

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola mengatur dan memberdayakan pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dari karyawan tersebut dengan tuntutan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut adalah salah satu penentu bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Dengan pengaturan sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai kerja yang optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan. Penggunaan teknologi, tersedianya input output substitusi, serta kualitas dan kuantitas karyawan yang tercermin dalam kinerja karyawan. Diantara sekian banyak faktor tersebut kinerja karyawan memegang peranan penting. Hal ini karena karyawan sebagai sumber daya utama yang dimiliki perusahaan merupakan motor penggerak aktivitas dan proses produksi dalam perusahaan. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia yang

profesional, kreatif dan inovatif untuk mencapai cita-cita dan misi perusahaan merupakan syarat utama bagi pengembangan bisnis dan industri.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Batasan mengenai pengertian kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing - masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *costumer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, organisasi swasta, organisasi bisnis maupun organisasi sosial). Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja dan pengembangan pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2010:67) bahwa: “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian kinerja menurut (Hariandja, 2012:195) adalah: “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut (Swasto, 2011:26) “Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau

pelaksanaan tugas yang dapat diukur” dan menurut (Jackson, 2009:78), “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan”.

Menurut (Rivai, 2010:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. (Rivai, 2011:15) menambahkan “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

(Stampel, 2008:33), menyatakan bahwa revolusi kualitas di seluruh dunia secara permanen telah mengubah cara manusia menjalankan usaha. Dulu kualitas hanya terbatas pada soal teknis, tetapi kini sudah merupakan proses peningkatan yang dinamis, berlangsung terus-menerus dan melibatkan semua kalangan usaha. Menurut (Loh, 2007:35) menyatakan bahwa kualitas merupakan totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. Kadir, 2008:19), menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami, karena harapan para konsumenakan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lainyang lebih baru dan lebih baik, kualitas adalahproses dan bukan hasil akhir.

Menurut (Widjaya, 2010:32), menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil membuat keputusanyang mengarahkan melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Selanjutnya menurut (Wesha, 2009:148), menyatakan efektivitas kerja adalah keadaan atau

kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu, pertimbangan ekonomi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. Selanjutnya (Sarwoto, 1990:126), menyatakan efektivitas adalah pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja dan efektivitas kerja mempunyai peran masing-masing terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kualitas kerja karyawan merupakan pemegang peran penting dalam setiap kegiatan, situasi, kondisi, dan keadaan seseorang atau sesuatu. Sedangkan efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja juga dapat diartikan dengan hasil guna penekanan pada efeknya, atau hasil tanpa kurangnya memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut. Dan efektivitas kerja itu sendiri tidak lepas dari efesiensi kerja, efesiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Namun buruknya Kualitas kerja dan efektifivitas kerja karyawan PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. dikarenakan karyawan PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala belum mendapatkan bimbingan, diklat, pelayanan kesehatan, dan pelayanan kebutuhan karyawan dan juga masih terlalu minimnya peralatan kerja yang melindungi para karyawan dari risiko kecelakaan kerja . Sehingga upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja, dan karyawan yang sakit belum bisa teratasi.

Berdasarkan permasalahan yang diamati dalam pra penelitian ditemukan bahwa dari segi kinerja karyawan terdapat berbagai kekurangan yang masih harus dibenahi, diantaranya mengenai segi kualitas kerja karyawan yang menurun, dimana para karyawan belum mampu mengerjakan suatu pekerjaan. Kemudian dalam segi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, dimana para karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena kondisi kesehatan karyawan kurang baik.

Menurut (Dharma, 2010:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut (Budiono, 2009) keselamatan kerja merupakan ilmu dan penerapan yang terkait dengan mesin, alat, bahan dan proses kerja guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan seluruh aset produksi agar terhindar dari kecelakaan kerja atau kerugian lainnya.

Menurut (Handoko, 2010:191-192), menyatakan bahwa indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja, Membuat kondisi kerja yang aman, Pendidikan dan pelatihan, kesehatan & keselamatan kerja, Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, Pelayanan kebutuhan karyawan, Pelayanan Kesehatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu masalah yang penting dalam setiap proses operasional, baik disektor tradisional maupun modern. Khususnya pada masyarakat yang sedang beralih dari suatu kebiasaan kepada

kebiasaan lain, perubahan – perubahan pada umumnya menimbulkan beberapa permasalahan yang tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal. Keselamatan dan kesehatan kerja (*K3*) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan K3 tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga didasari, Pertama, oleh undang-undang republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja, Bab I pasal 1 tentang istilah-istilah, Bab II pasal 2 Ruang lingkup, Bab III Pasal 3 dan Pasal 4 Syarat-syarat keselamatan kerja, VII Pasal 11 Kecelakaan, Bab IX Pasal 13 Bab Kewajiban bila memasuki tempat kerja. Kedua, UU No. 21 tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (yang mana disahkan 19 Juli 1947). Saat ini, telah 137 negara (lebih dari 70%) Anggota ILO meratifikasi (menyetujui dan memberikan sanksi formal) ke dalam Undang-Undang, termasuk Indonesia (*sumber: www.ILO.org*). Ada 4 alasan Indonesia meratifikasi ILO Convention No. 81 ini, salah satunya adalah point 3 yaitu baik UU No. 3 Tahun 1951 dan UU No. 1 Tahun 1970 keduanya secara eksplisit belum mengatur Kemandirian profesi Pengawas Ketenagakerjaan serta Supervisi

tingkat pusat (yang diatur dalam pasal 4 dan pasal 6 Konvensi tersebut) – sumber dari Tambahan Lembaran Negara RI No. 4309. Ketiga, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat. Keempat, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3. Dalam Permenakertrans yang terdiri dari 10 bab dan 12 pasal ini, berfungsi sebagai Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K-3, mirip *OHSAS 18001 di Amerika atau BS 8800 di Inggris*.

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2010:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut (Mangkunegara, 2010:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada

umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut (Jackson,2010:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Setyawati & Djati (2010) secara umum terdapat dua golongan penyebab kecelakaan yaitu (1) tindakan atau perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (unsafe human acts) dan (2) keadaan lingkungan yang tidak aman (unsafe condition).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas diambil kesimpulan bahwa Kinerja merupakan aspek terpenting dalam pencapaian tujuan, pencapaian tujuan dengan secara maksimal merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang dirumuskan merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses.

PT. PLN Persero Cabang Gorontalo Ranting Bilungala adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pendistribusian listrik. PLN Ranting Bilungala merupakan salah satu Ranting PLN yang ada digorontalo yang mempunyai Cabang dikota Gorontalo. Dengan mengetahui pekerjaan yang dikerjakan

para pekerja mempunyai risiko yang sangat tinggi maka PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala sangat membutuhkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara efektif sehingga bisa mengurangi atau mencegah adanya sakit kerja dan kecelakaan kerja khususnya bagi karyawan oprasional dan bagian teknisi. Hal ini mengingat risiko kerja yang terjadi hambatan atau bahkan penghentian kelancaran proses produksi dalam perusahaan.

Beberapa penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini karena Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan faktor pendukung yang dapat memberikan ketenangan dan rasa aman karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dapat memberikan rasa aman dan terjamin kesejahteraan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Bertitik tolak dari penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala.**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan isi dari latar belakang diatas yang telah diuraikan muncul beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan yang menurun, dimana ketidakmampuan serta kegagalan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Efektifitas dan efesiensi kerja karyawan, dimana para karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan kondisi kesehatan karyawan kurang baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan isi dari identifikasi diatas yang telah diuraikan maka, muncul beberapa rumusan masalah sebagai berikut, **Seberapa Besar Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala?**

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah, **Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN Ranting Bilungala**

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi **PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala** dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5.2. Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan **PT. PLN Gorontalo Ranting Bilungala.**
2. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.