



Analisis Kinerja Karyawan terhadap Kecelakaan Kerja di PTPN IV Regional III, Kebun Sei Galuh, Riau

Analysis of Employee Performance in Relation to Workplace Accidents at PTPN IV Regional III, Sei Galuh Plantation, Riau

Anisyah Yulianti, Arum Ambarsari*), Tri Endar Suswatiningsih

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta
Jl. Nangka II, Maguwoharjo, Depok, Sleman, DI Yogyakarta

*)E-mail penulis: arum.instiper@gmail.com

ABSTRACT

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV), Regional III, Sei Galuh Plantation, Riau, as one of the palm oil plantation companies, faces challenges related to occupational safety, particularly in harvesting activities, which carry a risk of work-related accidents. This study aims to determine: (1) the level of compliance with Standard Operating Procedures (SOP), the use of Personal Protective Equipment (PPE), and attendance among harvesting workers; and (2) the relationship between employee performance and work-related accidents occurring at PTPN IV Regional III, Sei Galuh Plantation. This study employed a quantitative method using a descriptive and correlational approach. Data were collected through interviews, questionnaires, observations, and documentation. The research sample consisted of 30 respondents selected using a simple random sampling technique, and the data were analyzed using a correlation test. The results showed that: (1) compliance with SOPs, the use of PPE, and employee attendance need to be improved; and (2) there was no significant relationship between employee performance and work-related accidents.

Keywords: *Employee Performance; Harvest Workers; Workplace Accidents*

ABSTRAK

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional III Kebun Sei Galuh, Riau, sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit ini, menghadapi tantangan dalam keselamatan kerja, terutama dalam aktivitas panen yang memiliki risiko kecelakaan kerja. Faktor lingkungan, seperti lahan berbukit dan kondisi tanah yang licin, serta rendahnya kepatuhan karyawan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), menjadi penyebab utama tingginya angka kecelakaan kerja di perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan panen, mengidentifikasi tingkat kecelakaan kerja, serta mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif dan korelasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang dipilih dengan teknik simple random sampling, dan analisis data

dilakukan menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Jenis kecelakaan kerja yang paling sering terjadi adalah terpeleset dan tertusuk duri kelapa sawit. Analisis korelasi menunjukkan hubungan negatif antara kinerja karyawan dan kecelakaan kerja dengan nilai korelasi $-0,163$, yang berarti semakin baik kinerja karyawan, semakin rendah risiko kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Karyawan Panen; Kecelakaan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh Riau 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 Perusahaan (SOP) dan keselamatan kerja bagi karyawannya, namun meskipun telah diberlakukan SOP, perusahaan 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 beberapa 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.

Beberapa permasalahan yang dimiliki oleh perusahaan yaitu beberapa kondisi lahan yang berbukit dengan tekstur tanah yang licin saat musim hujan, lalu masih terdapat beberapa area lahan yang berdampingan dengan aliran sungai yang mengakibatkan seringnya terjadinya banjir di beberapa lokasi, dan kondisi lahan dengan tekstur tanah gambut juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja bagi karyawan panen. Selain faktor lingkungan, kesadaran karyawan terhadap pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) juga masih kurang. Di sisi lain, sistem pengawasan terhadap penerapan standar keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan juga masih kurang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan keselamatan telah diterapkan, masih terdapat kendala dalam implementasi di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD dan kehadiran kerja karyawan panen. 2. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja yang terjadi PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh, Riau

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.

Penelitian di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh, Kabupaten Kampar, Riau. Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*). Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2024. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Populasi tenaga kerja panen sebanyak 54 orang, sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis skala likert dan uji korelasi.

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. Target ini biasanya dihitung berdasarkan jumlah tandan buah segar (TBS) yang dipanen atau luas lahan yang dikerjakan. Jika seorang pekerja hanya mencapai jumlah basis yang telah ditentukan, maka ia hanya akan menerima upah standar tanpa tambahan insentif. 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 (PKWT). 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. Sesuai dengan PP Nomer 50

Tahun 2012 pasal 7 ayat 2 a, bahwa perusahaan paling sedikit harus melakukan tindakan awal kondisi K3 yang salah satunya meliputi identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko. Menurut kriteria kecelakaan kerja diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu kecelakaan kerja ringan, sedang, dan berat (Nugraha dan Yulia, 2019) . Kecelakaan kerj 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 (%)		Kategori Kecelakaan Kerja		
	Iya	Tidak	Iya	Tidak	Rendah	Sedang	Tinggi
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%. Jika dikategorikan berdasarkan tingkat keparahannya, kecelakaan seperti terjatuh, terpeleset, dan terkena serangga dikategorikan kecelakaan kerja ringan, Ini karena rata – rata karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tersebut hanya mengalami luka ringan atau cedera minor. Sementara itu, kecelakaan seperti terguling, tertimpa pelepah atau tbs, tusuk duri kelapa sawit, terkena alat pemanen, dan mata terkena benda asing dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja sedang, karena rata – rata karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tersebut pernah mengalami cedera yang memerlukan perawatan medis lebih lanjut, Sama dengan pnelitian Saputra dan Azhar (2022), Sebagian besar (64,3%) pernah mengalami kecelakaan kerja.

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

Penyebab Kecelakaan Kerja	Jumlah (orang)		Presentase (%)	
	Pernah	Tidak Pernah	Pernah	Tidak Pernah
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

Sumber : Data Primer 2024

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 dan tidak berada hubungannya dengan usia, masa kerja dan penggunaan APD (Saputra dan Agus, 2022). Selain itu, faktor seperti kurangnya fokus dalam bekerja (26,67%), bekerja dalam kondisi cuaca buruk (60%), serta penggunaan 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 Aantara 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	-0,163
	Sig. (2-tailed)		0,390
	N	30	30
Kecelakaan Kerja	Pearson Correlation	-0,163	1
	Sig. (2-tailed)	0,390	
	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 yang lemah 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

Tabel 16 Urutan Kebijakan yang dilakukan oleh Perusahaan

Penyebab Kecelakaan Kerja		Presentase (%)	
		Pernah	Tidak Pernah
Pernah tidak mengikuti pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja	3.	16,67	83,33
Pernah tidak mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja		70,00	30,00
Pernah terburu - buru dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan kerja		13,33	86,67
Pernah tidak fokus saat melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kecelakaan kerja		26,67	73,33
Pernah melakukan pekerjaan saat kondisi kesehatan kurang sehingga menyebabkan kecelakaan kerja		6,67	93,33

Penyebab Kecelakaan Kerja		Presentase (%)	
		Pernah	Tidak Pernah
Pernah melakukan pekerjaan saat cuaca buruk sehingga menyebabkan kecelakaan kerja	1.	60,00	40,00
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena beban kerja yang berlebihan		6,67	93,33
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan alat kerja		36,67	63,33
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan alat transportasi		43,33	56,67
Pernah mengalami kecelakaan kerja karena penggunaan APD yang kurang lengkap	2.	63,33	36,67

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas 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 APD, mengingat 63,33% kecelakaan terjadi karena penggunaan APD yang tidak lengkap dan tetap melakukan pekerjaan disaat cuaca buruk (60%)

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

1. Kinerja karyawan panen sudah baik, namun kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD dan kehadiran karyawan perlu ditingkatkan.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan kecelakaan kerja di PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh, Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Penerbit Qiara Media. <https://media.neliti.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunaka-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=ZQk0tAEACAAJ&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=J3zBeEqN0uCXkJQTOhV6cxgDSEs&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20kecelakaan%20kerja+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