

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pilar yang penting dalam mengembangkan dan membangun organisasi tersebut. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena suatu organisasi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014:122).

Cara yang ditempuh agar perusahaan mampu untuk terus bertahan dan bersaing, mendominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal. Sehingga investasi daalm sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan–tantangan maupun perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban.

Tentunya dalam menghadapi tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagi bidang masing-masing. Pebentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses

seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Lebih lanjut dikatakan oleh Sutrisno (2009: 2) bahwa pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dalam suatu perusahaan SDM dapat disebut dengan karyawan.

Aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya perusahaan dalam pelaksanaan program, visi dan misi bukanlah merupakan hal yang mudah, karena terkendala oleh berbagai hal. Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mangkunegara, 2011:67).

Hasil kerja yang baik dari seorang karyawan dapat dianalogikan sebagai produktivitas kerja karyawan. Salah satu aspek penting di dalam

meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan Produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2009: 99) Produktivitas Kerja merupakan hubungan antara keluaran dan barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Jadi Produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi produktif. Pengertian tersebut dapat pula diartikan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas Kerja dapat dilakukan atau dikembangkan dengan cara pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) (Sutrisno, 2009: 106). Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa pentingnya pemberdayaan karyawan termasuk didalamnya keselamatan dan kesehatan karyawan dalam bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dunia usaha karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian maupun pengaruh produktivitas. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar mengatakan, berdasarkan data pada 2011 terjadi 96.314 kasus kecelakaan dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.144 orang dan mengalami cacat sebanyak 42 orang.

Menteri Tenaga Kerja No Kep 463/ Men/1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diikuti oleh Visi K3 Nasional Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015 yang senantiasa disosialisasikan ke seluruh masyarakat. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Menurut Barthos (2009: 137) bahwa kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha maupun instansi Pemerintah. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 bahwa pada dasarnya keselamatan kerja merupakan ketentuan pokok di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-Undang secara tegas mengungkapkan bahwa lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi tenaga kerja, alat dan bahan, lingkungan, proses produksi, sifat pekerjaan dan cara kerja.

Mangkunegara (2011: 163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 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.

Pengertian program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik Mangkunegara (2011:161).

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja yakni serah. Artinya ketika program keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) semakin baik, maka dampaknya pada produktivitas kerja yang semakin baik pula. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Hariandja dalam Ukhisia (2013: 96) bahwa Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program K3 merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Fokus Penelitian ini yakni pada PT PLN Kota Gorontalo. Hal ini didasarkan pada pengamatan observasi awal ditemukan masalah terkait dengan produktivitas kerja yakni kurangnya capaian dibandingkan target yang telah ditentukan. Capaian target tersebut terlihat dari lamanya waktu

krisis listrik yang terjadi di Kota Gorontalo pada akhir tahun 2015 dan awal tahun 2016. Target 2 minggu perbaikan tidak mampu dicapai akibatnya pemadaman bergilir yang terus terjadi pada saat itu untuk masyarakat Kota Gorontalo. Hal ini disinyalir karena adanya hal-hal yang masih kurang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Masalah yang paling krusial yakni terkait keselamatan memang telah ada penggunaan alat dan sarana prasarana yang telah baik namun beberapa kasus terkadang ada kesalahan yang dilakukan oleh para pekerja. Sehingga hal ini akan berakibat pada kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan dari pekerja yang merupakan karyawan dari PT PLN Kota Gorontalo. Kemudian terkait dengan kesehatan, banyak karyawan yang merasakan bahwa jaminan kesehatan sulit untuk diklaim sehingga jamsostek yang ada jarang digunakan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Angka kecelakaan kerja yang masih tinggi yang diakibatkan oleh minimnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
2. Minimnya jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan kepada para karyawan.
3. Semangat kerja yang masih rendah yang dampaknya pada capaian target pekerjaan yang masih rendah.
4. Kurangnya pengembangan diri karyawan yang dampaknya pada pengetahuan karyawan terhadap tugas yang diberikan masih sangat rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni seberapa besar pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Perusahaan PT PLN Kota Gorontalo.