

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan sangat memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilannya, sadar akan pentingnya kualitas dari tenaga kerja untuk mencapai standar yang diperlukan baik oleh pelanggan-pelanggan lokal maupun internasional.

Perusahaan menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para karyawan seperti keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi dan dana pensiun dengan tujuan untuk menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan gaji dan bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja agar dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Karena kerja merupakan sesuatu yang di butuhkan manusia. Seseorang bekerja karna ada sesuatu yang hendak di capainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang di lakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.

Sebuah perusahaan membutuhkan sesuatu yang di inginkan. Manusia pun dalam bekerja juga menginginkan tujuannya. Dilihat dari keduanya saling membutuhkan, maka perusahaan harus memberikan perlindungan pada karyawannya. Misalnya memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal itu karena disebabkan oleh faktor teknologi yang semakin berkembang yang menuntun unsur pencapaian output perusahaan. Diantara beberapa hal yang mungkin dilakukan dalam kaitannya, pencapaian hasil yang optimal, maka sebuah

perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi sebuah perusahaan yang senantiasa merasa bahwa itu tidak perlu diberikan kepada karyawannya, maka sudah barang tentu perusahaan tersebut tidak akan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun bagi perusahaan yang perlu memberikannya, seperti perusahaan tambang, listrik, atau perusahaan yang menggunakan peralatan mesin atau bahan kimia yang berbahaya.

Menurut data Jamsostek angka kasus kecelakaan kerja di Indonesia dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi. Pada 2011 terdapat 99.491 kasus kecelakaan kerja atau rata-rata 414 kasus per hari, sedangkan sebelumnya pada 2010 ada 98.711 kasus kecelakaan kerja, dan pada 2009 terdapat 96.314 kasus kecelakaan kerja. Sebelumnya, pada 2008 terdapat 94.736 kasus dan 2007 terdapat 83.714 kasus kecelakaan kerja, Penerbitan PP yang ditandatangani Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 12 April 2012 lalu. Peraturan pelaksanaan undnag-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan menjadi acuan bagi pihak perusahaan untuk melaksanakan SMK3. Dalam PP No. 50 tahun 2012, semua pemberi kerja wajib melaksanakan SMK3, terutama perusahaan yang memperkerjakan minimal 100 tenaga kerja atau perusahaan yang memiliki tingkat potensi kecelakaan yang tinggi akibat karakteristik proses kerja, SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, khususnya untuk mengendalikan segala risiko saat proses produksi atau operasional di tempat kerja. PP ini diterbitkan untuk dapat meningkatkan efektivitas perlindungan bagi tenaga kerja melalui SMK3 yang lebih terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi. (www.jamsostek.ac.id)

Hasil survey *World Economic Forum* tersebut juga mengkaitkan antara daya saing dengan tingkat kecelakaan. Daya saing suatu negara ternyata berhubungan dengan tingkat keselamatan. Negara dengan daya saing rendah memiliki tingkat keselamatan yang rendah pula. Indeks daya saing Indonesia berada pada peringkat ketiga dari bawah di atas Zimbabwe dan Rusia dengan nilai dibawah 3,5 dan indeks kematian akibat kecelakaan sebesar 17-18 per 100.000 pekerja. (Soehatman Ramli, 2010: 2)

Kondisi ini disebabkan kerana masih kurangnya kesadaran dan pemahaman kalangan usaha Indonesia akan pentingnya aspek keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai salah satu unsur untuk meningkatkan daya saing. 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 pekerja dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku. Baik dari pemerintah maupun di mana mereka bekerja (Yuli , 2005: 2011)

Mengantisipasi hal ini pemerintah telah mencanangkan upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dikarenakan banyak ditemukan penyakit yang menimpa pekerja berkaitan dengan lingkungan kerja juga dapat menimbulkan bahaya terhadap pekerja seperti kebisingan, suhu, cuaca kerja, dan sebagainya. Alex S, Nitisemito (1997: 25) dalam skripsinya Fitri Rahmawati (2011) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” dengan melalui mewajibkan menerapkan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan

kerja (SMK3) harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam undang-undang ini, ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus di penuhi oleh organisasi (Suehatman Ramli, 2010:11)

Keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagaimana dikelola dengan aspek lainnya dalam perusahaan seperti operasi, produksi, logistik, sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, aspek K3 tidak akan bisa berjalan seperti apa adanya intervensi dari manajemen berupaya untuk berencana untuk mengelolanya. Karena itu ahli K3 sejak awal tahun 1980an berupaya menyakinkan semua pihak khususnya manajemen organisai untuk menempatkan aspek K3 setara dengan unsur lain dalam organisasi. Hal inilah yang mendorong lahirnya berbagai konsep mengenai manajemen K3.

PG. Kebon Agung malang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar dengan bangunan pabrik seluas 67,523 Ha yang berlokasi di Jl. Raya Kebon Agung No 1 Malang pabrik gula yang memproduksi dengan kualitas GKP-I ini memperkerjakan kurang lebih dari 850 karyawan. Adapun kasus kecelakaan kerja yang terjadi di dalam pabrik yaitu: Kaki, tangan mengalami patah tulang dikarenakan terjepit/tertimpa potongan pipa/plat besi, luka sobek/tusuk terkena plat, paku, pipa, luka bakar pada kaki/tangan/punggung karena uap/air panas (PT. Kebon Agung, 2010-2012)

PG. Kebon Agung Malang merupakan perusahaan penghasil gula yang besar yang membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien

agar dapat memperoleh hasil yang berkualitas. PG. Kebon Agung Malang mempunyai pekerja yang terbagi dalam pekerja tetap dan pekerja kampanye. Dalam menjalankan pekerjaannya, ada banyak risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan para pekerja tersebut. Untuk menciptakan ketenangan kerja dan meningkatkan kinerja para pekerja, maka PG. Kebon Agung Malang mengikut sertakan seluruh pekerjanya 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. Kebon Agung 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.

Kesehatan dan keselamatan kerja di PG. Kebon Agung Malang yaitu dengan menyediakan sarana dan perasana serta fasilitas di dalam perusahaan selain itu PG Kebon Agung Malang memberikan alat pelindung diri yang mana diberikan setiap tahun, seperti sepatu, helm, pelindung khusus seperti , rompi las, kacamata, sarung tangan, masker, dan memberikan perawatan kesehatan untuk karyawan serta disediakan poliklinik dan BKIA. Adapun penyelenggaraan pelayanan dokter dua kali dalam satu minggu apabila dirasa perlu atas perintah dokter perusahaan, karyawan bisa menjalani rawat inap di RSUD maupun RS Swasta (PT. Kebon Agung, 2010-2012)

Di samping sistem manajemen K3, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Lilik Khoiriyah, 2009: 8) dalam Eko (2011)

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan aman serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dalam rancangan program keselamatan (Wayne Mondy, 2008: 85) adalah mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Disini mengubah lingkungan kerja adalah fokus untuk mencegah kecelakaan. Manajemen harus menciptakan lingkungan fisik yang tidak memungkinkan terjadinya kecelakaan dalam bidang inilah OSHA telah memberikan pengaruh yang besar.

Dari pemaparan di atas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja. Baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kesesuaian lingkungan kerja mereka, artinya bagaimana karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan internasional didalamnya.

Selanjutnya persepsi karyawan akan lingkungan kerja tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan Kebon Agung Malang kurang begitu di perhatikan oleh perusahaan dan tidak berjalan dengan baik sehingga kecelakaan kerja terjadi di tempat kerja setiap tahunnya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan serta lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebarkannya merasa nyaman, senang, dan kondusif.

Untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif, salah satu caranya adalah dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) secara interaksi. Melalui sistem manajemen K3, perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya, karena di dalam sistem manajemen K3, terdapat tata cara pengaturan lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Dengan melihat permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (STUDI PADA PABRIK GULA KEBON AGUNG MALANG)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang ?
2. Apakah sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang ?
3. Variabel sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk manguji dan menganalisis apakah variabel sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

3. Untuk menguji dan menganalisis variabel sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta lingkungan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terhadap lingkungan dan kinerja karyawan serta dapat memperaktekkan teori yang selama ini peneliti dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya di dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, sebagai evaluasi serta bahan pertimbangan bagi PG. Kebon Agung Malang, tentang bagaimana sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang serta sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak yang membutuhkan.