

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hidrokoloid AMJ Sebagai Suatu Kajian Kesehatan Masyarakat

Muslimin B^{1*}, Nursinah Nursinah²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Pejuang Republik Indonesia

Email: musimink@gmail.com, ina.andizaenal@gmail.com

Diterima	04	November	2023
Disetujui	02	Desember	2023
Dipublish	02	Desember	2023

Abstract

Minister of Manpower and Transmigration Regulation Number PER 13/MEN/X/2021 defines the work environment as the result of a combination of temperature, humidity, air flow speed and radiant heat with the degree of body heat of workers resulting from their work. According to the latest data estimates released by the International Labor Organization (ILO), as many as 2.78 million workers die every year due to work accidents and work-related diseases. Of this number, around 2.4 million (86.3%) deaths occurred due to occupational diseases, the remaining 380,000 (13.7%) were caused by work accidents. The aim of this research is to find out a picture of work productivity in the workplace at PT. Anugerah Mapan Jaya Hydrocolloids, Maros, South Sulawesi. The type of research used is a descriptive research method, carried out on employees with the aim of looking at phenomena that occur in a population. The results of research describing hot working climates on work productivity show that there are several parts of work that are exposed to hot temperatures, namely boilers, dryers and dryers. The length of exposure also affects the level of work productivity to decrease because if employees do not use PPE at work, the risk of occupational diseases can automatically increase. Employees who have worked in the company for a long time or with a long tenure can increase work productivity because the employee's experience is sufficient. Health status in this study is very influential because employee health is needed in the work process to increase work productivity. The conclusion in this research is that increasing work productivity for employees has a big influence on the company, because the company looks at all aspects that are directly related to employees, including environmental conditions, machines that are directly exposed to workers and employee health.

Keywords: *Work Productivity, Employees, Public Health Study*

Abstrak

Permenakertrans Nomor PER 13/MEN/X/2021 mendefinisikan lingkungan kerja sebagai hasil perpaduan suhu, kelembaban, kecepatan aliran udara, dan panas radiasi dengan derajat panas tubuh pekerja akibat pekerjaannya. Menurut perkiraan data terbaru yang dikeluarkan oleh organisasi Perburuhan Internasional (ILO) sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari jumlah tersebut, sekitar 2,4 juta (86,3%) kematian terjadi karena penyakit akibat kerja, sisanya 380.000 (13,7%) disebabkan oleh kecelakaan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk diketahuinya gambaran produktivitas kerja di tempat kerja pada PT. Anugerah Mapan Jaya Hydrocolloids, Maros, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, dilakukan terhadap karyawan dengan tujuan untuk melihat fenomena yang terjadi pada suatu populasi. Hasil penelitian gambaran iklim kerja panas terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa ada beberapa bagian pekerjaan yang terpapar suhu panas yaitu boiler, driyer dan



penjemuran. Lama paparan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja menurun karena jika karyawan tidak menggunakan APD dalam bekerja otomatis resiko terjadi penyakit akibat kerja dapat meningkat. Karyawan yang bekerja sudah lama dalam perusahaan atau dengan masa kerja lama dapat meningkatkan produktivitas kerja karena pengalaman karyawan sudah cukup. Status kesehatan dalam penelitian ini sangat berpengaruh karena kesehatan karyawan sangat dibutuhkan dalam proses bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan sangat berpengaruh besar bagi perusahaan, karena perusahaan melihat semua aspek-aspek yang berhubungan langsung dengan karyawan baik itu kondisi lingkungan, mesin-mesin yang terpapar langsung oleh pekerja dan kesehatan bagi karyawan.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Karyawan, Kajian Kesehatan Masyarakat*

Pendahuluan

Kesehatan merupakan sumber daya yang dimiliki semua umat manusia dan bukan merupakan tujuan hidup yang ingin dicapai (Harwijayanti et al., 2023). Kesehatan tidak terfokus pada tubuh yang bugar tetapi pada pikiran yang sehat, dimana setiap individu dapat bertoleransi dan menerima perbedaan (Brook, 2017).

Keselamatan dan kebersihan kerja adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan fisik dan mental pekerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, kerja dan budaya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera (Sumual et al., 2023).

Keselamatan kerja merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan damai bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan (Suma'mur, 2013). Penyakit akibat kerja merupakan gangguan kesehatan fisik dan mental yang disebabkan atau diperburuk oleh aktivitas kerja atau kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Kurniawan, 2017).

Menurut perkiraan terbaru yang diterbitkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), setiap tahunnya 2,78 juta pekerja meninggal karena kecelakaan kerja dan

penyakit akibat kerja. Dari jumlah tersebut, sekitar 2,4 juta (86,3%) kematian yang terjadi justru disebabkan oleh penyakit akibat kerja, sedangkan sisanya sebesar 380.000 (13,7%) disebabkan oleh kecelakaan kerja. Pekerjaan yang efektif adalah pekerjaan yang harus dilakukan secara profesional dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan (Wangi et al., 2020).

Jika persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka akan timbul permasalahan terhadap kesehatan dan kapasitas kerja tenaga kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas tenaga kerja (Sudirjo et al., 2023).

Keselamatan Kerja sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 bahwa setiap pekerja mempunyai hak-hak atas perlindungan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan demi kesejahteraan hidup dan peningkatan diri produksi dan produktivitas nasional (Imran et al., 2023). Produktivitas merupakan perbandingan keluaran atau masukan dengan masukan atau keluaran. Jika produktivitas meningkat, hal ini dimungkinkan oleh peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga kerja dan sistem kerja, teknik produksi, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja (Mesra & Dolonseda, 2023).



Pemerintah telah menetapkan syarat-syarat lingkungan kerja yang efektif dan tidak mempengaruhi kesehatan tenaga kerja, salah satunya diatur dalam Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi Nomor 1.13/2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Kimia di Tempat Kerja. Iklim kerja merupakan kombinasi suhu udara, kelembaban udara, kecepatan gerak dan suhu radiasi. Kombinasi keempat faktor tersebut berhubungan dengan produksi panas tubuh yang disebut heat stress (Putra, 2011).

Menurut Permenakertrans No.PER 13/MEN/X/2011 Iklim kerja merupakan hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan pergerakan udara dan panas radiasi dengan konsumsi panas tubuh manusia pekerja setelah bekerja. Hasil penelitian Riska Kusumaningtyas dkk (2016) tentang hubungan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja produksi PT. Harapan Jaya Globalindo Purwokerto tidak menemukan hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan.

Diusulkan agar perusahaan mengganti atap genteng untuk mengendalikan lingkungan kerja. Bagi pekerja, tidak disarankan berada di ruangan yang panas saat istirahat untuk meminimalkan paparan panas. Hasil penelitian Baju Widjasena dkk (Widjasena & Ekawati, 2016) tentang hubungan beban fisik manual dan lingkungan kerja terhadap kelelahan pekerja konstruksi pada proyek renovasi bengkel mekanik menunjukkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja. Dengan mengurangi beban kerja manual, paparan terhadap panasnya iklim kerja, dan kelelahan pekerja, air minum harus disediakan untuk mencegah dehidrasi dan latihan pra-latihan harus diatur.

Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor rumput laut terbesar dengan hampir 30% pasar ekspor rumput laut dunia. PT. Anugerah Mapan Jaya Hydrocolloids (AMJ) didirikan di Surabaya sejak tahun 2020 yang juga berpusat di Maros, Sulawesi Selatan. Anugerah Mapan Jaya Hydrocolloids ini melakukan usaha dalam memproses karagenan, merumuskan bahan makanan, makanan hewan dan mengontrol kualitas produk rumput laut.

Produk Anugerah Mapan Jaya Hydrocolloids diantaranya refined carrageenan (RC), semi carrageenan (SRC), alkali treated cotoni (ATC), meat product, starch based products, dessert & confectioneries, personal care & cosmetics, dan dairy products. Jumlah seluruh pekerja yaitu sebanyak 19 orang yang terdiri dari 8 unit produksi diantaranya raw material, modifikasi, chopping, washing, dryer, blanding, packing, intermediate dan finish good.

PT. Anugerah Mapan Jaya Hidrokoloid menjalankan fungsi kesehatan dan keselamatan kerja. Penerapan program keselamatan dan kebersihan kerja diterapkan di PT. Anugerah Mapan Jaya Hidrokoloid baik dan sesuai dengan Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 serta sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam Undang-undang ini.

Berdasarkan hasil penyelidikan awal di lapangan, PT. Hidrokoloid Anugerah Mapan Jaya dalam pengelolaan alga mempunyai beberapa proses operasi antara lain: bahan mentah atau bahan mentah yang dibeli dan digunakan untuk menghasilkan produk akhir, produk jadi yang akan dijual ke konsumen, dan bahan baku yang belum diolah dan bahan baku yang dibutuhkan adalah alga.



Perilaku tidak aman (unsafe action) adalah perilaku yang berbahaya atau tidak aman yang dapat terjadi dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian bahkan kematian. Sebanyak 85% dari kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan tidak aman (unsafe action). Akibat kecelakaan dari tindakan tidak aman dianggap sebagai akibat dari perilaku manusia dan manajemen suatu perusahaan, sedangkan kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak direncanakan, tidak terkendali, dan tidak diinginkan dalam pekerjaan yang disebabkan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh tindakan tidak aman atau kondisi tidak aman yang mengakibatkan terhentinya aktivitas kerja (Nursinah et al., 2023).

Modifikasi atau cara mengubah bentuk suatu barang dari kurang menarik menjadi lebih menarik tanpa menghilangkan fungsi aslinya dan menampilkan bentuk aslinya yang lebih baik, chopping atau memotong bahan baku yang sudah melewati proses raw material dan modifikasi, washing atau pencucian rumput laut selama tiga kali berturut-turut, dryer atau pengeringan rumput laut di bawah paparan sinar matahari selama kurang lebih empat (4) hari, blending atau pencampuran beberapa rumput laut yang sudah dikeringkan, dan tahap terakhir yaitu packing (mengemas) atau mempersiapkan produk dari rumput laut yang telah melewati semua proses pengolahan.

Terdapat potensi terpapar matahari yang harus melibatkan tenaga kerja yang bekerja melalui proses dryer (pengeringan) atau penjemuran rumput laut dibawah terik matahari, pengeringan ini berlangsung selama kurang lebih 4 hari. Tekanan dari panas matahari cukup tinggi yang membuat pekerja mengeluh kepanasan apabila paparan matahari berlangsung lama,

sehingga dapat menjadi salah satu faktor penyebab turunnya tingkat produktivitas pekerja pada proses produksi rumput laut. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana produktivitas karyawan di PT. Harga Mapan Jaya, Maros, Sulawesi Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode observasional dengan metode deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah staf PT. Anugerah Mapan Jaya, Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Memiliki karyawan sebanyak 19 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 hingga bulan Oktober 2021. Menggunakan metode general sampling, khusus metode pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah suhu panas, waktu pemaparan, waktu kerja, dan status kesehatan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditinjau dari usia, jenis kelamin, pekerjaan dan tingkat pendidikan dapat kita lihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel.1 Karakteristik Karyawan di PT. Anugerah Mapan Jaya, Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Usia (Tahun)		



16-20	3	15,8
21-25	13	68,4
26-30	1	5,3
31-35	1	5,3
36-40	1	5,3

Jenis Kelamin		
Laki-	12	63,2
laki	7	36,8
Perempuan		
Bagian Pekerjaan		
Boiler	2	10,5
Driyer	3	15,8
Penjemuran	10	52,6
Washing	2	10,5
Chopping	2	10,5
Pendidikan Terakhir		
SMP	2	10,5
SMA	16	84,2
D1	1	5,3

Sumber : Data primer

Karakteristik umur pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kelompok responden umur 21 sampai 25 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu sebanyak 13 orang (68,4%), disusul kelompok umur 26 sampai 30 tahun yaitu 31 sampai 35 tahun. dan dari 36 hingga 40 tahun. mempunyai nilai persentase sama dengan jumlah 1 orang dengan persentase sebesar 5,3%.

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat sebaran gender yaitu perempuan dan laki-laki. Jenis kelamin tertinggi dari 19 responden adalah laki-laki sebanyak 12 orang (63,2%) dan terendah adalah perempuan sebanyak 7 orang (36,8%). Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa diantara 19 orang yang

diwawancarai, bagian ketenagakerjaan yang menempati posisi tertinggi adalah bagian pengeringan sebanyak 10 responden (52,6%), sedangkan urutan kedua adalah bagian pengeringan sebanyak 10 responden (52,6%).

Urutan kedua adalah bagian pengeringan sebanyak 10 responden (52,6%). Tempat kedua adalah departemen pengeringan, pekerjaan pengering. responden sebanyak 3 orang (15,5%), sedangkan sektor pekerjaan yang mendapat penilaian terendah adalah ketel uap, cuci, dan perajang masing-masing 2 responden (10,5%). Terlihat bahwa dari 19 responden, 16 orang atau 84,2% mempunyai pendidikan menengah atas (SMA), sedangkan responden mempunyai tingkat pendidikan tinggi, Jenjang 2 tertinggi sebanyak 2 orang responden berpendidikan menengah pertama atau 10,5%. Terakhir, orang dengan tingkat D1 menyumbang 5,3%.

2. Variabel Penelitian

Hasil penelitian menggambarkan lingkungan kerja yang panas terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel bebasnya adalah lingkungan kerja yang meliputi 4 kriteria, yaitu: suhu panas, lama pemaparan, waktu kerja dan status kesehatan, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Kita dapat melihat hasil variabel independen dan dependen pada tabel. 2 dibawah:

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Suhu Panas, Lama Pemaparan, Masa Kerja, Status Kesehatan, Produktivitas di PT. Anugerah Mapan Jaya, Kab.Maros, Provinsi Sulawesi Selatan

Karakteristik	Jumlah	Persentase
---------------	--------	------------



		(%)
Produktivitas Kerja		
Produktif	19	100,0
Tidak Produktif	0	0
Suhu Panas		
Panas	17	89,5
Tidak Panas	2	10,5
Lama Terpapar		
Lama	3	
Terpapar	16	15,8
Tidak Lama Terpapar		84,2
Masa Kerja		
Baru	16	84,2
Lama	3	15,8
Status Kesehatan		
Terlaksana	11	57,9
Tidak Terlaksana	8	42,1

Sumber : Data Primer

Tabel. 2 di atas menunjukkan distribusi responden menurut produktivitas tenaga kerja. Responden penelitian terdiri dari 19 responden, responden yang mengatakan produktif sebanyak 19 (100%) responden. Pada tabel tersebut menunjukkan distribusi responden menurut suhu panas. Responden penelitian terdiri dari 19 responden, responden yang terpapar suhu panas sebanyak 17 (89,5%) dan yang tidak terpapar suhu panas sebanyak 2 (10,5%). Tabel 2 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan waktu pemaparan.

Responden penelitian terdiri dari 19 responden, responden yang lama terpapar sebanyak 3 (15,8%) responden dan yang tidak lama terpapar sebanyak 16 (84,2%) responden. Menunjukkan distribusi

responden berdasarkan masa kerja. Responden penelitian terdiri dari 19 responden, responden yang masa kerja baru sebanyak 16 (84,2%) responden dan masa kerja lama sebanyak 3 (15,8%) responden. Tabel. 2 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan status kesehatan. Responden penelitian terdiri dari 19 responden, responden yang tidak pernah sakit sebanyak 11 (57,9%) responden dan pernah sakit sebanyak 8 (42,1%) responden.

Pembahasan

1. Suhu Panas

Suhu panas merupakan keadaan panas di dalam suatu tempat yang berasal dari matahari secara langsung dan mesin itu sendiri yang menghasilkan sumber panas. Suhu panas bisa saja menimbulkan beberapa dampak kepada karyawan yang terpapar secara langsung baik itu matahari maupun dari mesin itu sendiri. Hasil dari penelitian yang diteliti bahwa ada beberapa bagian-bagian pekerjaan yang ada di PT. AMJ Hydrocolloids yaitu, boiler, driyer, penjemuran, washing dan chopping. Hydrocolloids memiliki bagian-bagian pekerjaan yang terpapar suhu panas secara langsung baik dari paparan sinar matahari maupun dari mesin-mesin yang menghasilkan panas oleh karyawan yaitu, boiler, driyer dan penjemuran.

Boiler adalah alat atau mesin untuk membantu mesin yang menghasilkan uap panas dalam proses produksi berlangsung. Karyawan yang bekerja dibagian boiler pasti merasakan kepanasan karena jarak antara karyawan dan alat yang digunakan sangat dekat. Hasil dari observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan yang bekerja dibagian boiler sangat menguras karyawan yang bekerja dibagian pekerjaan boiler, hanya 2 karyawan dan memiliki 1 sift setiap



harinya.

Driyer adalah alat untuk membantu proses produksi pengeringan bahan baku rumput laut. Driyer juga menghasilkan suhu panas karena dibantu oleh boiler makanya uap yang dihasilkan panas. Karyawan merasakan kepanasan karena jarak antara mesin dan karyawan sangat dekat. Driyer membantu proses produksi di PT. AMJ Hydrocoloids karena mempercepat proses produksi bagian pengeringan.

Driyer dilakukan ketika terdapat kendala yaitu cuaca yang tidak mendukung untuk proses produksi dan konsumen yang membutuhkan hasil olahan produksi rumput laut. Pengeringan merupakan bagian proses pembuatan yang terkena sinar matahari secara langsung. Karyawan terkena paparan sinar matahari langsung pada pukul 08.00 hingga 16.00 WITA. Paparan sinar matahari secara langsung menimbulkan panas bagi karyawan yang bekerja selama proses pengeringan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Hidrokolid AMJ yang dibuat peneliti menunjukkan bagian pekerjaan yang terkena suhu panas yaitu boiler sebanyak 2 responden (10,5%), pengering sebanyak 3 responden (15,5%) dan pengeringan sebanyak 10 responden (52,6%). Aris Kurniawan mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi suhu permukaan bumi adalah durasi sinar matahari, sudut datangnya sinar matahari, kemiringan permukaan bumi, jumlah awan, dan perbedaan garis lintang lainnya (Murtianto, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden menjawab bahwa bekerja dipaparan sinar matahari dan panas

dari mesin, maka para pekerja sangat membutuhkan air putih untuk menghilangkan rasa haus yang dirasakan. Peneliti mendapatkan keluhan-keluhan yang didapatkan karyawan khususnya dibagian yang terpapar suhu panas (boiler, driyer dan penjemuran). Ada beberapa keluhan yang didapatkan peneliti dari pembagian kuesioner yaitu, karyawan tidak menggunakan APD pada saat karyawan bekerja dibagian pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian bagi peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dibagian khususnya terpapar suhu panas yaitu terdapat beberapa keluhan yang dirasakan oleh karyawan. Keluhan yang didapatkan bagi karyawan itu bisa menurunkan tingkat produktivitas kerja menurun. Responden yang terpapar oleh suhu panas secara langsung bisa saja tingkat produktif menurun karena peneliti mendapat keluhan-keluhan yang didapatkan pada saat pembagian kuesioner bagi karyawan.

Peneliti bisa saja menyimpulkan bahwa dari beberapa jawaban responden yang mendapatkan keluhan-keluhan bisa tidak produktif karena tingkat pengetahuan dari karyawan rendah, tingkat keterampilan responden juga rendah maka peneliti menyimpulkan bahwa tidak produktif.

2. Lama Paparan

Lama paparan merupakan jangka waktu lama seseorang dalam melakukan kerjaan. Lama paparan yang dimaksudkan yaitu karyawan yang terpapar dalam waktu (jam). Karyawan dibagian pekerjaan yang menghasilkan panas, cepat merasakan kelelahan karena terpapar langsung oleh paparan sinar matahari dan mesin-mesin yang menghasilkan panas. Ditinjau dari beberapa bagian pekerjaan boiler, driyer,



penjemuran, washing dan chopping, bagian pekerjaan yang terpapar hanya beberapa menit bekerja merasakan keluhan karena ditinjau dari jenis pekerjaannya.

Boiler, dan driyer adalah bagian yang menghasilkan cukup panas dan membutuhkan tenaga yang cukup dalam proses produksi. Peraturan ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 77 hingga Pasal 85. Pasal 77(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan seluruh pengusaha untuk menaati peraturan jam kerja. Aturan jam kerja ini mengatur dua rezim, yaitu: a) 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu selama 6 hari kerja per minggu; Atau , b) 8 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu selama 5 hari kerja per minggu.

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat bahwa dari 19 responden, waktu pemaparan terhadap sinar matahari dan mesin lebih dari 8 jam, yaitu sebanyak 3 responden (15,8%) dan tidak lama terpapar oleh paparan sinar matahari dan mesin lebih dari 8 jam yaitu sebanyak 16 responden (84,2%). Berdasarkan jawaban responden bahwa ada beberapa karyawan yang terpapar sinar matahari dan mesin lebih dari 8 jam. Peneliti mendapatkan beberapa keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan yaitu, karyawan merasakan kehausan dan biang keringat yang berlebihan pada saat terpapar panas.

Karyawan yang terpapar sinar matahari dan generator panas lebih dari 8 jam sudah tidak lagi mematuhi hukum. Bekerja lebih dari 8 jam sehari dan bekerja di tempat yang panas menyebabkan para pekerja mengeluh, sehingga sangat mengganggu produksi dengan keluhan tersebut. Proses produksi

dikatakan tidak produktif karena keluhan pekerja yang merasakan panas dan PT. AMJ Hydrocolloids hanya memberlakukan satu sift kerja saja sehingga dengan satu sift pekerja merasah sangat kelelahan karena tidak ada pekerja pengganti disaat jam kerja melebihi dari 8 jam sehari.

Dampak yang ditimbulkan ketika lama terpapar oleh paparan sinar matahari dan mesin-mesin yang menghasilkan panas yaitu terjadinya sunburn (kulit terbakar). Sunburn disebabkan oleh paparan sinar matahari secara langsung dan berkepanjangan. Kulit akan menunjukkan tanda-tanda terbakar sinar matahari 4 sampai 5 jam setelah paparan sinar matahari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dalam bekerja dipaparan sinar matahari dan panas dari mesin maka para pekerja terkena sunburn (dehidrasi). Lama paparan bagi karyawan bisa saja menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu tingkat produktivitas perusahaan menurun karena karyawan yang terpapar akan terkena sunburn sehingga membuat pekerja tidak konsen sama pekerjaannya. Tidak konsennya para pekerja maka tingkat produktivitas kerja menjadi tidak produktif.

Menunjukkan sebanyak 19 responden menjawab bahwa bekerja dipaparan sinar matahari dan panas dari mesin maka pekerja merasakan kehausan saat bekerja.Keausan saat bekerja pada karyawan diiklim panas membuat dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Dampak negatif bagi perusahaan yaitu menurunnya produktivitas kerja sehingga tidak produktif karena konsentrasi para pekerja berkurang.Berkurangnya konsentrasi bagi karyawan maka pengetahuan atau



keterampilan yang ada akan hilang dan sering merasa kehausan.

3. Masa kerja

Masa kerja merupakan ukuran kecenderungan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dan menunjukkan berbagai pengalaman dengan rekan kerja lainnya. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan. Pengalaman bagi karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas karyawan karena ilmu dan pengetahuan yang sudah didapatkan dalam perusahaan bisa menjadi bahan acuan untuk mengembangkan suatu pengetahuan.

Maka dari itu peningkatan produktif bagi karyawan sudahlah cukup. Sebaliknya jika karyawan atau masa kerja baru di perusahaan bagi karyawan yang baru memasuki dunia pekerjaan (perusahaan), karyawan pasti baru memulai dari awal dan baru beradaptasi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peneliti di perusahaan yaitu usia karyawan yang lebih banyak yaitu responden yang berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 13 orang (68,4%), responden yang berusia 16-20 yaitu sebanyak 3 responden (15,8%) dan persentase berikunya yaitu pada kelompok usia 26-30, 31-35 dan 36-40 tahun yang mempunyai nilai persentasi sama dengan jumlah masing-masing 1 orang dengan persentase 5,3 %. Usia karyawan adalah antara 20 sampai dengan 40 tahun, umur ini dianggap mempunyai produktifitas yang sangat tinggi bagi pegawai, karena jika dibawah 20 tahun, normalnya seorang individu belum cukup matang dalam keterampilan dan pengetahuan, masih dalam

proses pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti menunjukkan masa kerja karyawan di PT. AMJ Hidrokoloid yaitu 16 (84,2%) responden dengan jam kerja baru dan 3 (15,8%) responden dengan waktu kerja yang lama. Perusahaan juga harus memberikan bimbingan kepada karyawan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan sesuai dengan bagian pekerjaan karyawan. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 19 responden bahwa pekerja sudah mendapatkan bimbingan dari atasan untuk meningkatkan tingkat pengetahuan bagi karyawan.

Karyawan sangat berpengaruh dengan lamanya seseorang bekerja di perusahaan. Menurut (Tulus, 1993:113) dalam Arhiza Rizki Fitriantoro (2009) mengatakan bahwa lamanya waktu kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan dinilai akan berdampak pada kualitas pekerjaannya, karena semakin lama waktu kerja maka semakin banyak pula pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Jam kerja mempunyai banyak manfaat bagi pekerja, salah satunya adalah pengalaman. Pengalaman karyawan penting untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Masa kerja yang lama tidak hanya memberikan dampak positif namun juga memberikan dampak negatif terhadap kegiatan usaha. Dampak negatif yaitu produktivitas kerja menjadi menurun sehingga proses produksi tidak produktif. Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang didapatkan peneliti bahwa pekerja mengalami tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan kerja yang berlebihan membuat para pekerja mengeluh kelelahan



dengan pekerjaan yang didapatkan karena tidak sesuai dengan jam operasional dan tidak sesuai dengan kemampuan yang para pekerja miliki.

Pekerjaan yang berlebihan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat produktivitas kerja tidak produktif, karena karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat konsentrasi berkurang. Lama bekerja mendapatkan skill yang banyak akan tetapi dengan adanya pekerjaan yang berlebihan, maka karyawan tidak bisa konsentrasi terhadap satu pekerjaannya saja, sehingga pekerjaan yang lain tidak produktif karena karyawan sudah kelelahan dan tidak bisa lagi menyelesaikan pekerjaan tambahan lainnya.

4. Status kesehatan

Status kesehatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Faktor pendukung tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan di PT. AMJ Hydrocolloids tidak ada pemeriksaan kesehatan di perusahaan tersebut.

Status kesehatan sangatlah penting bagi karyawan di dalam meningkatkan produktif kerja bagi karyawan. Salah satu faktor utama bagi karyawan yaitu dari segi kesehatannya. Karyawan yang terpapar suhu panas langsung yaitu dari sinar matahari itu sendiri maupun dari mesin-mesin yang menghasilkan panas yang mengakibatkan karyawan mendapatkan keluhan akibat dari paparan suhu panas langsung. Penyakit yang ditimbulkan bisa saja tidak berdampak sekarang tetapi penyakit yang timbul ketika sudah tua. Status kesehatan dalam penelitian

ini sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas bagi karyawan.

Kesehatan tidak membaik maka produktivitas kerja tidak produktif karena pekerjaan terhalang dengan kesehatan pekerja. Perusahaan tersebut wajib mengadakan pemeriksaan secara berkala bagi karyawan demi untuk meningkatkan kualitas yang dihasilkan bagi karyawan. Jika perusahaan tidak melakukan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan, maka akan berdampak merugikan karyawan dan bisa saja terjadi kerugian besar bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pekerja mengatakan status kesehatan terlaksana sebanyak 11(57,9%) responden dan tidak terlaksana sebanyak 8 (42,1%) responden. Status kesehatan terlaksana ketika para pekerja tidak merasakan atau mengeluh sakit saat bekerja sedangkan status kesehatan tidak terlaksana maka para pekerja mengalami sakit atau mempunyai keluhan saat bekerja. Para pekerja merasakan sakit dikarenakan terpapar oleh sinar matahari langsung dan mesin-mesin yang menghasilkan suhu panas saat proses produksi berlangsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja mengalami stress, pusing dan kejang otot saat bekerja.

Kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 1948 menyatakan bahwa pengertian sehat adalah keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial, bukan sekedar bebasnya penyakit atau kelemahan (Ilmu Psikologi, 2021). Kesehatan fisik pekerja terganggu membuat dampak negatif terhadap perusahaan. Dampak negatif yang ditimbulkan ialah produktivitas kerja menurun sehingga pekerjaan tidak



produktif. Pekerjaan tidak produktif karena kesehatan fisik pekerja terganggu. Stres bisa membuat pekerjaan berantakan tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan karena pekerja mengalami stres, pusing juga membuat pekerjaan tidak produktif karena ketika pekerja mengalami sakit kepala (pusing) maka para pekerja berkurang sehingga target produksi tidak sesuai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PT. AMJ Hydrocolloids, Maros, Sulawesi Selatan disimpulkan bahwa suhu panas yang berada di perusahaan PT. AMJ Hydrocolloids, Maros ada yang terpapar sinar matahari secara langsung dan ada juga dari mesin-mesin yang menghasilkan panas yaitu boiler dan dryer. Pengaturan jam kerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya pengaturan jam kerja di dalam perusahaan, produktivitas kerja bisa saja meningkat dan karyawan di perusahaan merasakan nyaman ketika karyawan bekerja. Ada beberapa bagian pekerjaan yang membutuhkan karyawan yang lebih karena bagian pekerjaan tersebut sangat menguras tenaga.

Karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari enam tahun berhak mendapatkan masa kerja baru, sedangkan karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun tergolong karyawan tetap. Untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan yang dikategorikan baru, perusahaan menyediakan pelatihan-pelatihan dan memberikan arahan kepada karyawan yang baru untuk menambah pengetahuan sesuai bidang pekerjaannya. Status kesehatan bagi karyawan di perusahaan PT. AMJ Hydrocolloids belum menagadakan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, karena peneliti menemukan karyawan masih

ada yang terkena sakit saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Brook, R. H. (2017). Should the Definition of Health Include a Measure of Tolerance? *Jama*, 317(6), 585–586.
- Harwijayanti, B. P., Nayoan, C. R., Santi, M. Y., Yaumil, A., Waris, L., Sinaga, M. R. E., Mesra, R., ST, M. O. Y., & Salem, V. E. T. (2023). *SOSIOLOGI KESEHATAN*. Get Press Indonesia.
- Imran, A., Nursinah, A., Muslimin, B., Kadir, E., Vanchapo, A. R., Suabey, S., & Hermawan, A. (2023). Health and Safety Risk Analysis with JSA Method (Job Safety Analysis). *International Journal of Health Sciences*, 1(2), 69–75.
- Kurniawan, E. E. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Moral Dan Kecerdasan Personal (Studi Pada Karyawan PT. Sari Warna Textile Industry Unit II Boyolali*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Mesra, R., & Dolonseda, H. P. (2023). Kolaborasi Perguruan Tinggi, UMKM, dan Masyarakat dari Sudut Pandang. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), 481–486.
- Murtianto, H. (2008). *Besar erosi dan arahan konservasi lahan di Gunungapi Sindoro, Kabupaten Temanggung*. Universitas Gadjah Mada.
- Nursinah, A., Abdullah, A., Susanti, S., Nurambiya, N., Noviar, R. A., Nurjanah, V., & Zaenal, Z. (2023). Unsafe Actions



and Unsafe Conditions About Work Accidents in Nurses at Dr. Tadjuddin Chalid. *International Journal of Health Sciences*, 1(2), 119–125.

Sudirjo, F., Lubis, S. R., Permana, R. M., & Rukmana, Arief Yanto, R. M. (2023). Menuju Pemahaman yang Tepat Tentang Strategi Pemasaran: Tinjauan dan Agenda Penelitian Berbasis Bibliometrik-Mesin Terintegrasi. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 01(03), 204–216. <https://doi.org/10.58812/smb.v1.i03>

Suma'mur, P. K. (2013). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes), Edisi Kedua. *Jakarta: CV. Agung Seto*.

Sumual, S. D. M., Tuerah, P. R., Pontoh, L. F., Taroreh, O., Repi, F., & Mesra, R. (2023). *Implikasi Terbatasnya Infrastruktur Dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan*. 8(2), 418–424.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Widjasena, B., & Ekawati, E. (2016). Hubungan Beban Kerja Fisik Manual Dan Iklim Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Konstruksi Bagian Project Renovasi Workshop Mekanik. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 4(3), 425–435.

