

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekumpulan orang dalam suatu wadah atau tempat yang mempunyai tujuan yang sama. Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan perekonomian daerah tersebut.

untuk meningkatkan perekonomian daerah maupun untuk meningkatkan perekonomian negara, organisasi mendapat peranan penting untuk mewujudkannya terutama organisasi dalam sektor bisnis. Bisnis merupakan organisasi yang berorientasi dalam mencari *profit* ataupun keuntungan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu memberikan dampak yang baik pada internal maupun eksternalnya perusahaan. Setiap organisasi harus mempunyai banyak sumber daya manusia untuk menggerakkan roda organisasi itu sendiri.

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu faktor yang penting yang harus ada pada setiap organisasi untuk kelangsungan suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien maka dibutuhkan implementasinya fungsi-fungsi manajemen pada suatu perusahaan seperti POAC (*Planning, Organizing, Actuating and Controlling*)

perencanaan yang matang, organisasi yang stabil, tindakan atau pengambilan keputusan yang tepat dan pengelolaan yang baik sehingga mampu menciptakan suatu organisasi ataupun perusahaan yang mampu berdaya saing ditingkat nasional maupun internasional. Menurut Ndraha (1999: 52) MSDM dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro) dan dipihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi tingginya.

Keberadaan karyawan dalam sebuah organisasi sangat diharapkan agar setiap karyawan bisa optimal dalam bekerja dan mampu berfikir kreatif sehingganya mampu memberikan inovasi yang baru dan mempunyai daya saing yang tinggi. Usaha ataupun perusahaan akan baik apabila perusahaan mampu menjaga dan memberikan perlindungan terhadap karyawan itu sendiri dalam bekerja. Keunggulan perusahaan dalam suatu persaingan bisnis adalah salah satu bukti bahwa keselamatan karyawan di dalamnya terjaga sehingga mampu menjaga kualitas karyawan di dalamnya menjadi baik.

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang di butuhkan oleh karyawan dari perusahaan untuk menjaga keselamatan tenaga kerja agar tenaga kerja

merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Dengan fasilitas yang di sediakan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan bekerja dengan produktif. dalam menjaga keselamatan juga dibutuhkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar tidak akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan ataupun tenaga kerja itu sendiri, karena karyawan yang memegang peranan penting dalam sebuah organisasi dalam menjalankan roda organisasi.

Dengan fasilitas dan kedisiplinan yang ada pada sebuah perusahaan mampu memberikan hasil positif terhadap *profit* perusahaan ataupun keselamatan para tenaga kerja akan terjaga.

Banyak organisasi ataupun perusahaan yang memiliki permasalahan dalam menghadapi bagaimana cara untuk meningkatkan *profit* perusahaan. Dan itu adalah keinginan dari setiap sektor bisnis yang ada di seluruh dunia. Permasalahan yang dialami setiap perusahaan ini berkaitan dengan menciptakan budaya kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan konsuasif. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja dengan optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan itu sendiri.

Dunia bisnis sekarang ini keselamatan tenaga kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor bisnis maupun sector publik dan sangat berpengaruh agar tercapainya tujuan bersama. Keselamatan yang tidak dijaga akan berdampak buruk untuk perusahaan dan juga para tenaga kerja yang merupakan *icon* penting dalam sebuah perusahaan. Keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan yaitu mengurangi kecelakaan dan biaya-biaya terkait, seperti kompensasi para pekerja dan denda.

Menurut Sedarmayanti (2007: 205) pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Dengan demikian yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk memelihara stamina, perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan perlu dilakukan terus menerus tanpa henti, selama yang bersangkutan masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

Menurut Yustisia (2015: 40) menjelaskan bahwa, dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab X perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan paragraf 5 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berisi:

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan, dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang *optimal* diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa, sasaran undang-undang no 13 tahun 2003 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja adalah sumber daya manusianya atau tenaga kerja yang merupakan suatu kegiatan dalam mencegah terjadinya kecelakaan, kematian dan kerugian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Pada persaingan bisnis sekarang ini masih banyak bisnis yang belum memperhatikan dan menerapkan dengan benar program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan seperti yang telah dijelaskan pada undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Dalam salah satu toko yang bernama Mitra Home Depo ini merupakan salah satu toko yang menjual bahan bangunan dengan lengkap yang didirikan pada tanggal 4 juli 2012 dengan 50 tenaga kerja yang terbagi atas beberapa bagian, seperti pada bagian pemasaran, gudang, pengiriman barang, admin, pengendalian barang, harga dan *stock* barang, dan sudah termasuk juga *supervisor* beserta staf. Pihak toko ini tidak menyediakan perlengkapan keselamatan yang seharusnya digunakan oleh para karyawan terutama yang bekerja di bagian gudang toko Mitra Home Depo. Akibat dari tidak adanya perhatian dari pihak toko untuk menyediakan perlengkapan keselamatan kerja sehingga membuat karyawan bekerja dengan rasa tidak aman. Dari pihak toko Mitra Home Depo hanya memberikan aturan untuk memakai sepatu dalam bekerja tetapi masih ada juga karyawan yang tidak menjalani aturan tersebut. Akibatnya kecelakaan

kerjapun tidak dapat terhindarkan seperti kejatuhan keramik di kaki karyawan dan kaki yang terjepit di troli akibat tidak memakai sepatu serta tidak memakai sarung tangan saat bekerja. Karena tidak adanya perhatian dari pihak toko akan Fasilitas dan tidak adanya kedisiplinan karyawan seperti ini akan mempengaruhi keselamatan seperti penurunan kualitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007: 209) sampai sekarang masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia, hal itu bisa menjadi modal utama dalam upaya menjadikan sistem ini sebagai langkah awal. Dalam kaitan ini peranan pemerintah dan beberapa instansi terkait diharapkan bisa menekan tingkat kecalakaan dan memberikan perlindungan maksimal terhadap tenaga kerja. Sebab, proses industrialisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan disektor ekonomi. Sebenarnya aturan perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan pengusaha. Penerapan pengaturan perundang-undangan dan pengawasan serta perlindungan buruh merupakan prinsip dasar dalam sistem manajemen ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, untuk membatasi permasalahan tidak meluas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pihak toko tidak menyediakan perlengkapan keselamatan kerja.
2. Masih adanya karyawan yang tidak mementingkan keselamatan dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan?
3. Apakah fasilitas dan disiplin kerja secara simultan dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas dan disiplin kerja secara simultan dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini semoga dapat memberikan maanfaat pada akademisi maupun para praktisi pendidikan yang ingin megetahui tentang pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap keselamatan kerja karyawan.

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dari penerapan teori yang telah dipakai apakah sesuai dengan dilapangan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi setiap toko untuk dapat memberikan fasilitas yang baik dan menjaga disiplin kerja karyawan sehingga keselamatan karyawan dapat terjaga.