

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Trisnantoro dan Agastya (1996), kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan, stabilitas emosional, motivasi kerja, situasi keluarga, pengalaman kerja, kelompok kerja serta pengaruh eksternal.

Kinerja mencerminkan hasil suatu proses yang dihasilkan seseorang karyawan di suatu perusahaan yang di identikan dalam sebuah perilaku karyawan tersebut. pada dasarnya perilaku sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan tertentu, perilaku adalah apa yang dilakukan oleh organisme tersebut baik dapat diamati secara langsung atau secara tidak langsung (Notoatmodjo, 2010).

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut John Witmore dalam Coaching for Performance (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”..Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi

dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Manusia memiliki banyak sekali kebutuhan. Di antaranya ada yang yang bersifat biologis yang berhubungan dengan reaksi organ tubuh. Pada umumnya, kebutuhan tersebut muncul untuk memelihara keseimbangan organik dan kimiawi tubuh. Misalnya saja kekurangan kadar makanan atau kekurangan kadar air dalam organ tubuh. Ada pula yang bersifat *psikologis* dan spiritual. Yang mana di antara kebutuhan ini ada yang bersifat penting dan lazim yang bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan kebahagiaan jiwa.

Dari kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut kemudian muncul berbagai macam motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan penyesuaian diri guna memenuhi semua kebutuhan tersebut. Untuk peningkatan motivasi tersebut perlu peningkatan pengetahuan karyawan tentang penerapan SMK3.

Menurut Notoatmodjo, 2010 Pengetahuan merupakan hasil dari Tahu, setelah individu melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Perbedaan individu merupakan faktor yang mempengaruhi pengetahuan yang diperoleh seseorang.

Christals mendeskripsikan empat sumber perbedaan pengetahuan individu yang merupakan faktor determinan penting dari pengetahuan yang dimiliki individu yaitu: 1) luas pengetahuan, 2) banyaknya keterampilan 3) kapabilitas memori yang bekerja dan 4) kecepatan memproses (memasukan kedalam memori, memanggil kembali pengetahuan dari memori jangka panjang dan melakukan respon motorik). Akan tetapi selain perbedaan individu, ada hubungan erat antara teori belajar dan teori kemampuan persepsi dan

kemampuan kognitif. Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu.

Dalam kaitanya sebuah perilaku penerapan SMK3 di perusahaan sangatlah penting dalam terciptanya keselamatan dan kesehatan dalam sebuah pekerjaan, disaat perilaku penerapan tersebut baik dalam menjalankan SMK3 tentunya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan tercipta etos kerja yang baik dan hasil kerja yang memuaskan yang bisa di sebutkan kinerja karyawan akan meningkat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu masalah yang penting dalam setiap proses operasional, baik di sector tradisional maupun modern. Khususnya pada masyarakat yang sedang beralih dari suatu kebiasaan kepada kebiasaan lain, perubahan – perubahan pada umumnya menimbulkan beberapa permasalahan yang tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal.

Keselamatan dan kesehatan kerja (*K3*) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan meniadakan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan K3 tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga didasari, **Pertama**, oleh undang-undang republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja, Bab I pasal 1 Tentang istilah-istilah, Bab II pasal 2 Ruang lingkup, Bab III Pasal 3 dan Pasal 4 Syarat-syarat keselamatan kerja, VII Pasal 11 Kecelakaan, Bab IX Pasal 13 Bab Kewajiban bila memasuki tempat kerja. **Kedua**, UU No. 21 tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (yang mana disahkan 19 Juli 1947). Saat ini, telah 137 negara (lebih dari 70%) Anggota ILO meratifikasi (menyetujui dan memberikan sanksi formal) ke dalam Undang-Undang, termasuk Indonesia (*sumber: www.ILO.org*).

Ada 4 alasan Indonesia meratifikasi ILO Convention No. 81 ini, salah satunya adalah point 3 yaitu baik UU No. 3 Tahun 1951 dan UU No. 1 Tahun 1970 keduanya secara eksplisit belum mengatur Kemandirian profesi Pengawas Ketenagakerjaan serta Supervisi tingkat pusat (yang diatur dalam pasal 4 dan pasal 6 Konvensi tersebut) – sumber dari Tambahan Lembaran Negara RI No. 4309. **Ketiga**, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat. **Keempat**, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3. Dalam Permenakertrans yang terdiri dari 10 bab dan 12 pasal ini, berfungsi sebagai Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K-3, mirip *OHSAS 18001 di Amerika atau BS 8800 di Inggris*.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan

prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Lalu Husni, 2005). Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002). Untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan diperlukan adanya sistem management kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi policy (aturan), planning (perencanaan), implementations (pelaksanaan), Checking And Corrective Action (kontrol dan evaluasi) dan management review (melakukan tinjauan ulang) (Permenaker No : PER. 05/MEN/1996).

Data dari perusahaan tahun 2013 didapatkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 11 karyawan atau 11,6% , dimana angka kecelakaan di dominasi dengan luka terkena alat kontuksi sebesar 65 %, 20 % terbakar alat las dan api, dan 9 % kecelakaan tersengat arus listrik, sisanya 6% kecelakaan faktor lain-lain. Kecelakaan yang terjadi di PT Getra Abadi Mandiri tersebut disebabkan karena perilaku karyawan dalam mentaati dan melaksanakan aturan dalam SMK3 yang masih kurang.

Dari hasil wawancara terhadap 15 karyawan di dapatkan bahwa 87 % karyawan PT Getra Abadi Mandiri memiliki pengetahuan baik terhadap penerapan SMK3 di perusahaan, namun hasil observasi terhadap karyawan tentang penerapan SMK3 di perusahaan masih kurang, hal ini masih adanya karyawan sebanyak 25 % tidak melaksanakan aturan penerapan SMK3 perusahaan. Padahal mereka mengetahui SOP yang telah di buat sesuai standar perusahaan.

SMK3 juga memberikan perlindungan kepada tenaga manusia dalam bekerja dari kecelakaan kerja dan kesehatan. Dalam kaitnya dengan kinerja karyawan penerapan SMK3 sangat mempengaruhi, dengan adanya keadaman dan kenyamanan dalam bekerja akan memberikan sikap kepada karyawan dalam bekerja secara maksimal tanpa di hantui rasa keragu tentang keselamatan mereka. Dengan itu karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Dengan permasalahan tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ *Hubungan Pengetahuan Karyawan tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT.Gentra Abadi Mandiri*”.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja mencerminkan hasil suatu proses yang dihasilkan seseorang karyawan di suatu perusahaan yang di identikan dalam sebuah perilaku karyawan tersebut, pada dasarnya perilaku sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan tertentu, perilaku adalah apa yang dilakukan oleh organisme tersebut baik dapat diamati secara langsung atau secara tidak langsung.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: usia merupakan jumlah hari, bulan, tahun yang telah dilalui sejak lahir sampai dengan waktu tertentu. Motivasi didukung oleh kematangan atau usia seseorang. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berpikir logis dan bekerja sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu.

Faktor selanjutnya Pendidikan suatu proses belajar yang berarti didalam pendidikan itu terjadi proses pertumbuhan, perkembangan, atau perubahan kearah yang lebih dewasa lebih baik, dan lebih matang pada diri individu, kelompok atau masyarakat. Dalam kegiatan belajar mempunyai. Perubahan dalam proses pendidikan tentu akan meningkatkan pengetahuan seseorang pada suatu hal, tentunya akan berimbas pada kinerja seseorang dalam bekerja akan meningkat.

Faktor selanjutnya masa kerja merupakan adalah lama waktu karyawan bekerja yang diukur dari hari pertama masuk kerja sampai saat ini. Masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan

pekerjaanya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Semakin lama karyawan bekerja mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, dan menjadikan pengalaman semakin banyak didukung dengan ketrampilan dan pembacaan situasi semakin baik.

Pengaruh lain adalah tentang karyawan itu sendiri yaitu pengetahuan tentang penerapan SMK3, dengan pengetahuan karyawan tentang SMK3 baik, maka akan meningkatkan rasa aman dan aman dan terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, saat pengetahuan karyawan baik maka sikap mereka akan peduli dengan peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga dapat terbentuk perilaku yang baik pula terhadap penerapan SMK3.

C. Pembatasan Masalah

Data dari perusahaan tahun 2013 didapatkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 11 karyawan atau 11,6% , dimana angka kecelakaan di dominasi dengan luka terkena alat kontruksi sebesar 65 %, 20 % terbakar alat las dan api, dan 9 % kecelakaan tersengat arus listrik, sisanya 6% kecelakaan faktor lain-lain. Kecelakaan yang terjadi di PT Getra Abadi Mandiri tersebut disebabkan karena perilaku karyawan dalam mentaati dan melaksanakan aturan dalam SMK3 yang masih kurang

Dari hasil wawancara terhadap 15 karyawan di dapatkan bahwa 87 % karyawan PT Getra Abadi Mandiri memiliki pengetahuan baik terhadap penerapan SMK3 di perusahaan, namun hasil observasi terhadap karyawan tentang penerapan SMK3 di perusahaan masih kurang, hal ini masih adanya karyawan sebanyak 25 % tidak melaksanakan aturan penerapan SMK3

perusahaan. Padahal mereka mengetahui SOP yang telah di buat sesuai standar perusahaan..

Agar dalam melakukan penelitian ini menjadi lebih terarah, maka perlu ditekankan bahwa yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Getra Abadi Mandiri Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel independent* adalah pengetahuan karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dan sebagai *variabel dependent* adalah kinerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan pengetahuan karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan di PT Getra Abadi Mandiri ?”

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan pengetahuan karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan di PT Getra Abadi Mandiri.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi pengetahuan karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja di PT Getra Abadi Mandiri
- b. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di PT Getra Abadi Mandiri

- c. Untuk menganalisis hubungan perilaku karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan di PT Getra Abadi Mandiri.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Menjadi sumber ilmu pengetahuan yang baru di bidang K3 dalam perkuliahan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
 - b. Memberi tambahan bahan ajar dalam perkuliahan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan khususnya di peminatan K3
 - c. Menambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di Fakultas Ilmu- Ilmu Kesehatan khususnya peminatan K3I
 - d. Menambah masukan dalam kajian dalam penyusunan dan penelitian
2. Bagi Akademik
 - a. Mengetahui penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja di PT Getra Abadi Mandiri
 - b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja di PT Getra Abadi Mandiri.
3. Bagi Perusahaan
 - a. Mengetahui pengetahuan karyawan tentang penerapan sistem kesehatan keselamatan kerja dan kinerja di PT Getra Abadi Mandiri
 - b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi persepsi karyawan tentang penerapan sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja dan kinerja di PT Getra Abadi Mandiri.