

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Keberadaan tenaga kerja sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi menuntut adanya jaminan perlindungan yang komprehensif, baik dari aspek keselamatan maupun kesehatan selama menjalankan aktivitas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta hak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman bahaya.

Secara yuridis formal, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur secara tegas melalui berbagai instrumen hukum. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan utama yang mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan norma keselamatan kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Undang-undang ini mengatur secara rinci tentang syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, serta sanksi bagi pelanggar, dengan tujuan melindungi tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara lebih komprehensif mengatur hak-hak pekerja, termasuk di dalamnya hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan secara tegas bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ketentuan ini menunjukkan bahwa K3 bukan sekadar kebijakan teknis, melainkan hak asasi yang melekat pada setiap tenaga kerja.

Penguatan regulasi di bidang K3 semakin dipertegas dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan pemerintah ini mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan SMK3 secara terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 secara eksplisit menyatakan bahwa penerapan SMK3 bertujuan untuk: (1) meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi; (2) mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja atau buruh, dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh; serta (3) menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas. Poin ketiga dari tujuan penerapan SMK3 tersebut sangat relevan dengan fokus penelitian ini, karena secara eksplisit mengakui bahwa tempat kerja yang aman dan nyaman berperan penting dalam mendorong produktivitas.

Di tingkat daerah, Kabupaten Ciamis sebagai lokus penelitian memiliki payung hukum tersendiri dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Pemerintah Kabupaten Ciamis telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 3 Tahun 2024 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan daerah ini mencabut Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014 dan disesuaikan dengan perkembangan regulasi di tingkat nasional, termasuk penyesuaian terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. Perda ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Ciamis, termasuk hak dan kewajiban pekerja, prosedur pengawasan, serta mekanisme penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Keberadaan Perda ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di wilayahnya, termasuk dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Meskipun kerangka regulasi yang melindungi keselamatan dan kesehatan kerja telah tersedia secara lengkap dan berjenjang dari tingkat nasional hingga daerah, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masalah kecelakaan kerja masih menjadi tantangan serius di Indonesia. Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan tren peningkatan kasus kecelakaan kerja yang mengkhawatirkan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2022-2025

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Sumber Data
2022	298.137 Kasus	BPJS Ketenagakerjaan/KSPI
2023	370.747 Kasus	BPJS Ketenagakerjaan/KSPI
2024	462.241 Kasus	BPJS Ketenagakerjaan/KSPI
2025 (per Mei)	323.652 Kasus	BPJS Ketenagakerjaan/KSPI

Sumber: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terjadi peningkatan kasus kecelakaan kerja yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 tercatat 298.137 kasus, meningkat menjadi 370.747 kasus pada tahun 2023, dan melonjak menjadi 462.241 kasus pada tahun 2024, atau meningkat sebesar 24,3 persen. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa upaya preventif dan perlindungan K3 di berbagai sektor industri di Indonesia masih belum optimal. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Yassierli, secara tegas menyatakan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup tinggi dan mengindikasikan bahwa tempat kerja di Indonesia masih rentan.

Tingginya angka kecelakaan kerja tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara ketentuan regulasi yang telah ada dengan implementasi di lapangan. Kebijakan K3 yang telah diatur secara komprehensif dalam berbagai instrumen hukum belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Kondisi ini menjadi perhatian serius, terutama bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Perum Perhutani yang memiliki kewajiban ganda: sebagai entitas bisnis yang dituntut produktif dan sebagai instrumen negara yang harus mengimplementasikan kebijakan publik secara patuh dan konsisten.

Sektor kehutanan, termasuk pengelolaan hutan oleh Perum Perhutani, memiliki karakteristik risiko kerja yang unik dan tinggi. Aktivitas Perum Perhutani yang meliputi penebangan kayu, penanaman pohon, pemeliharaan hutan, serta berbagai

aktivitas lain yang dilakukan di lapangan dengan medan yang beragam memiliki tingkat risiko yang signifikan. Pekerja kehutanan sehari-hari berhadapan dengan risiko tertimpa pohon, tergelincir di medan licin, sengatan hewan liar, hingga kelelahan akibat medan yang berat. Dalam konteks inilah, penerapan kebijakan K3 di Perum Perhutani menjadi sangat krusial.

Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Ciamis merupakan lokus dalam penelitian ini. KPH Ciamis mengelola kawasan hutan seluas 30.606,25 hektar yang secara administratif meliputi Kabupaten Ciamis, Kabupaten Pangandaran, dan Kota Banjar. Keragaman medan dan ekosistem hutan di wilayah ini, yang membentang dari kawasan pantai hingga pegunungan, menunjukkan bahwa aktivitas operasional Perum Perhutani KPH Ciamis memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang signifikan. Namun demikian, Perum Perhutani KPH Ciamis menunjukkan komitmen serius dalam menangani isu K3. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan perusahaan meraih penghargaan Zero Accident Award tingkat nasional pada tahun 2023 dan kembali menerima penghargaan serupa tingkat Provinsi Jawa Barat pada tahun 2025. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, selama tiga tahun terakhir (2023-2025) tidak terjadi kecelakaan kerja di lingkungan Perum Perhutani KPH Ciamis.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi mandat pengelolaan hutan negara oleh pemerintah, Perum Perhutani memiliki kedudukan sebagai agen pelaksana kebijakan publik di bidang kehutanan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan K3 di Perum Perhutani tidak hanya berdampak pada kinerja perusahaan semata, tetapi juga mencerminkan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik di tingkat operasional.

Komitmen perusahaan terhadap implementasi kebijakan K3 juga tercermin dari berbagai kegiatan konkret yang terdokumentasi. Perusahaan secara rutin mengadakan sosialisasi SMK3 yang melibatkan seluruh jajaran manajemen, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan operasional. Sosialisasi tersebut dilandasi oleh regulasi yang berjenjang, mulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, hingga Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang APD dan Kode Praktis ILO

K3 Kehutanan. Dalam sosialisasi tersebut, manajemen puncak secara tegas menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus diutamakan agar pekerja selalu sehat dan dapat bekerja secara maksimal, serta dijelaskan bahwa SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan yang bertujuan menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Selain itu, perusahaan juga memiliki dokumen perencanaan kegiatan K3 yang sistematis, meliputi sosialisasi K3, pengadaan APD, inspeksi penggunaan APD, monitoring dan pelaporan, evaluasi pelaksanaan SMK3, serta perencanaan perbaikan penanganan K3. Keberadaan pejabat khusus yang menangani K3, yaitu Kepala Seksi Seksi K3 dan Lingkungan serta Ahli K3, semakin menegaskan komitmen perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan K3 secara profesional dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang mencakup adanya kesenjangan antara regulasi K3 yang lengkap dengan tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, karakteristik risiko kerja sektor kehutanan yang tinggi, serta adanya bukti empiris bahwa Perum Perhutani KPH Ciamis telah berhasil mengimplementasikan kebijakan K3 dengan baik yang dibuktikan dengan capaian zero accident selama tiga tahun berturut-turut dan berbagai dokumen pendukung implementasi K3, maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis secara empiris pengaruh pelaksanaan kebijakan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Dimensi Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana Pengaruh Dimensi Sumber Daya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana Pengaruh Dimensi Disposisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis?

4. Bagaimana Pengaruh Dimensi Struktur Birokrasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis?
5. Bagaimana Pengaruh Dimensi Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Dan Struktur Birokrasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis Dan Menguji Pengaruh Dimensi Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis.
2. Untuk Menganalisis Dan Menguji Pengaruh Dimensi Sumber Daya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis.
3. Untuk Menganalisis Dan Menguji Pengaruh Dimensi Disposisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis.
4. Untuk Menganalisis Dan Menguji Pengaruh Dimensi Struktur Birokrasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis.
5. Untuk Menganalisis Dan Menguji Pengaruh Dimensi Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Dan Struktur Birokrasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Di Kabupaten Ciamis.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang implementasi kebijakan publik dan manajemen sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan di lingkungan BUMN serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perum Perhutani: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam upaya peningkatan efektivitas implementasi kebijakan K3 serta optimalisasi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis: Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas penerapan kebijakan K3 di perusahaan BUMN yang beroperasi di wilayah Kabupaten Ciamis, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan daerah.
3. Bagi Akademisi: Penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi pengembangan konsep implementasi kebijakan publik, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan K3 di sektor publik.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi titik tolak bagi penelitian lebih lanjut dengan variabel, objek, atau metode yang berbeda.

D. Kerangka Pemikiran

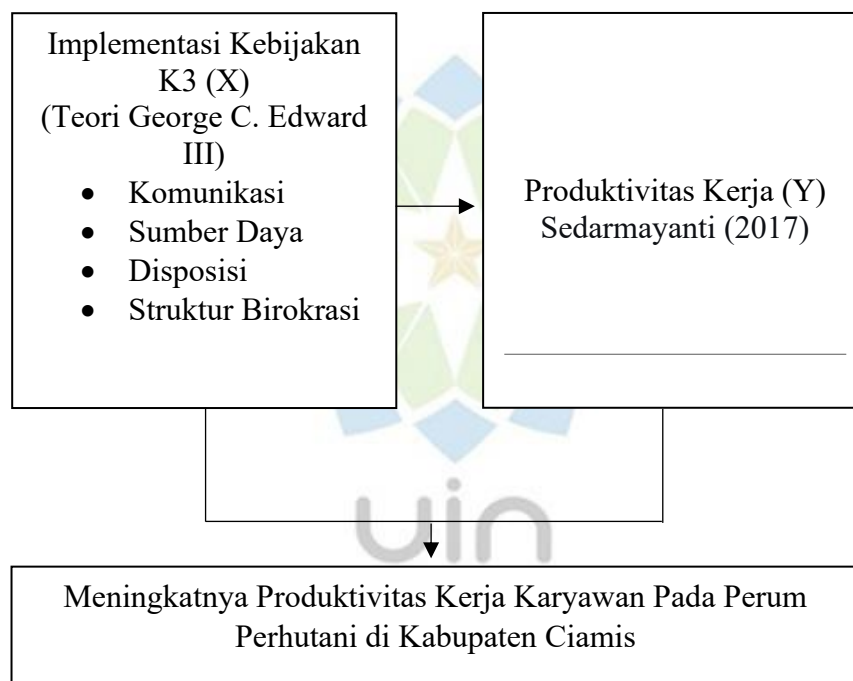
Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelaksanaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.

Implementasi kebijakan merupakan proses pelaksanaan suatu kebijakan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Dalam penelitian ini, implementasi kebijakan K3 dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat dimensi utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi kebijakan K3 kepada seluruh karyawan secara jelas dan konsisten. Sumber daya berkaitan dengan ketersediaan tenaga kerja, fasilitas, anggaran, dan alat pelindung diri dalam mendukung pelaksanaan K3. Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan

kesadaran pelaksana kebijakan terhadap pentingnya K3. Sedangkan struktur birokrasi berkaitan dengan pembagian tugas, prosedur kerja, SOP, dan koordinasi dalam pelaksanaan kebijakan K3.

Dengan demikian, implementasi kebijakan K3 sebagai variabel independen (X), yang terdiri atas dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih perlu diuji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Dimensi Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.
2. H2: Dimensi Sumber daya (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.
3. H3: Dimensi Disposisi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.
4. H4: Dimensi Struktur birokrasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.
5. H5: Dimensi Komunikasi (X1), sumber daya (X2), disposisi (X3), dan struktur birokrasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani di Kabupaten Ciamis.