

IMPLEMENTASI *SAFETY PUNISHMENT SYSTEM* UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Arif Budi Prasetyo ✉

Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat,
Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Februari 2017
Disetujui Maret 2017
Dipublikasikan April
2017

Keywords:
Safety Punishment System,
Productivity

Abstrak

Produktivitas kerja PT. Purinusa Ekapersada mengalami penurunan sebesar 11% (2014-2015). Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 pasal 86 perlindungan keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Program *Safety Punishment System* merupakan usaha meminimalisir kecelakaan kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran program *Safety Punishment System* sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah survei kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu dengan memberikan gambaran kondisi sebenarnya program *Safety Punishment System* di lapangan. Teknik pengambilan data dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program *Safety Punishment System* masih memiliki kekurangan pada masing-masing tahapan yaitu tahap pelaksanaan belum ada pelatihan khusus terkait program, program sudah terintegrasi dengan peraturan namun terdapat poin-poin yang kurang jelas, kurangnya personil pada pengawasan, penegakan yang kurang tegas dan belum adanya evaluasi program. Hal tersebut mengakibatkan program tidak maksimal, angka kecelakaan tinggi dan produktivitas kerja karyawan menurun. Simpulan penelitian ini adalah program *Safety Punishment System* belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Abstract

PT. Purinusa Ekapersada Productivity is decreased by 11% (2014-2015). According Law No.13 2003 Article 86 that in order to protect the safety of workers and to realize optimal productivity, a company need occupational safety and health program. Safety Punishment System Program is an effort to minimize accidents and Absentism to increase productivity. The purpose of this study is to describe the Safety Punishment System program as an effort to increase the productivity of employees. The research is a qualitative survey with descriptive approach is to give a picture of the actual conditions of Safety Punishment System program in the company. Data collection techniques by observation, interviews, and documentation. Validity data checking with triangulation techniques. The results of this study indicate that the application of Safety Punishment System program still has flaws in each of the phases, namely: There has been no specific training, there are points that are less obvious with the rules, less supervisor, enforcement less assertive and no evaluation program. This resulted not optimal program, accidents is still high, decreasing productivity. Conclusion of this research is Safety Punishment System Program organized yet able to increase productivity.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung F5 Lantai 2 FIK Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: arifbudiprasetyo125@yahoo.com

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner dengan tujuan untuk mencapai target yang diinginkan dengan cara pembuatan rencana dan aplikasi penggunaan sumber daya secara efisien tanpa menurunkan kualitas produksi. Produktivitas dari tenaga kerja dapat ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang dipekerjakan. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya. Seseorang dapat dikatakan bekerja dengan produktif jika ia telah menunjukkan output kerja yang paling tidak telah mencapai ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya keluaran yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu sesuai dengan yang telah disepakati sehingga pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai dan meningkatkan efisiensi produksi perusahaan.

Indonesia memasok 2,5 persen dari kebutuhan kertas dunia yang mencapai 350 juta ton dan pulp 200 juta ton per tahun. Indonesia merupakan pemasok kertas terbesar ke-12 di dunia, atau terbesar keempat di Asia setelah China, Jepang dan Korea Selatan. Untuk produk pulp, Fibria dan Brazil adalah produsen terbesar di dunia dengan kapasitas produksi 5,5 juta ton. Produsen besar kertas di dunia umumnya memiliki kapasitas pulp diatas 1 juta ton. Industri pulp dan kertas terbaik di dunia pada tahun 2014 masih didominasi oleh International Paper, Memphis, TN (US) dengan produktivitas pegawai pada tahun 2014 sebesar 327,7 ton/orang/tahun.

Oji Paper Tokyo (Jepang) merupakan perusahaan kertas terbaik di Asia pada tahun 2014 yang memiliki produktivitas 299,7 ton/orang/tahun (*The PPI Top 100 2014*). Perusahaan kertas dan pulp di Indonesia di dominasi oleh PT. Indah Kiat yang berada di Serang, Banten dengan produktivitas kerja di tahun 2014 antara lain sebesar 331,3 ton/orang/hari meningkat 17% dari tahun sebelumnya sebesar 274,3 ton/orang/hari.

PT Purinusa Ekapersada merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *pulp* dan *paper* khususnya di dalam kemasan kertas karton yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi agar dapat terus bersaing di dunia industri terutama di bidang *pulp* dan *paper* di dunia. Dari beberapa proses produksi di PT Purinusa Ekapersada terdapat beberapa risiko antara lain pada mesin *corrugator* pekerja cenderung berisiko mengalami kecelakaan kerja berupa terpeleset pada tangga, kepala terbentur, dan risiko kebakaran karena lokasi *corrugator* berdekatan dengan tempat penyimpanan bahan bakar berupa solar. Risiko lain yang terdapat di dalam *corrugator* antara lain risiko terkena penyakit akibat kerja (PAK) akibat kebisingan dan suhu tinggi.

Pada mesin *flexo* terdapat risiko kecelakaan kerja antara lain terpeleset oleh tinta, tertimpa bahan baku dan terjepit oleh mesin. Sedangkan pada proses pembuatan *paper tube* dan *paper cone* pekerja memiliki risiko kecelakaan kerja berupa teriris oleh mesin. Risiko lain yang terdapat di dalam proses pembuatan *paper tube* dan *paper cone* adalah risiko terkena penyakit akibat kerja (PAK) berupa penyakit saluran pernafasan yang disebabkan oleh debu kertas. Risiko-risiko lain yang terdapat di PT Purinusa Ekapersada antara lain tertabrak *forklift* dan risiko kecelakaan lalu lintas akibat berkendara melawan arus. Para pegawai khususnya di bidang produksi sangat rentan mengalami kecelakaan kerja, memiliki penyakit akibat kerja (PAK) dan penyakit akibat hubungan kerja (PAHK). Apabila risiko-risiko tersebut tidak dapat diatasi maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan khususnya di bidang produksi. Oleh sebab itu, diperlukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja (Fitriana, 2017).

Pengertian produktivitas pada negara berkembang selalu dikaitkan dengan usaha yang dilakukan dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital*

yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor yang lain seperti modal dan peralatan. Karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam rangka memenuhi tujuan untuk bersaing di kancah internasional, PT. Purinusa Ekapersada terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan data produktivitas tenaga kerja yang diperoleh dari PT. Purinusa Ekapersada, produktivitas kerja pada tahun 2013 sebesar 73 ton/orang/tahun. Pada tahun 2014 produktivitas kerja PT. Purinusa Ekapersada menurun sebesar 11% dari tahun sebelumnya sebesar 65 ton/orang/tahun. Pada tahun 2014 produktivitas kerja karyawan di PT Purinusa Ekapersada mengalami fluktuasi akan tetapi belum memenuhi target produksi selama 12 bulan antara lain 5 juta ton/bulan di semester pertama dan 5,5 juta ton/ bulan di semester kedua.

Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. *Safety Punishment system* merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar di dalam lingkungan kerja perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki standar kualitas kerja dalam hubungannya dengan kinerja para karyawan. Hal tersebut dilakukan sebagai alat pemicu dalam memotivasi para karyawan agar patuh terhadap peraturan dan juga sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan (Syaaf, 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2012) menyatakan bahwa *punishment system* berhubungan dengan tingkat motivasi karyawan dalam mematuhi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan berkaitan erat dengan produktivitas karyawan di PT. X

Semarang. Penelitian lain dilakukan oleh Novita (2013) menyatakan bahwa secara statistik *punishment system* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *safe behaviour* tenaga kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur. Menurutnya hal ini disebabkan karena para pekerja tidak bisa merasakan *punishment* secara langsung ketika mereka melakukan pekerjaan yang tidak aman. Maka dari itu perlu adanya penelusuran mendalam mengenai hal tersebut.

Dari beberapa penelitian sebelumnya dan dari hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Purinusa Ekapersada terkait *safety punishment system*, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran penerapan *safety punishment system* sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Purinusa Ekapersada Kabupaten Semarang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki, menemukan dan menggambarkan fenomena atau permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terutama pada penerapan program *Safety Punishment System* (SPS) kaitanya dengan produktivitas kerja perusahaan di PT. Purinusa Ekapersada Kabupaten Semarang sehingga peneliti dapat menyampaikan hasil penelitian secara jelas dan terperinci.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada pengambilan sampel secara *purposive*, peneliti mengidentifikasi semua karakteristik populasi. Kemudian peneliti menetapkan informan berdasarkan pertimbangan tertentu.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 informan. Informan pertama adalah Kepala Departemen *Safety* berusia 35 tahun, pendidikan terakhirnya S1 dan lama bekerja 5 Tahun. Informan kedua adalah P2K3, pendidikan terakhirnya adalah SLTA sudah bekerja selama 20 tahun. Informan ketiga adalah karyawan departemen HRD dengan pendidikan terakhir D3 dan sudah bekerja selama 20 tahun. Informan

keempat adalah karyawan Departemen Produksi, pendidikan terakhir adalah SLTA yang sudah bekerja selama 20 tahun. Informan kelima adalah dari Departemen Produksi, pendidikan terakhir adalah SLTA yang telah bekerja selama 4 tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Alat bantu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah panduan wawancara mendalam, lembar observasi, alat perekam, dan kamera. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Jenis teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data. Teknik triangulasi sumber data dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dari kepala departemen K3, HRD dan karyawan produksi dengan hasil studi dokumen mengenai penerapan program *Safety Punishment System* (SPS) serta hasil observasi di lapangan.

Teknik analisis data dimulai dari reduksi data (*Data Reduction*). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau teks berbentuk naratif, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Selain itu juga berupa grafik, matrik, jejaring kerja dan chart.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Purinusa Ekapersada terletak di Jl. Soekarno-Hatta Km 31 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang Provisini Jawa Tengah. PT Purinusa Ekapersada merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *pulp* dan *paper* khususnya di dalam kemasan kertas karton yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi agar dapat terus bersaing di dunia industri terutama di bidang *pulp* dan *paper* di dunia. PT Purinusa Ekapersada memiliki dua proses inti produksi antara lain dalam divisi *converting carton box* yang menghasilkan produk *carton box* dan

paper sheet sedangkan divisi *converting paper tube* yang menghasilkan *paper tube* dan *paper cone*.

PT Purinusa Ekapersada memiliki dua proses inti produksi yaitu divisi *converting carton box* yang menghasilkan produk *carton box* dan *paper sheet* serta divisi *converting paper tube* yang menghasilkan *paper tube* dan *paper cone*. Pada bagian *converting carton box* terdapat beberapa proses yaitu (1) pembuatan *carton sheet* yang melibatkan mesin *corrugator*, (2) proses *converting* yang melibatkan mesin *flexo*, dan (3) proses finishing sebelum dikirim ke *customer*. Seperti perusahaan-perusahaan lain PT. Purinusa Ekapersada memiliki berbagai risiko kecelakaan kerja yang ditimbulkan akibat kegiatan produksi tersebut. Langkah-langkah pengendalian kecelakaan kerja yang terdapat di PT. Purinusa Ekapersada diantaranya yaitu rekayasa mesin, pengendalian administratif dari pihak manajemen, dan pengadaan APD (Alat Pelindung Diri) bagi karyawan di perusahaan.

PT. Purinusa Ekapersada menerapkan 2 kali kesempatan tidak hadir setiap semester dan mengisi presensi kehadiran di hari kerja. Catatan kehadiran tidak berpengaruh terhadap penghitungan gaji karyawan ketika karyawan sakit dan dapat menunjukkan surat keterangan dari dokter. Bagi karyawan yang di rawat inap selama 4 bulan pertama gaji akan dibayarkan 100%, 4 bulan berikutnya dibayar sebesar 75%, 4 bulan berikutnya dibayarkan sebesar 50%, dan 4 bulan berikutnya gaji dibayarkan sebesar 25% dan apabila telah di diagnosa oleh dokter dan tidak bisa melakukan pekerjaan sebagaimana semestinya maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Dewi (2014) ketidakmampuan perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan yang diperlukan oleh karyawan dalam hal ini pencegahan kecelakaan kerja dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit. Kejadian kecelakaan kerja yang meningkat dapat mengakibatkan peningkatan beban penggajian karyawan yang tidak masuk. Selain itu target produksi karyawan yang telah ditetapkan juga tidak tercapai akibat absen. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan perusahaan.

Masalah ini dapat diatasi dengan cara meningkatkan pengawasan, penegakan dan evaluasi program *Safety Punishment System* (SPS) untuk dapat menekan angka kecelakaan kerja sehingga absensi karyawan di perusahaan juga akan menurun.

Safety Punishment System merupakan program berbentuk ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar di dalam lingkungan kerja perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Program *Safety Punishment System* yang diterapkan di PT. Purinusa Ekapersada diberlakukan sudah lebih dari 5 tahun dan diberlakukan hingga sekarang. Tahapan penerapan program ini antara lain yaitu tahap sosialisasi yang diberikan kepada karyawan baru ketika mengikuti training, kemudian pelaksanaan program dimulai bersamaan dengan aktifnya karyawan dalam memulai proses produksi. Poin-poin program *Safety Punishment System* juga terdapat dalam buku saku karyawan yang diberikan kepada karyawan. Program *Safety Punishment System* diawasi secara langsung oleh Departemen *Safety* dengan bantuan personil Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang berjumlah 17 orang.

Jenis *punishment* yang diterapkan di PT. Purinusa Ekapersada antara lain berkaitan dengan larangan merokok di tempat kerja, *housekeeping*, kedisiplinan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dan pelanggaran kedisiplinan lain yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja seperti berkendara melawan arus lalu lintas dan menumpang *forklift*. Departemen *Safety* memiliki tanggungjawab dalam memonitoring dan mengeluarkan sanksi dalam bentuk teguran, pencatatan kesalahan sampai dengan PHK terhadap karyawan yang bersangkutan. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang terdiri dari perwakilan dari setiap departemen memiliki tanggungjawab untuk memonitoring karyawan yang melakukan pelanggaran. Sementara itu, departemen HRD (*Human Resource Department*) melakukan pencatatan dokumentasi terhadap

pelanggaran aturan. Beberapa tahapan pelaksanaan *Safety Punishment System* antara lain (1) pemberian teguran langsung kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan penggunaan APD, (2) kedisiplinan menjaga kebersihan dan kesesuaian lingkungan kerja (*housekeeping*), serta (3) pelanggaran terkait instruksi kerja. Teguran bersifat langsung dan diselesaikan di tempat dan waktu yang sama oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

Pencatatan kesalahan kecil berupa pencatatan dan penyitaan ID card karyawan terhadap karyawan yang mengabaikan teguran dan berulang kali melakukan kesalahan yang sama. Catatan kesalahan kecil berlaku selama 4 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkannya sanksi oleh manajemen perusahaan. Pencatatan kesalahan besar dilakukan apabila karyawan tidak mengindahkan peringatan sebelumnya dan melakukan kesalahan seperti melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi kerja sehingga menyebabkan kecelakaan kerja ataupun tidak, menumpang *forklift*, dan merokok di area perusahaan.

Sementara itu, tingkatan *punishment* selanjutnya yaitu catatan kesalahan besar. Catatan kesalahan besar berlaku selama 6 bulan terhitung sejak ditetapkannya sanksi oleh manajemen perusahaan. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Catatan kesalahan besar diberikan kepada karyawan karena karyawan benar-benar telah mengabaikan peringatan.

Adanya program *Safety Punishment System* di PT. Purinusa Ekapersada juga perlu dilakukan evaluasi. Evaluasi program dilakukan pada tahapan pelaksanaan dengan memerhatikan kesesuaian pelaksanaan program dengan standar. Pelaksanaan program *Safety Punishment System* di PT. Purinusa Ekapersada memiliki tahapan antara lain proses sosialisasi program dan pelaksanaan program *Safety Punishment System*. Pada pelaksanaannya, PT. Purinusa Ekapersada telah melakukan kegiatan sosialisasi sebagai sarana pengenalan program kepada karyawan akan tetapi sosialisasi tersebut tidak diikuti dengan pelatihan sebagai sarana penunjang.

Tidak adanya pelatihan khusus program *Safety Punishment System* (SPS) memiliki dampak antara lain kurangnya mengerti hakekat pelaksanaan program bagi karyawan, tim pengawas dalam hal ini P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) masih belum memahami dengan baik mengenai peran dan tugas masing-masing, serta kesulitan dalam mengevaluasi program untuk selanjutnya dijadikan bahan untuk meningkatkan kualitas program.

Menurut Rustiana (2010) pengadaan pelatihan untuk menunjang suatu program dapat merubah perilaku secara signifikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan maupun sosialisasi kegiatan memiliki peran di dalam pelaksanaan program yaitu sebagai pengenalan pertama dan sebagai tolok ukur kelanjutan dari program tersebut. Selain itu pengujian program juga harus dilakukan untuk menilai kelayakan persiapan program yang akan dilakukan. Dari pengujian program yang dilakukan, para penyelenggara bisa mengetahui letak kekurangan dan kelebihan sehingga program dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi.

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pada pasal 87 ayat 1 menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Program *Safety Punishment System* (SPS) sudah terintegrasi dengan baik di dalam buku saku yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kementerian Tenaga Kerja, 1996)

Menurut Ginting (2013) integrasi merupakan pembaharuan menjadi sesuatu yang bulat atau dapat diartikan sebagai penyesuaian terhadap sesuatu. Integrasi *Safety Punishment System* (SPS) dengan kontrak kerja dan buku saku merupakan penerapan program *Safety Punishment System* (SPS) kedalam kontrak kerja dan buku saku perusahaan yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan program tersebut. Di dalam buku saku yang diberikan kepada karyawan, pada Bab X hakekat penerapan sanksi pada pasal 50 terdapat definisi dari *punishment* (sanksi) yang ada di perusahaan

yaitu sebagai suatu pengena-an hukuman yang bersifat membina terhadap pekerja dikarenakan adanya suatu tindak pelanggaran PKB, tata tertib kerja, ketentuan normatif pada umumnya dan ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang berlaku. Termasuk dalam hal ini adalah suatu tindakan ataupun langkah-langkah yang tidak benar karena suatu kelalaian atau kecerobohan. Kesemuanya itu dimaksudkan agar membuat suatu dorongan kesadaran pribadi agar lebih tertib. Penerapan sanksi pada prinsipnya sesuai dengan langkah pembinaan “perbaikan kembali” untuk itu dalam pelaksanaannya diberlakukan hirarki dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi.

Pada bab X pasal 53 terdapat dua poin yang berkaitan dengan pelaksanaan program *Safety Punishment System* (SPS) yaitu pada poin 1 dan poin 5. Pada poin 1 menjelaskan bahwa karyawan akan mendapatkan teguran lisan ataupun tertulis jika tidak mematuhi disiplin dalam pemakaian seragam dan kartu pengenalan pekerja. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa tidak disiplin dalam mematuhi peraturan berpakaian akan mendapatkan teguran secara lisan maupun tertulis. Menurut penjelasan dari kepala departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) definisi pakaian pada poin 1 bukan hanya pakaian yang menutupi tubuh karyawan, akan tetapi termasuk atribut yang menunjang keselamatan kerja karyawan seperti Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai.

Pada poin 5 menjelaskan bahwa karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran lisan maupun tertulis apabila tidak memperhatikan kebersihan tempat kerja atau area perusahaan. Pasal tersebut menekankan pada pelaksanaan *housekeeping system* tahap ringan dengan hanya memberi teguran pada karyawan yang tidak peka terhadap kebersihan alat dan area produksi karena dinilai kurang paham terhadap tugas dan fungsi dari kegiatan tersebut.

Pada pasal 54 yang mengatur tentang pencatatan kesalahan kecil. Pada pasal ini mengandung 9 poin yang berisi penjelasan poin-poin pelanggaran yang dapat mengakibatkan karyawan dikenakan catatan kesalahan kecil. Pada pasal ini hanya poin nomor 8 yang

berkaitan dengan *Safety Punishment System* (SPS) yang berisi tentang karyawan akan dikenai catatan kesalahan kecil apabila tidak menghiraukan ketentuan-ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya, dimana sebelumnya telah diberikan pengarahan beserta petunjuk-petunjuk.

Pasal lain yang berhubungan dengan program *Safety Punishment System* (SPS) antara lain terdapat pada pasal 55 tentang catatan kesalahan besar. Pada pasal ini terdapat 31 poin didalamnya, diantaranya terdapat 3 poin yang berkaitan dengan program *Safety Punishment System* (SPS), antara lain: poin nomor 1, nomor 17 dan nomor 27. Poin nomor 1 menjelaskan bahwa karyawan akan mendapat catatan kesalahan besar apabila melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan cara yang sebenarnya dan berakibat suatu kerusakan standar hasil sehingga perusahaan menderita kerugian.

Pada poin nomor 17 menjelaskan bahwa karyawan akan mendapatkan *punishment* berupa catatan kesalahan besar apabila mengendarai sepeda motor lebih dari 2 orang dan membiarkan orang lain dan atau sengaja menumpang *forklift* di dalam perusahaan. Pada poin ini ditambahkan pula larangan mengendarai sepeda motor melawan arus jalan. Aturan tambahan ini diberlakukan karena menyesuaikan kondisi di lapangan dimana risiko kecelakaan kerja meningkat karena perilaku mengendarai sepeda motor melawan arus oleh karyawan ketika pulang dari tempat kerja.

Poin ke 27 pada pasal 55 tentang catatan kesalahan besar berisi tentang larangan merokok ataupun menyalakan api di area perusahaan. Karyawan akan mendapatkan catatan kesalahan besar apabila sengaja merokok atau menyalakan api di tempat-tempat berbahaya ataupun tempat-tempat yang dilarang. PT. Purinusa Ekapersada merupakan perusahaan yang memproduksi kertas karton, maka tentu saja penggunaan api di dalam perusahaan sangat di batasi agar meminimalisir risiko kebakaran.

Pernyataan pada poin-poin yang ada masih bersifat luas dan tidak fokus pada kedisiplinan dalam mengenakan perlengkapan kerja yaitu termasuk di dalamnya adalah

perlengkapan penunjang keselamatan dan kesehatan kerja berupa APD (Alat Pelindung Diri). Hal itu dapat menimbulkan terjadinya kesalahan dalam pemahaman poin yang ada dalam peraturan tersebut.

Tujuan dan sasaran program *Safety Punishment System* (SPS) sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai suatu sistem di tempat kerja yang melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Oleh karena itu pengintegrasian peraturan terhadap buku saku karyawan harus berisi poin-poin yang jelas, spesifik dan mudah dipahami agar dapat di pahami seluruh anggota perusahaan.

Kegiatan pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana proses pelaksanaan program *Safety Punishment System* (SPS) di perusahaan. Kegiatan ini dilakukan oleh P2K3 (Panitia Pembina Kesehatan dan Kecelakaan Kerja) yang beranggotakan 17 Orang. Sementara jumlah keseluruhan karyawan produksi berjumlah kurang lebih 400 Orang. Jika dilihat dari jumlahnya setiap penanggungjawab mengawasi setidaknya 23 Orang setiap harinya. Jumlah ini sudah sesuai dengan peraturan minimal anggota Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang berjumlah minimal 12 orang (Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987).

Sesuai dengan KEP. 155/Men/1984 bahwa Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) memiliki fungsi menghimpun dan mengolah data dan atau permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang bersangkutan, serta membantu pengusaha atau pengurus tempat kerja mengadakan serta meningkatkan penyuluhan, pengawasan, pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja yang bersangkutan. Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan program *Safety Punishment System* (SPS) mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan hal tersebut akan berdampak pada penurunan

produktivitas kerja karyawan.

Pada pelaksanaan selama ini pengawasan bergantung kepada program 6R/6S yang dilakukan setiap bulan dan tidak ada kegiatan pengawasan berkala yang memiliki jangka waktu yang lebih pendek dari itu. Akan tetapi dalam waktu yang tidak ditentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berkeliling untuk mengawasi kinerja karyawan. Pengawasan berkala setiap hari juga harus dijadwalkan dan dilakukan oleh penanggungjawab agar mendapatkan hasil yang lebih efektif.

Pelaksanaan mekanisme penegakan program *Safety Punishment System* (SPS) yang dilakukan di lapangan pada dasarnya sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Anggota Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) turun secara langsung untuk melakukan pembinaan penegakan disiplin tata tertib. Kepala departemen K3 bertanggung jawab mengawasi semua temuan dan mencatat perkembangan perbaikan yang telah dilakukan sebelum dilakukannya penindakan. Akan tetapi pada pelaksanaannya apabila terdapat temuan dari inspeksi 6R/6S maka pimpinan departemen akan diberi perintah untuk segera memperbaiki temuan dari tim inspeksi. Apabila dalam kurun waktu satu minggu setelah inspeksi dilakukan belum juga terdapat perbaikan yang dilakukan sesuai dengan anjuran, maka sanksi akan diberikan kepada yang bersangkutan.

Pemberian sanksi akibat temuan dari tim inspeksi berupa pelanggaran berkaitan dengan *housekeeping* dan pelanggaran yang berkenaan dengan Alat Pelindung Diri (APD) biasanya berupa teguran dan pencatatan kesalahan kecil. Hal ini dapat segera diselesaikan dengan segera, akan tetapi apabila terdapat temuan berupa pelanggaran berat maka karyawan yang melanggar akan dikenai sanksi secara langsung sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Semua pihak sudah melakukan fungsi penegakan sesuai dengan prosedur akan tetapi apabila fungsi pengawasannya lemah maka hal ini juga menjadi penghambat bagi pelaksanaan program *Safety Punishment System* (SPS) karena kegiatan pengawasan dan penegakan saling berhubungan

dan merupakan tolok ukur untuk melakukan evaluasi program.

Kurang tegasnya manajemen dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan dapat mengakibatkan karyawan selalu mengulangi kesalahan yang sama sehingga dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Untuk mendapatkan hasil maksimal sesuai tujuan program yaitu meningkatkan produktivitas karyawan, sebaiknya kegiatan penegakan dilakukan dengan lebih tegas dan memaksa agar tercipta suasana yang tertib dan lebih disiplin dalam bekerja. Semakin banyak peraturan yang dilanggar maka semakin banyak pula kerugian yang kemungkinan didapatkan.

Secara keseluruhan, evaluasi program *Safety Punishment System* (SPS) dapat diketahui dari pelaksanaannya di lapangan. Berdasarkan gambaran pelaksanaan program sesuai standar, maka pelaksanaan program *Safety Punishment System* (SPS) dirasa sudah cukup bagus dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Namun, jika dilihat pada produktivitas kerja di PT. Purinusa Ekapersada, perolehan produktivitas kerja pada tahun 2014 sebesar 65 ton/orang/tahun hasil ini menurun sebesar 11% dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 63 ton/orang/ tahun. Menurut Djunaidi (2015) angka kecelakaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas perusahaan dengan koefisien determinasi mencapai 67,2%. Penelitiannya menunjukkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas sebesar 27,84 unit produktivitas.

Menurut Retnowati (2009) Program peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dinilai sangat dibutuhkan untuk menekan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdampak pada penurunan angka kecelakaan kerja. Jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan peraturan, maka risiko kecelakaan kerja akan semakin meningkat. Karyawan yang mengalami kejadian kecelakaan kerja akan

diberi izin untuk tidak bekerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan dan perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Dengan terpenuhinya target produksi karyawan dalam satuan waktu, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Pada kenyataannya produktivitas dari tahun ke tahun tidak jauh berbeda dan cenderung masih berada di bawah target. Hal ini patut di perhatikan mengingat produktivitas merupakan tujuan penting dari kegiatan produksi di perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, faktor yang paling penting antara lain yaitu kedisiplinan karyawan dalam melakukan aktivitas produksi sesuai dengan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini berpengaruh langsung terhadap angka kecelakaan kerja yang cenderung tinggi setiap tahun yaitu terdapat 15 kejadian kecelakaan kerja pada tahun 2015, sehingga angka absen karyawan meningkat dan dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain kondisi pasar yang berpengaruh pada permintaan produksi *pulp* and *paper* di Indonesia.

PENUTUP

Program *Safety Punishment System* (SPS) masih belum berdampak besar bagi peningkatan produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Purinusa Ekapersada Kabupaten Semarang. Gambaran *Safety Punishment System* (SPS) dibagi menjadi 4 bagian yaitu pelaksanaan, pengawasan, penegakan, dan evaluasi. Pada proses pelaksanaan program, masih belum diadakan pelatihan khusus berkaitan dengan program *Safety Punishment System* (SPS). Akan tetapi sosialisasi dan pemberian materi berkaitan program sudah dilakukan pada waktu induksi karyawan baru. Pada kegiatan pengawasan sudah terdapat tim yang terdiri dari anggota Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (P2K3), akan tetapi belum lengkap. Selain itu kegiatan pengawasan juga terkendala berkaitan dengan SOP pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab pengawas yang dinilai masih kurang bersifat spesifik dan pengawasan yang kurang tegas. Pada tahap penegakan sudah baik namun hanya sebatas 6R/6S dan belum dikembangkan dalam inspeksi K3 lain seperti inspeksi tak terjadwal. Angka produktivitas kerja mengalami fluktuasi namun secara keseluruhan masih berada di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi *Safety Punishment program* (SPS) dapat diketahui dari produktivitas pekerja yang diketahui belum optimal dikarenakan PT. Purinusa Persada mengalami penurunan produktivitas sebesar 11%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, rekomendasi atau saran yang dapat diberikan yaitu adanya perbaikan pelaksanaan program *Safety Punishment* mulai dari pengenalan, pelaksanaan, penegakan, hingga evaluasi di PT. Purinusa Ekapersada. Selanjutnya, saran kepada peneliti selanjutnya yaitu memperluas bidang kajian dengan meneliti pengaruh penerapan program *Safety Punishment* terhadap capaian produktivitas kerja karyawan seperti program *reward*, sehingga hasil yang didapatkan lebih lengkap dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I. C. 2014. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT.YTL Jawa timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*,16(1):1-10
- Djunaidi, M. 2015. *Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di Universal Furniture Industri*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fitriana, L. 2017. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di PT. Ahmadaris. *Jurnal Higeia*,1(1): 29-35
- Ginting, P., Rahim M., Buchari. 2013. Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bagian Produksi Dengan 5S Dalam Konsep KAIZEN sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di PT. X. Skripsi. Medan: Universitas

Sumatera Utara

- International Labour Organization (ILO). 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Tempat Kerja Sarana Untuk Produktivitas, Pedoman Pelatihan Untuk Manajer Dan Pekerja*. Jakarta: International Labour Office
- Kementerian Tenaga Kerja. 1999. *Peraturan Menteri No. 51 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja
- Kementerian Tenaga kerja. 1996. *Peraturan Menteri No. 5 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja
- Kementerian Dalam Negeri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri
- Pamungkas, D.A. 2012. *Hubungan Reward dan Punishment dengan tingkat motivasi karyawan dalam mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT. X Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Retnowati, H. 2009. *Teknik Pencegahan Kecelakaan Kerja Dengan Metode Program Observasi Terhadap Penerapan Keselamatan Kerja Berupa Hazard Card di PT. Jorong Barutama Greston Kalimantan Selatan*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Retnani N. D., Denny A. 2013. *Analisis Pengaruh Activator Dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja Di PT. Pupuk Kalimantan Timur*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga
- Rustiana A. 2010. Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen Universitas Negeri Semarang*, 1(9):137-143
- Syaaf, F.M. 2008. *Analisis Perilaku Berisiko (At-Risk Behavior) pada Pekerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X*. Skripsi. Depok: FKM UI
- Suma'mur P.K. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung