Research Articles

HUBUNGAN PELAKSANAAN PROSEDUR K3 DENGAN PENCAPAIAN WAKTU KERJA PRODUKTIF PADA LKPS MANDIRI SOROWAKO KABUPATEN LUWUK TIMUR

The Relationship Between the Implementation of OHS Procedures and the Achievement of Productive Working Hours at LKPS Mandiri Sorowako, East Luwuk Regency

Musafir, Basri, Sri Hariati Mustari.

Institusi Teknologi dan Kesehatan Tritunas Nasional

*Alamat korespondensi: Email: sri.mustari@tritunas.ac.id

(Received Juni 25; Accepted Juni 26)

Abstrak

Pendahuluan: pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja, waktu kerja produktif, serta penerapan oleh pihak-pihak yang terkait untuk pencegahan keselamatan kerja sangat rendah, hal ini menjadi salah satu kendala pada semua jenis pelatihan alat berat yang di lakukan pada perusahaan, karena masih banyaknya paradigma yang mengatakan bahwa safety sangat mahal dan hanya membuang uang.

Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan pelaksanaan prosedur K3 dengan pencapaian waktu kerja produktif Pada LKPS Mandiri Sorowako.

Metode: penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik pendekatan Cross Sectional dengan teknik penarikan sampel *purposive* sampling, jumlah sampel sebanyak 63. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat.

Hasil: berdasarkan hasil uji Chi-square untuk melihat hubungan dua variabel menunjukkan nilai X^2 hitung (18,046) > X^2 tabel (3,841) dan nilai p value (0,001) < α (0,05).

Kesimpulan: terdapat hubungan antara pelaksanaan prosedur K3 dengan pencapaian waktu kerja karyawan di di LKPS Mandiri Sorowako Tahun 2025

Saran: Perusahaan harus lebih meningkatkan komitmennya dalam pelaksanaan prosedur K3 seperti membuat kebijakan K3, perusahaan juga harus lebih sering aktif dalam mensosialisasikan K3 baik dalam komunikasi maupun pelatihan dengan maksimal.

Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pencapaian Waktu Kerja Produktif

Pendahuluan

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 50 tahun 2012 mengenai penerapan SMK3, tentang K3 yakni segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Sedangkan berdasarkan Standar Internasional (OHSAS 18001), Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimana segala kegiatan yang dilakukan untuk menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Melalui berbagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dapat mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya yaitu membahas tentang jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, pesangon, PHK, cuti, dan hal lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Indonesia dan luar negeri. Peraturan dari Menakertrans ini dibuat untuk mensejahterakan para pekerja dan menciptakan keteraturan. Beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan di masing-masing perusahaan juga berbeda-beda. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja sampai malam, dan bahkan ada yang harus tetap bekerja di hari libur. Hal tersebut tergantung pada di bidang apa perusahaan tersebut bergerak.

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Disnakertrans, 2003).

Pada awal abad ke-20, isu pengurangan jam kerja mulai mengemukakan karena adanya desakan dari serikat pekerja dan gerakan yang melawan bentuk-bentuk penindasan bagi pekerja. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga semakin memudahkan pandangan lama mengenai produktivitas kerja. Kehadiran mesin diharapkan dapat membantu tugas manusia. Isu ketenagakerjaan juga bertransformasi dari yang berpandangan bahwa pekerja hanya sebagai mesin produktivitas kian beralih dan menekankan pada aspek manusia (people based). Manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan yang perlu dikelola dengan pendekatan humanis. Oleh karena itu, manusia perlu diperlakukan selayaknya manusia tanpa menggugurkan hakikatnya yang memiliki akal, perasaan dan kehidupan pribadi. Sejumlah ahli mulai meragukan korelasi durasi jam kerja yang tinggi pada produktivitas.

Jepang sebagai salah satu negara maju di Asia telah berulang kali mengeluarkan kebijakan pengurangan jam kerja. Durasi jam kerja yang sangat tinggi diduga menjadi penyebab masalah ketenagakerjaan di Jepang, seperti tingginya tingkat stres pekerja hingga menjadi pemicu tingginya angka bunuh diri dan angka kematian karena kelelahan bekerja (Diah Astrini, 2021).

Data yang diperoleh dari Our World Data menunjukkan bahwa pengurangan jam kerja justru berdampak pada kenaikan GDP di Jepang dalam kurun waktu tahun 1950-2017. Jepang merupakan salah satu negara yang menerapkan jam kerja 8 jam/hari atau 40 jam/minggu dan termasuk negara dengan tipe pekerja workaholic (penggila kerja). Contoh lain adalah Amerika Serikat yang merupakan salah satu negara yang aktif melakukan kebijakan pengurangan jam kerja. Saat ini, rata-rata pekerja di AS menghabiskan waktu untuk bekerja sebesar 33 jam/minggu. Jika dibandingkan jam kerja pada abad ke-19, durasi kerja pekerja di negara Paman Sam ini bahkan mencapai 60 jam/minggu.

Berdasarkan data Ketenagakerjaan tahun 2020 memperlihatkan bahwa jumlah kecelakaan kerja sejak 5 tahun terakhir (2015- 2019). terlihat bahwa pada tahun 2015 terjadi kecelakaan sebanyak

110.285 kali dengan korban meninggal sebanyak 2.308 jiwa. Pada tahun 2016, terjadi kecelakaan sebanyak 101.367 dengan korban meninggal sebanyak 2.382 jiwa. Pada tahun 2017, terjadi kecelakaan sebanyak 123.000 dengan korban meninggal sebanyak 3.000 jiwa. Pada tahun 2018, terjadi kecelakaan sebanyak 114,148 dengan korban meninggal sebanyak 2.575 jiwa. Pada tahun 2019, terjadi kecelakaan sebanyak 77.295 dengan korban meninggal sebanyak 1816 jiwa. Pada tahun 2017.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 123 ribu kasus dengan nilai klaim lebih dari Rp 971 miliar meningkat dari tahun 2016 dengan nilai klaim hanya Rp 792 miliar. Jumlah kecelakaan kerja di tahun 2017 mengalami peningkatan 20 persen dibandingkan 2016 secara Nasional.

Menurut Runtu (2016), berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah kasus kecelakaan kerja tertinggi tahun 2014 adalah Sulawesi Selatan, Riau, dan Bali, sedangkan jumlah pekerja yang sakit akibat kerja tertinggi tahun 2014 adalah Bali. Sektor konstruksi merupakan penyumbang kecelakaan tertinggi, yakni 31,9% dari total kecelakaan yang terjadi berjenis kasus antara lain jatuh dari ketinggian 26%, terbentur 12%, dan tertimpa alat 9%. Angka kecelakaan kerja sektor konstruksi di Indonesia termasuk yang paling tinggi di kawasan ASEAN. Hampir 32% kasus kecelakaan kerja di atas terjadi di sektor konstruksi yang meliputi semua jenis proyek gedung, jalan, jembatan, terowongan, irigasi, bendungan, dan sejenisnya (Jurnas, 2015)

Pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja, waktu kerja produktif, serta penerapan oleh pihak-pihak yang terkait untuk pencegahan keselamatan kerja sangat rendah. Hal ini menjadi salah satu kendala pada semua jenis pelatihan alat berat yang di lakukan pada perusahaan, karena masih banyaknya paradigma yang mengatakan bahwa safety sangat mahal dan hanya membuang uang. Serta pola pikir tentang minimnya keselamatan kerja maupun pernyataan yang tidak nyamannya dengan pakaian safety yang mengakibatkan seringnya terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada LKPS Mandiri Sorowako Kabupaten Luwuk Timur Tahun 2024”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan Cross Sectional untuk melihat hubungan antara pelaksanaan prosedur K3 (variabel independen) dan pencapaian waktu kerja karyawan (variabel dependen) di LKPS Mandiri Sorowako. Pengukuran dilakukan pada satu waktu. Penelitian dilaksanakan di LKPS Mandiri Sorowako pada bulan Mei-Juni 2025, populasi terdiri dari 75 pekerja, dengan sampel sebanyak 63 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti bersedia menjadi sampel, berada di lokasi saat penelitian, bekerja minimal 3 tahun, dan berstatus pegawai tetap. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%.

Hasil

Tabel
Analisis Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 terhadap Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada Karyawan di LKPS Mandiri Sorowako Tahun 2025

Pelaksanaan Prosedur K3	Pencapaian Waktu Kerja Produktif				Jumlah	X ² p
	Bagus		Tidak Bagus			
	n	%	n	%		
Baik	42	91,3	4	8,7	46	18,046 (0,001)
Tidak Baik	7	41,2	10	58,8	17	
Jumlah	49	77,8	14	22,2	63	

Sumber : data Primer, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 46 karyawan yang melaksanakan prosedur K3 dengan baik terdapat pencapaian waktu kerja yang bagus sebanyak 42 orang (91,3 %) dan tidak bagus sebanyak 4 orang (8,7 %), sedangkan dari 17 prosedur K3 tidak bagus terdapat pencapaian waktu kerja bagus sebanyak 7 orang (41,2 %) dan tidak bagus sebanyak 10 (58,8%).

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi - Square* didapatkan nilai X² hitung (18,046) > X²tabel (3,841) dan nilai p value (0,001) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara pelaksanaan prosedur K3 dengan pencapaian waktu kerja produktif karyawan di di LKPS Mandiri Sorowako Tahun 2024

Pembahasan

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara dalam melakukan pekerjaan dan proses produksi. Produktivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidaknya tergantung pada bilamana tugas yang diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan dan berapa biaya yang diperhitungkan. Untuk itu meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi, karena produktivitas kerja mampu mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan mencapai tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja merupakan tantangan penting dalam organisasi terutama dalam mengelola SDM. Keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas kerja karyawan. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas karyawan adalah hal penting yang harus diberikan perhatian, karena tujuan utama dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan biaya minimum. Produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan rencana dalam waktu yang singkat

atau tepat. Produktivitas kerja berkaitan dengan input dan output, yaitu berapa banyak material dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai target pekerjaan.

Hasil penelitian bahwa dari 46 karyawan yang melaksanakan prosedur K3 dengan baik terdapat pencapaian waktu kerja yang bagus sebanyak 42 orang (91,3 %) dan tidak bagus sebanyak 4 orang (8,7 %), sedangkan dari 17 prosedur K3 tidak bagus terdapat pencapaian waktu kerja bagus sebanyak 7 orang (41,2 %) dan tidak bagus sebanyak 10 (58,8%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji Chis-Square didapatkan nilai $X^2_{hitung} (18,046) > X^2_{tabel} (3,841)$ dan nilai $p\text{ value} (0,001) < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara pelaksanaan prosedur K3 dengan pencapaian waktu kerja karyawan di di LKPS Mandiri Sorowako Tahun 2024

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endriastuty (2021) yang menunjukkan bahwa ada hubungan mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan pencapaian waktu kerja produktif pada Proyek Gedung Perpustakaan Daerah Modern Kota Kendari, hal ini dikarenakan hasil uji-square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,007 < 0,05$

Hal ini sejalan dengan Wahyuni et al. , dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap pencapaian waktu kerja produktif Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. Mengatakan terdapat hubungan antara penerapan K3 dengan pencapaian waktu kerja dengan uji statistik chi-square $p\text{-value} 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti kebijakan manajemen untuk menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel pencapaian waktu kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas berupa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan agar merasa aman bekerja serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja serta meningkatnya kenyamanan lingkungan bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi saat kerja.

Menurut asumsi peneliti, implementasi K3 pada pencapaian waktu kerja produktif dimana antara kesehatan kerja atau pun keselamatan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan pada pekerja itu sendiri dan perusahaan. Jika salah satu itu memburuk maka pencapaian waktu kerja produktif akan tidak bagus dan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Walaupun implementasi kerjanya sudah baik maupun bagus tetapi ada beberapa pekerja sangat tidak melakukan produktivitas kerja dengan baik, begitupun sebaliknya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada Lkps Mandiri Sorowako Kabupaten Luwuk Timur Tahun 2025 maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ada hubungan Pelaksanaan Prosedur K3 Dengan Pencapaian Waktu Kerja Produktif Pada Lkps Mandiri Sorowako Saran dengan nilai statistik menggunakan uji Chis-Square didapatkan nilai $X^2_{hitung} (18,046) > X^2_{tabel} (3,841)$ dan nilai $p\text{ value} (0,001) < \alpha (0,05)$

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diajukan saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan harus lebih meningkatkan komitmennya dalam pelaksanaan prosedur K3 seperti membuat kebijakan K3, perusahaan juga harus lebih sering aktif dalam mensosialisasikan K3 baik dalam komunikasi maupun pelatihan dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan pencapaian waktu kerja produktif karyawan. Disampaing kedua hal tersebut, yang terpenting adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan serta menjamin kesehatan para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Referensi

- Adhitya Karya Putra, Rangsang Purnama, 2010, Pemanfaatan teknologi sms gateway dan metode forward chaining pada sistem informasi bimbingan dan konseling, Jurnal SNASTI 2010, NMC-16, <http://sir.stikom.edu/712/1/2010-NMC-16.pdf>, 19 September 2016, 19.45.
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Azmi D, Rahimah. 2008. Penerapan SMK3 oleh P2K3 untuk Meminimalkan Kecelakaan Kerja di PT. Wijaya Karya Beton. USU. Medan
- Departemen Tenaga Kerja RI. 1981. Pedoman K3 bidang penanggulangan kebakaran dan Kostruksi bangunan . Direktur Jendral hubungan industrial dan pengawasan ketenaga kerjaan. Jakarta.
- Departemen Tenaga Kerja RI, 2003, Himpunan dan Perundang-Undangan Dibidang Ketenagakerjaan. Jakarta,
- Diah Astrini, 2021. Beban Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Dukungan Supervisor Sebagai Anteseden Work-Life Balance (Studi Pada Pekerja Di Indonesia)
- Hamalik, Oemar. 2001. Proses Belajar mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Kusuma, Ibrahim Jati. 2007. Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex Industries. Semarang
- Linggasari. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). FKMUI. Depok
- Malau, Helentina. 2007. Pola Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Kegiatan Produksi di PT. Toba Pulp Lestari Tbk. IPB. Bandung
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Marwansyah. 2010. Mananajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Milyandra. (2009). Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Binaman Pressindo
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2008, Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rajagukguk, Jenni. 2008. Gambaran Kecelakaan Kerja pada Pekerja Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PTPN IV Kebun Bah Jambi. USU. Medan

Runtu, J. (2016). Meningkatkan Loyalitas Karyawan. Bandung; Alfabeta.

Syaaf, Z. R. (2007). Occupational Health And Safety Behaviour dalam Modul Kuliah. Depok.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung; Alfabeta

Sastrohadidiry, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Himpunan Peraturan dan Perundang-undangan Tentang K3. Direktur Jendral hubungan industrial dan pengawasan ketenaga kerjaan. Bandung. Yanri, Zulmiar, Dkk. 2005. Himpunan Perundang-undangan Kesehatan Kerja. Lembaga ASEAN OSHINET Indonesia. Jakarta.