

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia (Marwanto, 2011:11).

Beberapa ahli memberikan pendapatnya mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. berikut akan saya berikan pengertian manajemen sumber daya manusia diantaranya: Stoner (2011:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur yang terus berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk orang yang tepat dalam suatu perusahaan guna ditempatkan dalam posisi atau jabatan yang tepat ketika perusahaan membutuhkannya. Simamora (2012:4) menyatakan Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu upaya pendayagunaan, pengembangan, pemberian nilai, pemberian ballasan jasa serta pengelolaan terhadap individu ataupun kelompok kerja dalam perusahaan. Senada dengan para ahli diatas, Panggabean (2009:10) juga menyatakan Manajemen sumber daya manusia

meliputi atas proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan serta pengendalian segala aktivitas yang masih berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi atas pekerjaan, pengadaan, pengembangan, promosi, kompensasi serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Handoko, 2011:3). Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Cokroaminoto, 2007:7).

Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:23) ada empat metode untuk menilai kinerja karyawan antara lain metode pertama adalah Checklist untuk menilai attitude karyawan. Metode kedua adalah Skala dengan cara menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor – faktor penting dalam kinerja, antara lain (team work, skill, dan tanggung jawab). Metode ketiga adalah grading dilakukan setelah mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan, maka setiap karyawan kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori yang telah ditetapkan berdasarkan evaluasi performa yang telah dilakukan. Metode keempat adalah ranking yaitu membandingkan performa kerja antar karyawan lalu dirangking untuk mencari yang terbaik.

Penilaian kinerja karyawan akan memberikan sejumlah manfaat baik bagi karyawan, atasan maupun perusahaan. Bagi karyawan, penilaian kinerja akan memberikan manfaat berikut ini: (1) memberikan motivasi; (2) memberikan kejelasan standar penilaian kerja; (3) sebagai tolok ukur diri untuk perbaikan kinerja pada masa selanjutnya; (4) merupakan sarana untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri sendiri; (5) sarana untuk mencari penyelesaian masalah kerja; (6) sarana untuk menjalin komunikasi dengan atasan. Sedangkan bagi atasan, penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat sebagai berikut: (1) sebagai masukan untuk peningkatan manajemen; (2) memperbaiki sistem pengawasan; (3) sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja; (4) sarana untuk mengenal karakteristik, kelemahan, dan kelebihan masing-masing karyawan; (5) sebagai media komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memberikan masukan bagi perusahaan. Adapun bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain: (1) meningkatkan kualitas perusahaan; (2) meningkatkan kinerja karyawan; (3) sebagai media komunikasi; (4) sebagai masukan untuk mengetahui jenis pelatihan atau training yang dibutuhkan oleh karyawan.

PT. "X" Kota Tegal merupakan perusahaan yang memfokuskan pada jenis pekerjaan memproduksi komponen alat berat / *Sheet Metal Working Equipment Parts* dan resmi bergabung dengan perusahaan internasional PT. Komatsu Indonesia sebagai salah satu pemasok. Disisi lain, PT "X" Kota Tegal pernah meraih berbagai penghargaan yaitu *Best Delivery Achievement*

tahun 2007 dan *Best Performance Product* tahun 2009. PT. “X” Kota Tegal terbagi dalam 10 divisi (*CNC Cutting, Shearing, Pouch, Hydraulic Press, Tappe, Drill, Machinning, Welding, Painting Shop, Genset*). PT. “X” Kota Tegal melihat kinerja karyawan dapat terlihat dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi Target pelanggan dan kemampuan perusahaan dalam memproduksi barang. Hal ini dapat tersaji melalui tabel berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Target dan Pencapaian PT. “X” Kota Tegal**

Divisi	2013		2014		s/d Juni 2015	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<i>CNC Cutting,</i>	100%	73%	100%	87%	100%	92%
<i>Shearing,</i>	100%	81%	100%	85%	100%	87%
<i>Pouch,</i>	100%	78%	100%	89%	100%	84%
<i>Hydraulic Press,</i>	100%	82%	100%	95%	100%	90%
<i>Tappe,</i>	100%	84%	100%	89%	100%	78%
<i>Drill,</i>	100%	68%	100%	78%	100%	82%
<i>Machinning,</i>	100%	88%	100%	94%	100%	91%
<i>Welding,</i>	100%	79%	100%	88%	100%	90%
<i>Painting Shop,</i>	100%	91%	100%	90%	100%	90%
<i>Genset</i>	100%	93%	100%	90%	100%	94%

*Sumber: hasil wawancara HRD PT. “X” Kota Tegal*

Berdasarkan data *International Labour Organization (ILO)* tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) *ILO* mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun. Angka – angka tentang kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa kita harus memberikan perhatian serius untuk pekerja Indonesia. Menurut data dari Jamsostek pada tahun 2012, kecelakaan kerja menembus angka 103.000 kasus dengan rata-rata pekerja meninggal setiap hari sebanyak 9 orang. Jamsostek pada tahun yang sama, telah membayar Rp. 406 milyar untuk santunan kematian dan Rp. 554 milyar untuk santunan kecelakaan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Kesehatan karyawan yang buruk mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran (Sulistyarini, 2006:78). Tingkat keselamatan kerja yang tinggi dapat meminimalkan risiko kecelakaan, cacat bahkan kematian (Suma'mur 2006:68). Keadaan karyawan di PT “X” Kota Tegal yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, termasuk alasan sakit, jumlah karyawan sakit berturut – turut dari tahun 2013 – Juni 2015 adalah 102, 127, dan 45, diduga hal ini karena aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) masih kurang diperhatikan antara faktor ergonomis, pemakaian alat pelindung diri (Hasil Wawancara HRD PT. “X” Kota Tegal).

Selain itu perusahaan juga telah berupaya menjalin kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja untuk mengadakan pemeriksaan alat secara berkala, hal ini disadari oleh para pimpinan PT. “X” Kota Tegal. Salah satu cara yang paling sederhana adalah mengikuti setiap SOP (Standar Operasional Prosedure) dari setiap penggunaan alat, hal itu bergantung pada kedisiplinan karyawan. Selaras dengan yang diungkapkan oleh (Prawirosentono, 2007:28) bahwa disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan (Mapparenta, 2010:73).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. “X” Kota Tegal Tegal, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Disiplin dan Kinerja. Dengan judul penelitian ***“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. “X” Kota Tegal Tegal”***

## 1.2 IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

Menurut Januar Malik (2013) Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mampu bersaing tentu saja bukan hal yang mudah. Salah satu masalah yang banyak ditemukan berkaitan sumber daya manusia adalah masalah kemanusiaan terutama pada saat ini di mana tuntutan produksi yang tinggi membuat perusahaan memaksa tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan di luar batas kemampuan tenaga kerja itu sendiri tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja. Kesejahteraan tenaga kerja bukan hanya masalah upah tapi seorang pimpinan harus dapat menciptakan kondisi – kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut tenaga kerja dapat dengan sendirinya meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang tenaga kerja hasilkan untuk perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dijadikan hal yang penting dalam memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja yang bisa saja timbul tidak hanya merugikan tenaga kerja saja tetapi juga perusahaan itu sendiri baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. “X” Kota Tegal
2. Bagaimana Disiplin karyawan dalam bekerja di PT. “X” Kota Tegal
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. “X” Kota Tegal

4. Bagaimana Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, terhadap kinerja Karyawan PT. "X" Kota Tegal baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. "X" Kota Tegal
2. Disiplin karyawan dalam bekerja di PT. "X" Kota Tegal.
3. Kinerja karyawan di PT. "X" Kota Tegal
4. Pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Kota Tegal baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi pihak manajemen dalam pengelolaan SDM