

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari adanya persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Pada jaman dahulu, sekarang sampai di masa yang akan datang, manusia hidup di dunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk dapat bertahan hidup. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama meningkatkan kerja, mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaanya As'ad (1995:251).

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi Yukl (1998:125). Bila ingin memahami perilaku karyawan , seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Kecelakaan dan sakit di tempat kerja membunuh dan memakan lebih banyak korban jika dibandingkan dengan perang dunia. Riset yang dilakukan badan dunia ILO menghasilkan kesimpulan setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal setara dengan satu orang setiap

15detik, atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka ILO (2003:134).

Kesehatan kerja mempengaruhi performa atau kinerja karyawan dalam menyelesaikan kerja. Sehingga peran dari kesehatan kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan performance perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tenaga kerja ini akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang datang dari pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja Yuli (2005:211).

Kesehatan kerja dapat ditunjukkan dari kondisi bebas 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 (2001:161).

Megginsion (1981:364) mengemukakan bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko 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.

Oleh karena itu pula sebab-sebab harus diteliti dan ditemukan agar untuk selanjutnya dengan usaha koreksi yang tujuannya kepada sebab itu kecelakaan dapat dicegah dan tidak terulang kembali. Kecelakaan bisa terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan / perbuatan yang tidak selamat. Akar kecelakaan kerja menurut Beach dalam Moekijat (1996:146) mengatakan kecelakaan adalah suatu kejadian / peristiwa yang tidak diharapkan yang merintang / mengganggu jalannya kegiatan biasa. Kecelakaan terjadi tanpa disangka-sangka dalam sekejap mata, dan setiap kejadian menurut Moekijat (1996:152) terdapat empat faktor penggerak dalam satu kesatuan berantai yaitu lingkungan, bahaya, peralatan dan manusia.

Tingkat kecelakaan kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, Indonesia mempunyai tingkat kecelakaan paling buruk dan kesehatan tenaga kerja tergolong rendah di kawasan ASEAN. Indonesia berada pada urutan ke-5 setelah Singapura yang berada pada urutan pertama, disusul Malaysia, Thailand dan Philipina Kondarus(2006:5). Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan di Indonesia secara umum masih rendah.

Berdasarkan data ILO, perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan K3 baru mencapai 2% Sardi (2005:2). Berdasarkan data Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2007 disebutkan bahwa setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh penyakit dan kecelakaan akibat hubungan pekerjaan.

Berdasarkan data Depnakertrans RI tahun 2010, jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2006 sebanyak 70.069, tahun 2007 sebanyak 83.714 kasus. Jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar 8,87%. Tahun 2008 mengalami penurunan sekitar 38,7% dari tahun 2007 menjadi 36.986 kasus. Tetapi pada tahun 2009 kembali mengalami kenaikan menjadi 54.398 kasus. (Depnakertrans RI, 2010).

PT. PG Rajawali I Unit PG. Kretet Baru Bululawang-Malang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar (BUMN) berlokasi di JL. Raya Kretet no.166

Bululawang-Malang pabrik gula yang memproduksi dengan kualitas GKP-1 ini memperkerjakan kurang lebih 700 karyawan. PG. Kribet Baru Malang merupakan perusahaan penghasil gula yang besar yang membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat menghasilkan yang berkualitas. Adapun kasus kecelakaan kerja yang terjadi di dalam pabrik yaitu tangan, kaki mengalami patah tulang dikarenakan terjepit / tertimpa potongan pipa/plat besi, adanya luka sobek/ tusuk terkena plat, paku, pipa, luka bakar pada tangan/ kaki / punggung karena uap/ air panas. (PG. Kribet Baru Bululawang-Malang, 2010-2012).

PG. Kribet Baru Malang sebagai penghasil gula berskala besar membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat memperoleh hasil yang berkualitas. PG. Kribet Baru Bululawang -Malang mempunyai pekerja yang terbagi dalam pekerja tetap dan pekerja kampanye. Dalam menjalankan pekerjaannya, ada banyak risiko yang mengancam kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan para pekerja tersebut. Untuk menciptakan ketenangan kerja dan meningkatkan kinerja para pekerja, maka PG. Kribet Baru Bululawang-Malang mengiikut sertakan seluruh pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, seperti perawatan kesehatan, perawatan gigi, perawatan dan pengobatan mata dan lain-lain, dengan mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja, maka kinerja para karyawan PG. Kribet Baru Bululawang-Malang diharapkan mampu menjadi lebih baik karena dengan adanya jaminan yang mengcover atau melindungi para pekerja akan berefek pada ketenangan mereka untuk bekerja dan juga lebih giat untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. (PG. Kribet Baru Bululawang-Malang 2012).

Kesehatan dan keselamatan kerja di PG. Kribet Baru Bululawang-Malang yaitu menyediakan sarana dan prasarana serta fasilitas di dalam perusahaan selain itu PG.Kribet Baru Bululawang-Malang memberikan alat pelindung diri yang mana diberikan setiap tahun, seperti sepatu, helm, pelindung khusus seperti, rompi las, kacamata, sarung tangan, masker,

sarung tangan katun, sarung tangan kulit (ketel) berfungsi pada saat pengelasan, sarung tangan karet, masker kain, masker plastik ada moncongnya. Sabuk pengaman, helm (ketel), sepatu AP bot, sepatu septi (proyek), kacamata self (bagian kimia), kacalass (hitam dan putih), topong lass untuk melindungi mata, sepatu ket (untuk listrik) digunakan jika ingin mencabut listrik, dan memberikan perawatan kesehatan untuk karyawan serta disediakan poliklinik. Adapun penyelenggaraan pelayanan dokter dua kali dalam satu minggu apabila dirasa perlu atas perintah dokter perusahaan, karyawan bisa ,menjalani rawat inap di Rumah Sakit Pant Nirmala, Rumah Sakit Saiful Anwar dan Rumah Sakit Islam Gondanglegi (PG. Kreet Baru Bululawang-Malang 2010-2012).

Tabel. 1
Produksi PG. Kreet Baru
Tahun 2012

No.	Sasaran Operasional	Kapasitas
1.	Jumlah Tebu	860.000 TON
2.	Kapasitas Giling	5.300 TCD
3.	Rendemen	9.30 %
4.	Total Gula Produksi	80.000 TON
5.	Gula Bagian PG.	27.500 TON
6.	Suplesi Energi	-
7.	- Setara FO	0.5 Ltr/ ton tebu
8.	- Listrik PLN	16 Kwh/ ton tebu
9.	Kualitas Gula	-
10.	- ICUMSA	< 140 IU
11.	- BJB	1.2 mm
12.	- Kadar Air	0.02%
13.	PROPER	HIJAU

Sumber: Sumber: PT. PG. Rajawali I Unit Kreet Baru

Di PG. Kreet Baru yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak menderita cacat, menerima biaya pengangkutan , pemeriksaan, perawatan, rehabilitasi, sesuai ketentuan.

Dengan demikian penggantian biaya-biaya tersebut sesuai ketentuan maksimum dan selisih santunan dari PT. Jamsostek (jika ada) menjadi hak perusahaan. Karyawan yang meninggal dunia akibat bukan karena kecelakaan kerja, ahli warisnya menerima kompensasi biaya kematian berupa uang duka, biaya pengangkutan jenazah, biaya pemakaman, dan biaya pasca tugas dari perusahaan dan hak-hak yang telah disepakati. (PG. Kreet Baru Bululawang-Malang, Sub Seksi Poliklinik 2010-2012).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Mardiana (2005:132). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bidang menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan .

Menurut Sedarmayanti (2001:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan pada PT. Kreet Baru mencakup beberapa hal yaitu: lingkungan fisik dan kimia meliputi kualitas udara dan kebisingan, kualitas air. (PG. Kreet Bululawang-Malang Subseksi Bagian Umum).

Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No.12 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Dalam pasal 86 UU.No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan martabat serta nilai-nilai agama.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka mendorong peneliti untuk melihat sejauh mana K3L berpengaruh di PG. Krebet Baru, Maka peneliti membahas tentang **“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Krebet Baru Bululawang-Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan merupakan cerminan respektasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, Sementara itu adanya sistem kesehatan, keselamatan yang ada dilingkungan perusahaan merupakan tolak ukur terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rajawali I PG. Unit Krebet Baru?
- 1.2.2 Apakah kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja(X2) dan lingkungan keja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru?
- 1.2.3 Variabel manakah diantara kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

1.3.3 Untuk mengetahui variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara kesehatan kerja (X1), keselamatan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1.4 Batasan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Rajawali I Unit Krebet Baru, peneliti tidak melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan di PT. Rajawali I Unit Krebet Baru, melainkan peneliti melakukan penelitian terhadap bagian produksi yang memiliki variabel kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Hal ini dilakukan karena diasumsikan ketiga hal tersebut merupakan variabel utama yang diprediksikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai khasanah dalam memperkaya wawasan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia, terutama di bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan atau objek yang diteliti

Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan agar sistem kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan bisa dievaluasi secara tepat sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan lebih optimal.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian-penelitian di bidang SDM di masa akan datang, khususnya dalam aspek kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

