

instiper 9

jurnal_22887

 20 Maret 2025-2

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3188524899

Submission Date

Mar 20, 2025, 9:11 AM GMT+7

Download Date

Mar 20, 2025, 9:14 AM GMT+7

File Name

Jurnal_Anisyah_Yulianti_SMBP_21.docx

File Size

2.9 MB

13 Pages

3,609 Words

22,725 Characters




14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 7%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13% Internet sources
- 7% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
2	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
3	Internet	id.123dok.com	<1%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Internet	123dok.com	<1%
6	Student papers	Laureate Higher Education Group	<1%
7	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
8	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	<1%
9	Internet	repository.poltek1pp.ac.id	<1%
10	Internet	www.scribd.com	<1%
11	Internet	repository.ummat.ac.id	<1%

12	Publication	Arif Yuliawan, Asep Hendriana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVAS...	<1%
13	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
14	Internet	ejournal.delihusada.ac.id	<1%
15	Internet	docplayer.info	<1%
16	Internet	ojs3.unpatti.ac.id	<1%
17	Publication	Normansyah Normansyah, Hadi Suriono, Nisfu Fhitri, M. Saleh Melawat, Dian Wa...	<1%
18	Internet	harisemesta.files.wordpress.com	<1%
19	Internet	jurnal.unigal.ac.id	<1%
20	Internet	yogablueprint.net	<1%
21	Publication	Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Ke...	<1%
22	Publication	Isma Masrofah, Muhamad Michael. "Analisis Pengaruh Kecelakaan Kerja terhada...	<1%
23	Internet	akperlamongan.wordpress.com	<1%
24	Internet	cdn.indonesia-investments.com	<1%
25	Internet	eprints.perbanas.ac.id	<1%

26	Internet	jurnal.akbidharapanmulya.com	<1%
27	Internet	vibdoc.com	<1%
28	Internet	www.msn.com	<1%
29	Publication	Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja d...	<1%
30	Publication	Saut Pintubipar Saragih, Irma Labora Suriani Lumban Gaol, Sri Julianifah Sihotan...	<1%
31	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
32	Internet	ejournal.radenintan.ac.id	<1%
33	Internet	journal.lpkd.or.id	<1%
34	Internet	ml.scribd.com	<1%
35	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
36	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
37	Internet	toffeeev.com	<1%
38	Publication	Eka Trismiyana, Andoko Andoko, Agus Sutiadi. "Hubungan Pengetahuan Dan Sika...	<1%
39	Publication	Nurul Bariyah, Elly Trisnawati, Linda Suwarni. "ANALISIS KECELAKAAN KERJA PAD...	<1%

AGROFORETECH

Volume XX, Nomor XX, Tahun XXXX

ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP KECELAKAAN KERJA DI PTPN IV REGIONAL III, SEI GALUH, RIAU

Anisyah Yulianti¹, Arum Ambarsari², Tri Endar Suswatiningsih³

¹Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

²Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: anisyahyulianti9@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu masalah yang dapat terjadi di perusahaan kelapa sawit yaitu apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan terjadinya permasalahan seperti kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan, mengetahui kecelakaan kerja yang terjadi, dan mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja yang terjadi di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan deskriptif. Sample yang digunakan sebanyak 30 karyawan panen dan tempat di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh menggunakan sampling purposive. Analisis data yang digunakan yaitu skala likert dan uji korelasi. Hasil dari penelitian ini kinerja karyawan dan kejadian kecelakaan kerja tergolong relatif sedang dan hubungan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja relatif sangat lemah. Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, evaluasi kinerja, dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Karyawan Panen, Kinerja Karyawan, Kecelakaan Kerja

PENDAHULUAN

PTPN IV Regional III kebun Sei Galuh merupakan perusahaan perkebunan yang berfokus pada sektor kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini telah berupaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan menerapkan berbagai standar operasional dan keselamatan kerja bagi karyawannya. Namun, meskipun telah diberlakukan standar operasional, perusahaan ini masih menghadapi berbagai masalah terkait keselamatan kerja.

Salah satunya adalah kecelakaan kerja dalam aktivitas pemanenan dan transportasi hasil panen. Menurut International Labour Organisation (ILO) tahun 1996 dalam Sultan, (2019) kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang terjadi dari atau dalam perjalanan kerja yang berakibat cedera yang fatal ataupun tidak fatal akibat kerja. Menurut Astuti dan Susilawati, (2023) ada faktor-faktor yang dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja salah satunya adalah kelelahan akibat jam kerja yang panjang, sehingga menurunkan konsentrasi pekerja.

Faktor utama yang berhubungan erat dengan kecelakaan kerja adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan target kerjanya pada waktu yang ditentukan guna mencapai tujuan dari perusahaan (Adhari, 2021). Menurut Mathis dkk., (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Kinerja yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sedangkan kinerja yang rendah sering kali dikaitkan dengan perilaku kerja yang tidak aman, seperti mengabaikan prosedur keselamatan, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), atau tidak mematuhi aturan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dan bagaimana kecelakaan kerja yang terjadi di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh dan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja yang terjadi PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan diteliti dan menarik kesimpulan dari hasil yang sudah diteliti.

Lokasi penelitian ini di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh, Kabupaten Kampar, Riau dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dengan rentang waktu satu bulan yaitu bulan Agustus 2024. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu simple random sampling. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang diambil dari karyawan panen (Sugiyono, 2016).

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis skala likert dan uji korelasi. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap suatu pernyataan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia

Usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut Thomas dan Feldman, (2008) pekerja dengan usia lebih muda cenderung lebih mempunyai tenaga dan fleksibilitas yang lebih baik. Berikut tabel karyawan berdasarkan usia :

Tabel 1 Karyawan Panen Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 - 29	5	16,67
30 - 38	20	66,67
39 - 46	5	16,67
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat karyawan panen di kebun Sei Galuh didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang usia 30 – 38 tahun dengan persentase 66,67% kemudian ada rentang usia 21 – 29 dan 39 – 46 tahun yang masing – masing terdapat 5 karyawan dengan persentase nya 16,67%. Dari data tersebut, dapat diketahui semua karyawan panen di kebun Sei Galuh termasuk ke dalam usia yang produktif sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan pengelompokkan karyawan ke dalam kelompok berjenis kelamin laki – laki atau perempuan.

Tabel 2 Karyawan Panen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	0	0
Laki-laki	30	100
Total	30	100

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan tercatat berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah total 30 orang persentase 100%. Tidak terdapat karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa pekerja pemanen kelapa sawit di dominasi oleh laki – laki karena sifat pekerjaan yang berat dan menuntut tenaga fisik yang tinggi.

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti mengenai pemahaman mereka terhadap prosedur kerja, penggunaan alat, serta penerapan standar keselamatan. Menurut Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa pendidikan yang lebih baik meningkatkan kesadaran kerja serta produktivitas karyawan. Berikut tabel karyawan berdasarkan pendidikan:

Tabel 3 Karyawan Panen Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	8	26,67
SMP	10	33,33
SMA/SMK	12	40,00
Total	30	100

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui karyawan dengan pendidikan SMA/SMK mendominasi sebanyak 12 karyawan dengan persentase 40% lalu disusul dengan pendidikan SMP sebanyak 10 karyawan dengan persentase 33,33% dan terakhir pendidikan SD sebanyak 8 karyawan dengan persentase 26,67%. Walaupun dalam pekerjaan panen, pendidikan tidak terlalu dipertimbangkan tetapi dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat lebih memahami dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan ini, sebagian karyawan di Kebun Sei Galuh sudah sadar akan tanggung jawab pekerjaannya seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara, (2016) seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu menyerap informasi dan menjalankan tugas dengan efisien.

4. Lama bekerja

Menurut Zainal (2015) pengalaman kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja, di mana semakin lama karyawan bekerja dalam suatu bidang, maka semakin mahir karyawan itu dalam menjalankan tugasnya. Berikut tabel karyawan berdasarkan waktu lama kerja di Kebun Sei Galuh :

Tabel 4 Karyawan Panen Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja/Tahun	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0,3 – 2,2	10	33,33
2,3 – 4,1	16	53,33
4,2 – 6	4	13,33
Total	30	100

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan panen sudah bekerja selama 2,3 – 4,1 tahun sebanyak 16 karyawan dengan persentase 53,33% lalu terdapat karyawan yang baru bekerja dengan rentang waktu 0,3 – 2,2 tahun sebanyak 10 karyawan dengan persentase 33,33% dan terakhir terdapat karyawan yang sudah bekerja selama 4,2 – 6 tahun sebanyak 4 karyawan dengan persentase 13,33%.

B. KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu cara yang umum digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah dengan melihat beberapa indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kedisiplinan.

1. Kinerja Karyawan Berdasarkan **Kuantitas Kerja**

a. Basis

Basis merupakan standar minimal atau target produksi yang harus dicapai oleh karyawan dalam satu hari kerja untuk mendapatkan upah dasar. Berikut basis tugas standart yang ada di Kebun Sei Galuh :

1) Basis Tugas Standart Karyawan Non Golongan (KNG)

Tabel 5 Tabel Basis Standart KNG

Produktivitas	Basis Tugas Standart
Ton/Ha/Tahun	Kg/HK
< 12	550
13 - 17	800
18 - 21	900
> 21	950

Sumber : Data Sekunder (2024)

2) Basis Tugas Standart Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Tabel 6 Tabel Basis Standart PKWT

Produktivitas	Basis Tugas Standart
Ton/Ha/Tahun	Kg/HK
< 12	650
13 - 17	1000
18 - 21	1150
> 21	1200

Sumber : Data Sekunder (2024)

Karena di Kebun Sei Galuh terdapat 2 (dua) golongan karyawan anen yaitu Karyawan Non Golongan (KNG) dan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT). Karyawan KNG merupakan karyawan yang dipekerjakan dengan sistem kontrak tetapi tidak memiliki golongan kepangkatan seperti karyawan tetap. Sedangkankan karyawan PKWT merupakan karyawan dengan status kontrak kerja yang memiliki **jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan**. Untuk basis standart ditentukan berdasarkan produktivitas tanaman. Produktivitas tanaman juga dikelompokkan berdasarkan blok dan tahun tanam. Basis tugas dapat berubah sesuai dengan produktivitas tanaman.

Tabel 7 Basis Karyawan Periode Agustus 2024

Basis (Kg)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
16.704 – 18.212	6	20
18.213 – 19.721	14	46,67
19.722 – 21.230	10	33,33

Sumber : Data Sekunder 2024

Data yang disajikan dalam tabel 5.7 menunjukkan distribusi jumlah perolehan basis karyawan dalam periode bulan Agustus 2024. Perolehan basis dapat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan dan bagaimana mereka dapat



menyelesaikan tugas mereka. Dengan hasil perolehan basis yang didominasi oleh karyawan yang memperoleh basis tinggi maka kinerja karyawan panen di Kebun Sei Galuh sudah bagus, mereka dapat menyelesaikan tugas dan target mereka sehingga rata – rata karyawan dapat memperoleh basis yang tinggi.

b. Premi

Sistem premi yaitu insentif tambahan yang diberikan jika seorang pekerja mampu melebihi target basis yang telah ditetapkan. Di Kebun Sei Galuh memberikan beberapa premi kepada karyawan, antara lain yaitu :

1) Premi Panen

Tabel 8 Golongan Premi Panen

Gol Prestasi	Prestasi Pemanen	Tarif (Rp/ Kg Tbs)			
		> 21	18 - 21	13 - 17	< 12
Premi 1 (P1)	100 - 130% x Basis Lebih	75.69	80.14	87.42	85.15
Premi 2 (P2)	130 - 175% x Basis Lebih	81.09	85.54	92.82	90.55
Premi 3 (P3)	175% x Basis Lebih	86.49	90.94	98.22	95.95

Sumber : Data Sekunder (2024)

Untuk premi panen dibedakan menjadi tiga golongan yaitu premi 1, premi 2, dan premi 3. Premi dihitung sesuai dengan tarif yang telah ditentukan. Tarif dikelompokkan berdasarkan produktifitas tanaman. Dan tarif ditentukan melalui perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan.

2) Premi Brondolan

Untuk tarif premi brondolan yaitu Rp 192. Premi brondolan dihitung dari total berat brondolan yang diperoleh dikali tarif premi brondolan.

3) Premi Minggu/Libur

Tabel 9 Premi Minggu/Libur

Prestasi Pemanen	Tarif (Rp/ Kg Tbs)			
	> 21	18 - 21	13 - 17	< 12
Minggu / Libur	94.61	100.17	101.25	106.43

Sumber : Data Sekunder (2024)

Premi Minggu/Libur yaitu premi yang dihitung dari hasil total panen yang telah dilakukan oleh karyawan di hari Minggu atau hari libur lainnya. Karena panen di hari Minggu atau hari libur dihitung lembur sehingga semua hasil panen dianggap premi.

Tabel 10 Premi Karyawan Periode Agustus 2024

Premi (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.294.635 – 2.609.206	16	53,33
2.609.207 – 3.923.778	9	30
3.923.779 – 5.238.350	5	16,66



Sumber : Data Sekunder 2024

Pada tabel 10 menunjukkan hasil premi karyawan untuk periode Agustus 2024. Pada data tersebut diketahui untuk pendapatan premi terbanyak yaitu dengan rata – rata perolehan sekitar Rp1.294.635 – 2.609.206 yaitu sebanyak 16 karyawan dengan persentase 53,33%, lalu terdapat 9 karyawan dengan persentase 30% mendapatkan premi sekitar Rp2.609.207 – 3.923.778 lalu untuk pendapatan premi tertinggi yaitu sekitar Rp 3.923.779 – 5.238.350 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16,66%.

2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kualitas Kerja

Salah satu indikator utama dalam menilai kualitas kerja karyawan adalah sejauh mana mereka mematuhi standar operasional prosedur (SOP), menggunakan alat kerja dengan benar, memanfaatkan alat transportasi secara efektif, dan mematuhi penggunaan alat pelindung diri (APD).

a. Kepatuhan Terhadap SOP

Kinerja karyawan berdasarkan kepatuhan terhadap SOP di Kebun Sei Galuh memenuhi dengan aturan SOP yang ada. Para karyawannya patuh terhadap SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Penggunaan Alat Kerja

Karyawan panen di Kebun Sei Galuh dapat mempergunakan alat kerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan kerja mereka. Penggunaan alat kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, serta dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

c. Penggunaan Alat Transportasi

Karyawan panen di Kebun Sei Galuh dapat mempergunakan alat transportasi dengan baik sesuai dengan kebutuhan kerja untuk mendukung aktivitas operasional mereka. Penggunaan alat transportasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat mobilitas, serta mengurangi kelelahan fisik yang dapat berdampak pada produktivitas.

d. Penggunaan APD

Kinerja karyawan berdasarkan penggunaan APD di Kebun Sei Galuh sebagian besar karyawannya sudah mengikuti aturan dalam penggunaan APD seperti memakai sepatu boot, helm, kacamata, sarung tangan, dan masker saat panen. Namun beberapa karyawannya masih kurang memperhatikan pentingnya penggunaan masker. Penggunaan APD yang baik menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur keselamatan dan berdampak langsung pada kinerja karyawan serta risiko kecelakaan kerja.

3. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kehadiran yang konsisten menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta etos kerja yang baik, sedangkan ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi, dan operasional perusahaan. Berikut data kehadiran karyawan panen pada bulan Agustus 2024 :

Tabel 11 Kehadiran Karyawan Periode Agustus 2024

Kehadiran (Hari)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 24	5	16,67
25 - 26	14	46,67
27 - 28	9	30,00
≥ 29	2	6,67

Sumber : Data Primer 2024

Dari data tersebut, kategori dengan jumlah pekerja terbanyak adalah karyawan yang hadir selama 25 - 26 hari, yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 46,67% dari total karyawan. Sementara itu, terdapat 9 orang atau 30,00% karyawan yang memiliki tingkat kehadiran 27 - 28 hari, di sisi lain, hanya 5 orang atau 16,67% yang memiliki kehadiran kurang dari atau sama dengan 24 hari, sedangkan karyawan dengan kehadiran 29 hari atau lebih merupakan kelompok terkecil, dengan hanya 2 orang atau 6,67% dari total karyawan. Secara keseluruhan, mayoritas karyawan memiliki kehadiran yang cukup baik, dengan sebagian besar hadir 25 - 28 hari dalam satu periode kerja. Jumlah karyawan yang hadir lebih dari 29 hari sangat sedikit, yang bisa menunjukkan bahwa hanya sedikit karyawan yang benar-benar bekerja penuh tanpa absen. Ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk melihat pola kehadiran karyawan dan menentukan kebijakan yang dapat meningkatkan disiplin kerja serta produktivitas.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 12 Kategori Kinerja Karyawan

Kategori	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tinggi	57 - 60,7	10	33,33
Sedang	60,8 - 64,5	13	43,33
Rendah	64,6 - 68	7	23,33

Sumber : Data Primer 2024

Tabel yang disajikan memberikan gambaran mengenai kategori kinerja karyawan berdasarkan beberapa aspek, yaitu perolehan basis, perolehan premi, kepatuhan terhadap SOP, penggunaan alat kerja, penggunaan alat transportasi, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan daftar kehadiran. Dari hasil evaluasi ini,

kinerja karyawan dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 33,33% karyawan masuk dalam kategori tinggi, 43,33% berada dalam kategori sedang, dan 23,33% masuk dalam kategori rendah.

C. KECELAKAAN KERJA

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang menyebabkan cedera, penyakit akibat kerja ataupun kematian. Kecelakaan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun. Kecelakaan dapat mengakibatkan ancaman keselamatan, korban kecelakaan harus mendapatkan pertolongan pertama dan perawatan dengan cepat dan tepat. Menurut Nugraha dan Yulia, (2019) kriteria kecelakaan kerja diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu kecelakaan kerja ringan, sedang, dan berat. Kecelakaan kerja yang pernah terjadi di Kebun Sei Galuh dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Kecelakaan Kerja

Klasifikasi kecelakaan kerja menurut jenis kecelakaannya	Jumlah Kecelakaannya		Persentase (%)	
	Iya	Tidak	Iya	Tidak
Terjatuh	13	17	43	57
Terpeleset	24	6	80	20
Terguling	5	15	17	50
Tertimpa pelepah atau TBS	6	24	20	80
Tertusuk duri kelapa sawit	17	13	57	43
Terkena gigitan serangga atau hewan berbisa	3	27	10	90
Terkena alat pemanen	10	20	33	67
Mata terkena serbuk bunga atau benda lain	9	21	30	70

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel di atas dapat diketahui kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan panen antara lain yaitu terjatuh 43%, terpeleset 80%, terguling 17%, tertimpa pelepah atau tbs 20%, tertusuk duri kelapa sawit 57%, terkena gigitan serangga atau hewan berbisa 10%, terkena alat pemanen 33%, dan mata terkena serbuk bunga atau benda lain 30%. Kecelakaan kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, kondisi cuaca, pokok sawit yang tinggi, penggunaan alat kerja, penggunaan kendaraan, penggunaan apd yang kurang lengkap, dan kurang hati – hati dalam bekerja.

Tabel 14 Distribusi Penyebab Kecelakaan Kerja

Penyebab Kecelakaan Kerja	Jumlah (orang)		Presentase (%)	
	Pernah	Tidak Pernah	Pernah	Tidak Pernah
Pernah tidak mengikuti pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja	5	25	16,67	83,33

Pernah tidak mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja	21	9	70,00	30,00
Pernah terburu - buru dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan kerja	4	26	13,33	86,67
Pernah tidak fokus saat melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan kerja	8	22	26,67	73,33
Pernah melakukan pekerjaan saat kondisi kesehatan kurang sehingga menyebabkan kecelakaan kerja	2	28	6,67	93,33
Pernah melakukan pekerjaan saat cuaca buruk sehingga menyebabkan kecelakaan kerja	18	12	60,00	40,00
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena beban kerja yang berlebihan	2	28	6,67	93,33
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan alat kerja	11	19	36,67	63,33
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan alat transportasi	13	17	43,33	56,67
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan APD yang kurang lengkap	19	11	63,33	36,67

Jika dikaitkan dengan faktor penyebab kecelakaan, terlihat bahwa banyak kecelakaan yang terjadi karena faktor perilaku dan kondisi kerja. Salah satu penyebab utama kecelakaan adalah ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, di mana 21 karyawan (70%) mengaku pernah tidak mengikuti prosedur keselamatan saat bekerja. Selain itu, faktor seperti kurangnya fokus dalam bekerja (26,67%), bekerja dalam kondisi cuaca buruk (60%), serta penggunaan alat pelindung diri (APD) yang kurang lengkap (63,33%) juga turut berkontribusi dalam tingginya angka kecelakaan. Beban kerja yang berlebihan dan penggunaan alat kerja yang tidak tepat juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kecelakaan di tempat kerja.

D. HUBUNGAN ANTARA KINERJA KARYAWAN DENGAN KECELAKAAN KERJA

Berdasarkan penelitian analisis yang digunakan yaitu uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan frekuensi kecelakaan kerja yang pernah terjadi.

Tabel 15 Uji Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Kecelakaan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	-.163
	Sig. (2-tailed)		.390
	N	30	30
Kecelakaan Kerja	Pearson Correlation	-.163	1
	Sig. (2-tailed)	.390	
	N	30	30

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas :

- Nilai korelasi (Pearson Correlation) antara kinerja karyawan dan kecelakaan kerja adalah -0,163.
- Nilai signifikansi nya (Sig. 2-tailed) yaitu 0,390.
- Jumlah sampel (N) yaitu 30 sampel.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara kinerja karyawan dan kecelakaan kerja yaitu menunjukkan nilai korelasi yang negatif yaitu -0,163 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kinerja karyawan dan kecelakaan kerja, artinya semakin tinggi kinerja karyawan di Kebun Sei Galuh maka semakin rendah tingkat kecelakaan yang terjadi. Namun, hubungan antara kinerja karyawan dan kecelakaan kerja relatif sangat lemah dengan nilai signifikansi 0,390 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa korelasi ini tidak signifikan. Dengan ini, tidak ada cukup bukti yang statistik untuk menyimpulkan adanya hubungan nyata antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja dalam penelitian ini.

E. IMPLEMENTASI PERUSAHAAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Galuh, implementasi dan kebijakan yang perlu diterapkan oleh perusahaan dalam menangani kecelakaan kerja mencakup beberapa aspek penting. Salah satu langkah utama yang harus dilakukan adalah meningkatkan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara berkala. Hal ini penting mengingat banyak kecelakaan kerja terjadi akibat kurangnya pemahaman karyawan terhadap prosedur keselamatan, seperti yang ditunjukkan oleh 70% karyawan yang mengaku pernah tidak mengikuti prosedur

keselamatan saat bekerja . Selain itu, perusahaan perlu memperketat pengawasan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD), mengingat 63,33% kecelakaan terjadi karena penggunaan APD yang tidak lengkap.

Implementasi aturan yang lebih ketat dan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi penggunaan APD dapat menjadi solusi efektif dalam mengurangi angka kecelakaan kerja. Evaluasi terhadap lingkungan kerja juga harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa kondisi kerja tetap aman dan tidak membahayakan karyawan . Dari sisi kebijakan, perusahaan harus mengadopsi strategi manajemen risiko yang lebih komprehensif. Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan adalah menetapkan sistem pemantauan dan pelaporan kecelakaan kerja yang lebih sistematis. Dengan adanya laporan yang terdokumentasi dengan baik, perusahaan dapat mengidentifikasi pola kecelakaan kerja dan mengambil tindakan preventif yang lebih efektif. Selain itu, kebijakan untuk membatasi beban kerja karyawan juga harus diperhatikan, mengingat beberapa kecelakaan terjadi akibat kelelahan dan tekanan kerja yang tinggi .

Perusahaan juga perlu meningkatkan fasilitas kesehatan di lingkungan kerja, sehingga karyawan yang mengalami cedera ringan dapat segera mendapatkan pertolongan pertama sebelum cedera tersebut menjadi lebih parah. Pemasangan rambu-rambu keselamatan di area berisiko tinggi juga dapat menjadi bagian dari kebijakan preventif untuk mengingatkan karyawan akan potensi bahaya saat bekerja. Dengan menerapkan kebijakan yang lebih ketat dan strategi yang lebih baik dalam pengelolaan risiko kecelakaan kerja, diharapkan tingkat keselamatan di lingkungan kerja dapat meningkat, serta produktivitas karyawan dapat terjaga dengan baik

KESIMPULAN

Sebagian besar karyawan telah bekerja dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti kepatuhan terhadap sop, penggunaan apd dan kehadiran karyawan. Kecelakaan kerja yang terjadi di Kebun Sei Galuh lebih didominasi karena faktor lingkungan kerja dan penggunaan apd yang kurang. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja di Kebun Sei Galuh. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, evaluasi kinerja, dan peningkatan pelatihan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Penerbit Qiara Media.
<https://media.neliti.com/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunakan-e087eafa.pdf>
- Astuti, Y. A., & Susilawati. (2023). Analisis Factor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Penggunaan Benda Tajam Atau Mesin pada Pemanen Sawit. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 320–327. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i3.1745>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia.html?id=ZQk0tAEA CAAJ&redir_esc=y
- Mangkunegara, A. P. (2016). *sumber daya manusia mangkunegara* (S. Sandiasih (ed.)). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 93–102.
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i2.43>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sultan, M. (2019). *KECELAKAAN KERJA; Mengapa Masih Terjadi di Tempat Kerja ?*
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=ohLpDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=teori+kecelakaan+kerja+menurut+para+ahli&ots=7QdfD4hXBH&sig=J3zBeEqN0uCXkJQTONV6cxgDSEs&redir_esc=y#v=onepage&q=teori+kecelakaan+kerja+menurut+para+ahli&f=true
- Thomas, W. H. N., & Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 93). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
https://openlibrary.org/books/OL31815913M/Manajemen_sumber_daya_manusia_untuk_perusahaan