

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan teknologi yang terjadi sekarang ini telah membuat kegiatan industri semakin bergerak maju. Teknologi yang digunakan pun diharapkan menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, suatu perusahaan harus mempunyai perencanaan proses produksi yang baik pula. Untuk menunjang proses produksi perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan perencanaan yang sudah dibuat. Sumber daya manusia adalah suatu kekayaan dari perusahaan yang tidak dapat dipisahkan karena memegang peranan penting dalam terlaksananya proses produksi perusahaan.

Selain memegang peran penting, sumber daya manusia juga rentang terhadap faktor-faktor negatif jika tidak dikelola dengan baik. Kinerja yang tidak dikontrol dan efektifitas kerja yang rendah sehingga produktivitas perusahaan menurun adalah sedikit dari efek negatif jika sumber daya manusia (para pekerja) yang ada tidak dikendalikan dengan baik. Di samping itu, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dari para pekerja. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan selalu memiliki resiko. Resikonya pun bervariasi, besar dan kecil. Terlepas dari variasi resiko yang ada, kerugian adalah ujung pangkal dari resiko. Kerugian dari pihak perusahaan karena mengeluarkan biaya perbaikan, tunjangan dan sebagainya. Serta dari pihak tenaga kerja yang mungkin beresiko kehilangan nyawanya. Maka, kemungkinan-kemungkinan dari resiko pekerjaan yang akan terjadi harus dihindari seperti yang dapat dilihat dalam standarisasi internasional OHSAS 18001.

Karena itu dalam rangka menjalankan usaha yang aman (*safe business*) maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang

dihadapinya Berdasarkan data Jamsostek angka kecelakaan kerja di Indonesia yang tercatat sebanyak 95.418 kasus (tahun 2007), 99.023 kasus (tahun 2008) dan 95.624 kasus (tahun 2009). Sementara tahun 2010 angka kematian pekerja di Indonesia juga masih sangat tinggi, yakni rata-rata mencapai lima orang per hari atau total 1.883 kasus kematian. Jumlah kecelakaan kerja sepanjang tahun 2010 sebanyak 83.714 kasus, di mana 75.325 di antaranya bisa disembuhkan, 6.506 kasus mengalami cacat atau rata-rata 18 tenaga kerja setiap hari. Data tersebut menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja pada skala nasional masih relatif tinggi. ([www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id))<sup>1</sup>

Walaupun Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diterapkan namun fakta di lapangan rata-rata data kecelakaan kerja pada bagian produksi di industri garmen Tangerang masih tinggi, ini berdasarkan data kecelakaan yang diperoleh pada 6 perusahaan industri garmen tangerang yang sudah menerapkan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

**Tabel 1.1**

**Data Kecelakaan di Bagian Produksi 6 Perusahaan Industri Garmen Tangerang Tahun 2009-2010**

No	Nama Perusahaan	Data Kecelakaan	
		2009	2010
1	PT. Indo Garmen Lestari	53	68
2	PT. Handsumtek	58	76
3	PT. Starnesia garmen	67	87
4	PT. Floren Garmen	78	99
5	PT. Polyfilatex	84	114
6	PT. Sandrafine Garmen	95	129

**Sumber : Masing-masing perusahaan (Manajer bag.produksi )**

Dari data di atas, terlihat bahwa tingkat kecelakaan kerja karyawan di bagian produksi pada perusahaan industri garmen Tangerang pada tahun 2009-2010 rata-rata meningkat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tim SMK3 di perusahaan garmen tersebut, bahwa kecelakaan kerja terjadi karena adanya interaksi antara tiga faktor, ialah faktor manusia (*human factor*), faktor situasional dan faktor lingkungan.

<sup>1</sup> ([www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id))

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi / 22 Hari Kerja/ Bulan 6 Perusahaan Industri garmen**  
**Tangerang Tahun 2010**

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Data Absensi / 22 Hari kerja/ Bulan				
			Tahun 2010				
			Jumlah Hari Kerja/ bulan	Sakit / tahun	Sakit Tapi masuk / Tahun	% Sakit	% Sakit Tapi masuk
1	PT. Indo Garmen	1400	22	66000	79200	17.86	21.43
2	PT. Handsumtek	1342	22	70000	81000	19.76	22.86
3	PT. Starnesia garmen	1310	22	73250	90000	21.18	26.02
4	PT. Floren Garmen	1240	22	76000	95600	23.22	29.20
5	PT. Polyfilatex	1300	22	89000	100000	25.93	30.55
6	PT. Sandrafine Garmen	1350	22	105600	110000	29.63	30.86

**Sumber : Manajer SDM dan Manajer Produksi**

Di lihat dari data absensi karyawan yang ada pada 6 Perusahaan garmen Tangerang yang terdapat pada tabel 1.2 ternyata masih banyak karyawan yang absen atau tidak masuk kerja karena sakit dan ada yang tetap memaksakan masuk kerja walupun dalam keadaan sakit. Sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama . Berhasil tidaknya karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja mereka <sup>2</sup>. Berikut ini disajikan data tentang target produksi per tahun dan hasil produksi sesungguhnya dari 6 Perusahaan Industri garmen tangerang yang sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja :

<sup>2</sup> Bernaddin, John H., and Joyce A. Russell. 1993. *Applied Psychology in Human Resource Management*. Fifth Edition, United States of USA: Prentice Hall, Inc

**Tabel 1.3**  
**Target dan Hasil Produksi 6 Perusahaan Industri garmen**  
**Tangerang Tahun 2009-2010**

No	Nama Perusahaan	Target Produksi/thn pcs	Hasil Produksi (pcs)	
			2009	2010
1	PT. Indo Garmen	1.370.061	1.117.504	1.303.328
2	PT. Handsumtek	1.180.000	1.100.000	1.130.000
3	PT. Starnesia garmen	1.300.000	1.246.000	1.260.000
4	PT. Floren Garmen	1.350.000	1.230.000	1.275.000
5	PT. Polyfilatex	1.290.000	1.100.000	1.224.000
6	PT. Sandrafine Garmen	1.250.000	850.000	1.000.000

**Sumber : Masing-masing perusahaan (Manajer bag.produksi )**

Dari tabel 1.3. di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan pada 6 Perusahaan Industri garmen tangerang yang sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada tahun 2009-2010 belum mencapai standar/target produksi yang ditetapkan sebelumnya. Tidak tercapainya target produksi tersebut antara lain disebabkan oleh banyaknya karyawan yang izin pada waktu hari kerja, persediaan stok bahan baku yang terlambat datang, dan kerusakan mesin, sehingga berpengaruh terhadap target produksi. Hal ini menunjukkan fenomena pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. (Sumber : wawancara dengan Manager Produksi, Manager Quality control dan Manager HRD di masing-masing perusahaan). Agar lebih fokus terhadap penelitian, diambil 2 perusahaan dari data kecelakaan kerja, data absensi dan data target produksinya paling rendah dan paling tinggi yaitu PT. Indo garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine garmen Tangerang

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dari hasil Wawancara dengan beberapa Karyawan Garmen pada Bagian Produksi, Manager Produksi, Manager Quality Control dan Manager HRD menurut survey banyak variabel yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, diantaranya <sup>3</sup>:

<sup>33</sup> Lawson, Ken. 2005. *Perfromance Review*. London: Axis Publishing Limited

1. Faktor Keterlibatan Pimpinan,  
Keterlibatan pimpinan dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) masih belum optimal, karena pimpinan belum mampu menjadi contoh yang baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan
2. Faktor Ketelitian dalam bekerja,  
Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat memegang peranan yang penting terutama untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, dalam hal ini karyawan masih cenderung tidak teliti dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan dan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan
3. Keterlambatan Material,  
Keterlambatan Material dan kurangnya persediaan stock bahan baku mengakibatkan terjadinya penurunan target produksi dan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan
4. Training K3, Faktor Fisik Karyawan, Faktor Motivasi,  
Banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam melaksanakan pelatihan k3, sehingga banyak karyawan yang sakit akibat kerja dan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja
5. Analisis tempat kerja,  
Masih banyak lingkungan kerja yang belum terpasang rambu-rambu k3 dan tempat kerja tidak hal ini berdampak pada rasa kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja
6. Faktor Reward, Faktor Gaji dan  
Faktor kesejahteraan dan penghargaan tidak terlalu diperhatikan oleh perusahaan, sehingga tingkat turnover karyawan sangat tinggi dan hal ini berdampak pada penurunan kinerja
7. Pencegahan Kontrol dan bahaya  
Pencegahan kontrol dan bahaya tidak terlalu diperhatikan sehingga banyak bahaya dan kecelakaan yang timbul di tempat kerja, hal ini berdampak pada keselamatan kerja setiap karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja

### **1.3. Batasan Masalah**

Faktor-faktor penentu Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja sangat banyak, maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada hal sebagai berikut : Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine garmen tangerang. faktor-faktor yang berdasarkan hasil dari wawancara survei terbanyak mempengaruhi kinerja karyawan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi : Keterlibatan Pimpinan manajemen , pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta Analisis tempat kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana Deskripsi Faktor Keterlibatan Pimpinan manajemen , pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta Analisis tempat kerja dan kinerja karyawan di PT. Indo Garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine Garmen Tangerang ?
2. Apakah Ada Pengaruh dari Keterlibatan Pimpinan manajemen , pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta Analisis tempat kerja, terhadap Kinerja karyawan di PT. Indo Garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine Garmen Tangerang ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, adalah :

1. Mendeskripsikan variabel keterlibatan pimpinan manajemen , pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta Analisis tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine Garmen Tangerang;
2. Mengetahui pengaruh variabel-variabel Keterlibatan Pimpinan manajemen , pencegahan dan kontrol terhadap bahaya, serta Analisis tempat kerja dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Indo Garmen Lestari Tangerang dan PT. Sandrafine Garmen Tangerang;
3. Mengetahui Variabel yang paling dominan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja agar Kesehatan dan Keselamatan Kerja individu karyawan di perhatikan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya.

### **1.6.2. Manfaat bagi Pemerintah**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah sebagai alat untuk melindungi hak tenaga kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan mengurangi angka kecelakaan kerja sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **1.6.3. Manfaat bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan penelitian yang sangat berharga, dimana peneliti mendapatkan begitu banyak pengetahuan, dan dapat mengaplikasikan teori-teori yang di dapat selama menjalani pendidikan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Bidang Sumber Daya Manusia, Universita Esa Unggul.