

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dan berkompetisi. Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Manusia sebagai aset penggerak organisasi, menjadi aset yang sangat vital bagi perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Hal inilah yang mendorong untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur – unsur yang relevan sebagai sistem. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan – tujuan yang akan dicapai dan dukungan kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap mereka, tidak dapat menghindari kegagalan. Keadaan semacam ini akan berpengaruh besar pada produktivitas kerja yang cenderung akan menurun drastis sehingga pencapaian dari target produksi perusahaan tidak akan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu diantaranya dengan adanya penerapan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja, tetapi dalam kenyataannya seringkali perusahaan menyepelekan dan kurang mendapat perhatian, sehingga tidak jarang terjadi kecelakaan kerja terutama di Indonesia. Kecelakaan kerja bukan hanya kecerobohan karyawannya, namun juga andil dari pihak perusahaan dimana tempat mereka bertugas yang tidak memberikan perhatian keselamatan kerja pada karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk

menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Pentingnya produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Meningkatnya produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut (Bambang Tri, 1996:283) adalah iklim kerja, Iklim kerja / Tekanan Panas / Cuaca Kerja adalah merupakan kombinasi diantara suhu udara, kelembaban udara, dan suhu radiasi. Iklim kerja sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerja terutama saat suhu panas yang akan mengakibatkan Menurunnya daya pikir, penurunan tersebut sangat besar pada suhu diatas 32°C. Mengurangi kelincahan dan memperpanjang waktu reaksi dan pengambilan keputusan. Mengganggu kecermatan otak., Mengganggu koordinasi syaraf perasa dan motoris. Memudahkan untuk dirangsang untuk berperilaku agresif / emosi.

Menurut Sumakmur (1989), kecelakaan dapat diartikan sebagai suatu peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak diduga, yang kejadiannya dapat menyebabkan timbulnya bencana atau kerugian. Pengertian dari kecelakaan adalah suatu peristiwa yang dapat merusak suatu rencana yang telah dibuat atau direncanakan sebelumnya.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan

produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi (Suma'mur, 1996:4)

Keselamatan, kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi untuk meningkatkan intensitas kerja yang dapat mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja.

Hal tersebut juga akhirnya menimbulkan meningkatnya tuntutan yang lebih banyak dalam mencegah terjadi banyaknya bentuk kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik darat, didalam tanah, permukaan air, didalam air, maupun udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia (RI).

Persepsi menurut Gibson adalah proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitar. Persepsi adalah kemampuan untuk mengorganisasikan, persepsi adalah suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar bermakna kepada lingkungan mereka. Sedangkan menurut Atkinson persepsi adalah penelitian bagaimana kita selanjutnya menggunakan persepsi itu untuk mengenal dunia.

Persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah pemahaman karyawan tentang penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja apabila lingkungan kerja tidak nyaman bagi karyawan maka produktivitas kerja karyawan pun terganggu.

Pertekstilan Indonesia dapat dikatakan dimulai dari industri rumahan tahun 1929 dimulai dari sub-sektor pertenunan (*weaving*) dan perajutan (*knitting*) dengan menggunakan alat *Textile Inrichting* Bandung (TIB) *Gethouw* atau yang dikenal dengan nama Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) yang diciptakan oleh Daalennoord pada tahun 1926 dengan produknya berupa tekstil tradisional seperti sarung, kain panjang, lurik, stagen (sabuk), dan selendang. Penggunaan ATBM mulai tergeser oleh Alat Tenun Mesin (ATM) yang pertama kali digunakan pada tahun 1939 di Majalaya-Jawa Barat, dimana di daerah tersebut mendapat pasokan listrik pada tahun 1935. Dan sejak itu industri TPT Indonesia mulai memasuki era teknologi dengan menggunakan ATM.

Fase Perkembangan Industri Tekstil di Indonesia diawali pada tahun 1970-an industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) Indonesia mulai berkembang dengan masuknya investasi dari Jepang di sub-sektor industri hulu (*spinning* dan *man-made fiber making*). Adapun fase perkembangannya sebagai berikut: Periode 1970 – 1985, industri tekstil Indonesia tumbuh lambat serta terbatas dan hanya mampu memenuhi pasar domestik (substitusi impor) dengan *segment* pasar menengah-rendah. Tahun 1986, industri TPT Indonesia mulai tumbuh pesat dengan faktor utamanya adalah: (1) iklim usaha kondusif, seperti regulasi pemerintah yang efektif yang difokuskan pada ekspor non-migas, dan (2) industrinya mampu memenuhi *standard* kualitas tinggi untuk memasuki pasar ekspor di *segment* pasar atas-*fashion*. Periode 1986 – 1997 kinerja ekspor industri TPT Indonesia terus meningkat dan membuktikan sebagai industri yang strategis dan sekaligus sebagai andalan penghasil devisa negara sektor non-migas. Pada periode ini pakaian jadi sebagai komoditi primadona. Periode 1998 – 2002 merupakan masa paling sulit. Kinerja ekspor tekstil nasional fluktuatif. Periode 2003 – 2006 merupakan *outstanding rehabilitation, normalization, dan expansion*.

Upaya revitalisasi *stagnant* yang disebabkan multi-kendala, yang antara lain dan merupakan yang utama: (1) sulitnya sumber pembiayaan, dan (2) iklim usaha yang tidak kondusif. Periode 2007 pertengahan – *onward* dimulainya restrukturisasi permesinan industri TPT Indonesia. Industri TPT menghadapi berbagai keterbatasan dan hambatan yang masih harus di atasi. Kendala dan keterbatasan diantaranya:

- a. Mutu produk tekstil dan pakaian jadi Indonesia umumnya belum bisa menembus pasar bebas yang konsumennya berselera tinggi seperti Jepang. Kenyataan ini juga mengakibatkan harga per unit produk masih relatif rendah.
- b. Industri TPT masih tergantung pada komponen impor, terutama untuk memproduksi produk kualitas ekspor.
- c. Industri pakaian jadi di Indonesia masih berperan sebagai "tukang jahit" bagi para pialang TPT internasional, karena desain, pemilihan warna, potongan masih didikte oleh pialang luar negeri.
- d. Perusahaan TPT kecil di Indonesia belum berperan dalam industri TPT yang masih sangat tergantung pada "konglomerat" yang menguasai sebagian besar dari pasar ekspor maupun segmen pasar menengah ke atas dalam negeri.
- e. Pengaturan tata niaga, terutama pembagian kuota dinilai para produsen barang TPT masih jauh dari "beres"

Sebenarnya Perusahaan ini sudah memiliki struktur pengurus K3. Tetapi K3 di perusahaan ini belum berjalan dengan semestinya. Masalah masalah di perusahaan ini berkaitan dengan kecelakaan yang ada di pabrik. Hal ini dikarenakan para karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan dalam proses-proses tertentu yang cukup membahayakan. Seharusnya pada setiap perusahaan yang sudah memiliki struktur K3 angka kecelakaan di perusahaan tersebut kecil tetapi Karena fungsi K3 di perusahaan ini belum berjalan, maka angka kecelakaan kerjanya cukup tinggi yang akhirnya dapat meningkatkan angka absensi dan itu semua dapat menurunkan angka produktivitas kerja.

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan Produktifitas kerja karyawan di PT. X

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti perlu mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya adalah :

1. Tidak semua karyawan bekerja dengan sikap yang baik

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilaksanakan oleh manusia. Manusia sebagai aset penggerak organisasi, menjadi aset yang sangat vital bagi perusahaan. Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian seorang karyawan, latar belakang kebudayaan dan pendidikan karena setiap kebudayaan pasti memiliki kebiasaan atau adat yang berbeda, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, jenis kelamin namun pada kenyataannya di lapangan bahwa tidak semua karyawan nyaman bekerja pada line yang sudah ditetapkan.

2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

Keselamatan adalah suatu keadaan aman, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun

pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Untuk mencapai hal ini, dapat dilakukan perlindungan terhadap suatu kejadian yang memungkinkan terjadinya kerugian ekonomi atau kesehatan. Namun kenyataannya di PT X ini belum menciptakan kondisi yang aman bagi pekerjanya.

3. Persaingan produktivitas tidak terlalu besar

Dengan meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, spesialisasi produk seharusnya perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal karena sudah ditetapkan kuantitas yang seharusnya, tetapi hasil yang didapatkan oleh perusahaan tidak semaksimal yang diharapkan.

Dari hasil observasi pihak perusahaan meskipun pihak perusahaan telah membuat struktur k3 tetapi masih banyak pekerja yang tidak menyadari hal tersebut. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang persepsi penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X yang dijadikan tempat penelitian.

C. Pembatasan masalah

Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa masalah tersebut saya memilih produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Oleh karena itu peneliti mengambil judul hubungan persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X. Dan membatasi masalah pada persepsi terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karena

suatu perusahaan harus memperhatikan keselamatan, kesehatan kerja karyawannya agar karyawan tidak sakit yang akhirnya dapat menimbulkan penurunan produktivitas, karena penerapan K3 sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Apakah ada hubungan persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan persepsi terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui persepsi karyawan terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja di PT. X.
- b. Mengukur produktivitas kerja karyawan di PT. X.
- c. Menganalisis hubungan persepsi tentang penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja karyawan (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan, kesehatan kerja.
- b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai sumbangan/ referensi pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. X dalam membantu mengidentifikasi bagaimana persepsi karyawan terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja (SMK3) akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.