 sebanyak 19 proyek. Penurunan *output* PT UT Quality Indonesia disebabkan oleh adanya Covid-19 dan pembatasan sosial berdampak pada pengurangan proyek, pengurangan karyawan, dan pengurangan jam kerja.

Tabel 2. *Output* PT UT Quality Indonesia

<i>Output</i> PT UT Quality Indonesia			
2017	2018	2019	2020
48	63	181	19

Sumber: *Manajer HSE*

Jam kerja karyawan PT UT Quality Indonesia menurun pada tahun 2020 dengan 451.580 jam kerja dibanding dengan tahun 2019 sebesar 463.889 jam kerja. Jam kerja yang telah ditargetkan PT UT Quality Indonesia sebanyak 525.600 jam kerja per tahun, tidak tercapai di tahun 2019 dan 2020. Penurunan jam kerja disebabkan oleh perusahaan mengurangi jam kerja dan banyaknya karyawan yang absen. Karyawan yang absen karena masalah kesehatan dapat menurunkan produktivitas kerja (Heuvel *et al.*, 2009). Assiri (2016) mengatakan organisasi dapat mempertahankan produktivitas dengan memelihara lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Baharin *et al* (2020) mengatakan bahwa pendidikan karyawan, kualitas sumber daya manusia, dan kesehatan karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja. Golden (2012) berpendapat jam kerja yang relatif pendek dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Tabel 3. Jam Kerja Karyawan PT UT Quality Indonesia

<i>Manhours</i>	Tahun		Target
	2019	2020	525.600
	463.889	451.580	

Sumber: *Manajer HSE*

Bekerja di PT UT Quality Indonesia memiliki risiko terjadi kecelakaan kerja, karena karyawan bekerja di lapangan dengan lingkungan kerjanya sulit diprediksi. PT UT Quality Indonesia menggunakan standar OHSAS 18001:2007 bertujuan membantu organisasi untuk menetapkan kebijakan dan mengontrol risiko keselamatan dan kesehatan kerja. PT UT Quality Indonesia memiliki departemen HSE (*Health Safety Environment*) untuk mengelola keselamatan dan kesehatan kerja, dengan adanya kegiatan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Kegiatan P2K3 dilakukan setiap per triwulan dan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

setempat. Kegiatan P2K3 yang dilakukan seperti penerapan kebijakan K3, menerapkan protokol kesehatan di lokasi kerja, pengecekan kotak P3K, pengecekan rutin APAR (Alat Pemadam Api Ringan), dan membahas permasalahan HSE di lokasi kerja.

Permasalahan HSE pada PT UT Quality Indonesia termasuk risiko ringan, permasalahan yang dihadapi adalah adanya karyawan hampir celaka (*nearmiss*) saat melakukan pekerjaannya. McKinnon (2012, hlm. 2) menjelaskan *nearmiss* atau hampir celaka adalah peristiwa yang tidak diinginkan terjadi baik cedera atau kerusakan yang akan mengakibatkan kerugian pada orang, kerusakan properti atau gangguan bisnis. Kejadian *nearmiss* terjadi karena ada kelalaian karyawan dalam menggunakan peralatan kerjanya. *Nearmiss* perlu segera di laporkan dan dicari solusinya oleh manajer HSE agar tidak terulang kembali dan tidak menjadi kecelakaan yang serius seperti cedera parah atau kematian.

Pada tahun 2015, PT UT Quality Indonesia mendapatkan penghargaan dari BAPETEN (Badan Pengawas Tenaga Nuklir) dalam BAPETEN *Safety and Security Awards* (BSSA) atas penilaian BAPETEN pada fasilitas radiografi industri. Penilaian BAPETEN untuk perusahaan yang mendapatkan penghargaan tersebut berdasarkan keselamatan dan okesehatan pekerja di lingkungan pengguna tenaga nuklir. PT UT Quality Indonesia mendapatkan penghargaan tersebut, karena memiliki kondisi sangat baik keselamatan dan kesehatan pekerjanya pada fasilitas oleh radiografi industri saat dilakukan inspeksi oleh DIFRZR (Direktorat Inspeksi Fasilitas Radiasi dan Zat Radioaktif). Penghargaan yang didapatkan oleh PT Quality Indonesia menandakan bahwa pengelolaan manajemen keselamatan dan kesehatan sudah berjalan baik. Namun, untuk tahun-tahun selanjutnya PT UT Quality Indonesia belum mendapatkan penghargaan lagi untuk keselamatan dan kesehatan kerjanya (Bapeten, 2015).

Penghargaan *zero accident* (nihil kecelakaan kerja) adalah salah satu penghargaan bergensi dari Kementrian Ketenagakerjaan. *Zero accident* menyiratkan kebutuhan akan budaya keselamatan, di mana risiko tidak hanya dikendalikan, tetapi risiko yang tidak terduga diantisipasi, dikenali, dan

ditangani secara memadai (Zwetsloot *et al.*, 2013). PT UT Quality Indonesia sudah menangani risiko kecelakaan kerja dengan baik, tetapi belum mendapatkan penghargaan *zero accident* disebabkan adanya *nearmiss*. Adzim (2021) menjelaskan, untuk mendapatkan *zero accident* organisasi tidak memiliki kecelakaan kerja selama 3 tahun atau telah mencapai 6.000.000 jam kerja. Jam kerja yang berkurang disebabkan oleh karyawan yang tidak masuk karena sakit dapat mengurangi produktivitas kerja (Pencavel, 2015). Narain *et al* (2021) mengatakan faktor-faktor yang dapat diterapkan perusahaan untuk mencapai *zero accident*, seperti komitmen, komunikasi, budaya, dan pembelajaran. Oleh karena itu, PT UT Quality Indonesia perlu mendisiplinkan karyawan untuk mendapatkan penghargaan *zero accident*.

Saat ini karyawan PT UT Quality Indonesia yang biasanya bekerja di kantor sedang bekerja dari rumah, sedangkan karyawan yang biasa bekerja di luar kantor tetap bekerja di luar kantor dengan mengikuti protokol kesehatan. Ketidakterdisiplinan karyawan PT UT Quality Indonesia dalam bekerja secara *virtual* dapat terlihat dari keterlambatannya untuk bergabung ke *zoom* ataupun *google meet* saat *meeting*. Alasan keterlambatan yang sering digunakan oleh karyawan adalah masalah koneksi internet yang lambat dan terdapat beberapa karyawan yang memiliki urusan mendesak di jam kerjanya.

Tabel 4. Data Presensi Karyawan PT UT Quality Indonesia Bulan Juli-Agustus 2021

Karyawan	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Sakit	Izin	Total Hari kerja
UTQ <i>Staff</i>	17	272			85	357
UTQ <i>Technician</i>	17	360	163	4		527
Subkontrak	112	2552	920			3472
Jumlah	146	3184	1083	4	85	4356

Sumber: Manajer HSE

Berdasarkan data presensi karyawan terdapat perbedaan total hari kerja karyawan setiap bulannya. Karyawan UTQ Staf memiliki total hari kerja sebanyak 21 hari, sedangkan untuk karyawan UTQ *Technician* dan subkontrak memiliki 31 hari kerja. Pada karyawan UTQ staf terdapat 15 karyawan yang

hadir dan 2 karyawannya izin untuk keperluan mendesak. Pada karyawan UTQ *technician* hanya 5 karyawan yang bekerja penuh 31 hari, 1 karyawan sakit selama 4 hari, dan 11 karyawan yang tidak penuh 31 hari bekerja dan tidak ada kabar mengenai ketidakhadirannya. Pada karyawan UTQ subkontrak hanya 49 karyawan yang bekerja penuh 31 hari, dan 63 karyawan yang tidak penuh 31 hari bekerja dan tidak ada kabar mengenai ketidakhadirannya. Dapat dilihat dari data absen karyawan PT UT Quality Indonesia banyak karyawan subkontrak yang tidak hadir tanpa keterangan. Oleh karena itu, PT UT Quality Indonesia perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam absensi terkait ketidakhadirannya bekerja.

Di samping itu, peneliti menemukan *research gap* penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ukhisia, *dkk* (2013) menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya keselamatan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Saleh & Utomo (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya bahwa tingkat disiplin kerja sudah tinggi, namun tidak memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmi *et al* (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wufron (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menyadari betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia. Peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- A. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam?
- B. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam?
- C. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara khusus penelitian tersebut bertujuan untuk:

- A. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia berlokasi di Batam.
- B. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam.
- C. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT UT Quality Indonesia di Batam.

1.4 Manfaat Penulisan

- A. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan dan penerapan dalam media pembelajaran dan referensi variabel yang diteliti untuk penelitian selanjutnya, khususnya Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

B. Secara Praktis

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi manajemen perusahaan dan sebagai bahan evaluasi dalam menentukan kebijakan perusahaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

2. Peneliti

Peneliti diharapkan mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terkait variabel yang diteliti, serta menemukan fenomena baru untuk memberikan informasi kepada para pembaca.