

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 di antaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data Internasional Labor Organization (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat

99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Detik Finance (Oktober 2012)

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko 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. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.<sup>1</sup>

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan

---

<sup>1</sup> Mondy, R. Wayne & Noe Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. Penerbit Prentice Hall. Hal 360

baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.<sup>2</sup>

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.<sup>3</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan

---

<sup>2</sup> Mangkunegara, DR. AA. Anwar Prabu. 2002. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit Refika Aditama. Hal 163

<sup>3</sup> Mathis, Robert L&Jackson. John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Salemba Empat. Hal 245

usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>4</sup>

Kemudian menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.<sup>5</sup>

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Rivai, Veithzal. 2004. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada. Hal 309

<sup>5</sup> Gomes, faustiro Cardoso. 2003. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Andi. Hal 135

<sup>6</sup> Mathis dan Jackson. 2002. Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit salemba Empat. Hal 78

PT. Estegra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang kontruksi dan sekaligus memproduksi beton-beton secara mandiri yang berkualitas, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mencetak hasil produksi berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat semakin meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja maka dalam melakukan pencegahan kecelakaan kerja PT. Estegra telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>7</sup>

Menurut Rukhviyanti (2007) seiring dengan meningkatnya kecelakaan kerja pada suatu perusahaan, maka akan meningkat pula karyawan yang absen atau tidak masuk kerja dikarenakan sakit. Sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Sedangkan menurut Sihotang (2006) kinerja adalah kecakapan dan kemampuan seorang tenaga kerja atau sekelompok tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

---

<sup>7</sup> PERMENAKER NO.13/Men/2003. Pasal 86 Ayat 1

Keberhasilan dari penerapan program K3 dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan tersebut, namun dalam membentuk suatu Program Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Ukuran Organisasi, merujuk pada besar atau kecilnya suatu organisasi /perusahaan.. Lokasi Kegiatan, merujuk pada, tingkat resiko lokasi kegiatan atau tempat kerja, apakah lokasi kerja memiliki resiko kecelakaan tinggi atau strategis. Kondisi Budaya Organisasi, yaitu suatu kondisi dimana terdapat sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta di kembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeljono,2003).

Faktor-faktor di atas dapat menentukan apakah penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah benar-benar diterapkan dan sesuai dengan kapasitasnya. Jika perusahaan telah benar-benar menerapkan Program K3 dengan baik, serta seluruh karyawan pun telah mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Dan kecelakaan di tempat kerja pun akan terminimalisir. Sebaliknya jika pihak perusahaan tidak benar-benar menerapkan Program K3 dengan baik, serta seluruh karyawan tidak mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka kecelakaan di tempat kerja pun akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Estergra, Tangerang”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Keselamatan kerja bagi tenaga kerja sangat penting karena dapat melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dari resiko kecelakaan kerja untuk kesejahteraan hidup, dan menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja. Bagi tenaga kerja di perusahaan penyakit akibat kerja dapat merupakan penderitaan dan malapetaka khususnya terhadap mereka yang tertimpa kecelakaan dan dapat berakibat kehilangan pekerjaan, sekalipun mereka tidak menederita cedera. Dengan kecelakaan kerja juga hasil upaya dan upaya yang sekian lama atau dengan susah payah dikerjakan dapat menjadi hilang sama sekali. Jerih payah berbulan-bulan atau bertahun-tahun dapat musnah hanya dalam waktu beberapa jam atau kadang beberapa menit saja. Kecelakaan kerja dapat dicegah dengan aneka upaya yang ditujukan kepada pengamanan bangunan dan proses produksi di perusahaan. Namun peranan tenaga kerja dalam pencegahan sama pentingnya.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam hal ini, kinerja berhubungan dengan bagaimana individu menanggapi kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerjanya. Diduga banyak pekerja bangunan menanggapi program keselamatan dan kesehatan kerja yang dialaminya dengan respon yang kurang baik, tentunya hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pekerja bangunan.

Penerapan program K3 merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan program K3 yang diterapkan perusahaan dengan baik kepada karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berproduksi. Apabila seseorang memiliki kesempatan untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja

yang layak untuk dirinya tentu akan meningkat pula kinerjanya dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah adanya hubungan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan bagian bekisting di PT. Estegra, Tangerang.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu adanya hubungan penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan bagian bekisting di PT. Estegra, Tangerang.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan bagian bekisting di PT. Estegra, Tangerang.

#### **1.5.2 Tujuan Khusus**

- A. Mengidentifikasi penerapan program K3 bagian bekisting di PT. Estegra.
- B. Mengidentifikasi kinerja karyawan bagian bekisting di PT. Estegra.
- C. Menganalisa hubungan penerapan program K3 dengan kinerja karyawan bagian bekisting di PT. Estegra.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori yang telah didapat selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu-ilmu kesehatan program studi kesehatan masyarakat di Universitas Esa Unggul.

### **1.6.2 Bagi Perusahaan**

Sebagai informasi agar bisa menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja pekerja yang merupakan prioritas dalam perusahaan karena berhubungan dengan perilaku dan hasil kerja yang baik.

### **1.6.3 Bagi Fikes Esa Unggul**

Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian tentang hubungan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan bagian bekisting dan dapat menambah bahan referensi bagi keputakaan Universitas Esa Unggul.