

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak pernah terlepas dari masalah yang terkait dengan kecelakaan, kesehatan dan keselamatan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

Menurut **Simanjuntak (2011)** kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Pertama, kualitas dan kemampuan karyawan. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; Kedua, Sarana pendukung. Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); Ketiga, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut (**Bennett N.B.S, 1995**) Dalam rangka perkembangan industri di suatu negara, masalah besar yang selalu timbul adalah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan dampak negatif industri terhadap lingkungan. Tentu saja akibat-akibat negatif itu menjadi tanggungan khususnya masyarakat di sekitar industri dan pemerintah pada umumnya.

Selama beberapa tahun ini banyak permasalahan yang terkait dengan aspek keselamatan di beberapa industri manufaktur di Cimahi dan sekitarnya. Salah satu di antaranya adalah permasalahan yang ada di industri tekstil. Dalam penelitian ini terungkap bahwa kecelakaan adalah fenomena yang terjadi setiap tahun. Kecelakaan yang terjadi meliputi terjepit rol kain, terciprat obat dan larutan, tergilas roda dorong, jari tangan terpotong, tergores/ tertusuk/ tersayat, dan terpeleset (Sukpto, 2003).

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2013	4	85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan pelindung
2014	5	77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan pelindung
2015	2	69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung
Jumlah	11	

Sumber: PT.Nisshinbo Indonesia, 2013-2015

Kecelakaan sejenis, yang juga sehubungan dengan pertumbuhan industri dan perkembangan zaman, maka semakin bermunculannya mesin-mesin canggih sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan. Dengan adanya mesin-mesin tersebut tentu saja akan lebih memperlancar dan mempercepat pekerjaan pegawai, akan tetapi resiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimpa tenaga kerja juga lebih besar. Jika pengetahuan para pegawai akan peralatan yang serba canggih

masih kurang, dan tidak adanya pelatihan kerja serta pengetahuan yang cukup tentang sumber bahaya yang ada bukan tidak mungkin terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu tenaga kerja perlu memiliki pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan yang tepat sehingga kecil kemungkinan terjadinya bahaya yang timbul akibat kerja. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pemerintah. Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih terabaikan, Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja (<http://www.bps.go.id>).

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut **(Mathis dan Jackson, 2002)** Variabel yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Tanggung jawab dan komitmen perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja ialah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan kerja para pekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:188) dan Mangkunegara (2005:162) variabel yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja adalah:

1. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
2. Pemakaian Perlengkapan Keselamatan Kerja
 - a. Penggunaan pakaian atau seragam kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan.
 - b. Penggunaan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan, tutup mulut dan hidung.

Kesehatan adalah yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Variabel yang perlu diperhatikan dalam kesehatan kerja yang efektif adalah (Sedarmayanti, 2009):

1. Keadaan tempat lingkungan kerja yakni meliputi
 - a. Pemeliharaan lingkungan kerja yang selalu bersih,
 - b. Kondisi ruang kerja yang tidak terlalu padak dan sesak.
2. Upaya pemeliharaan kondisi fisik
 - a. Tingkat kenyamanan karyawan terhadap lingkungan fisik seperti penerangan, tingkat kebisingan, tingkat sirkulasi udara.
 - b. Pemberian fasilitas konsultasi kesehatan dan poliklinik yang memadai bagi para karyawan yang mengalami gangguan kesehatan sewaktu waktu.
3. Upaya pemeliharaan kondisi mental

- a. Kondisi stres kerja dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah,
- b. Hubungan antara sesama karyawan.

Menurut Rivai (2011), keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut (Notoatmodjo, 2009) menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja”.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) kesehatan yaitu kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 menurut (Husni, 2005) berdasarkan buku yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan tahun 2005 dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi pekerja/ buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal.

Sistem Manajemen K3 (SMK3) didefinisikan sebagai "bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif" (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996)

Dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara efektif, para pekerja akan merasa senantiasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa ada rasa khawatir kerjanya.

Sedangkan **Pengertian (definisi) Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut standar OHSAS 18001:2007** ialah bagian dari sebuah sistem manajemen organisasi (perusahaan) yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan Kebijakan K3 dan mengelola resiko K3 organisasi (perusahaan) tersebut.

Menurut **Notoatmodjo (2009)** tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Menurut **Mangkunegara (2004)**, selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan.

(Barlin, Kelloway, dan Iverson, 1997) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja yang tinggi akan mempengaruhi keselamatan kerja. Penelitian lain (yang dilakukan oleh **Iverson, Zacharatos and Barling, 2005**) menunjukkan bahwa sistem kinerja yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat keselamatan kerja.

Menurut **Setyawati & Djati (2008)** secara umum terdapat dua golongan penyebab kecelakaan yaitu tindakan atau perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human acts*) dan keadaan lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*).

(**Barlin, Kelloway, dan Iverson, 1997**) menyatakan bahwa kualitas kinerja yang tinggi akan mempengaruhi keselamatan kerja. Penelitian lain (yang dilakukan oleh **Iverson, Zacharatos and Barling, 2005**) menunjukkan bahwa sistem kinerja yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat keselamatan kerja.

Sedangkan Pengertian (definisi) Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut standar **OHSAS 18001:2007** ialah bagian dari sebuah sistem manajemen organisasi (perusahaan) yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan Kebijakan K3 dan mengelola resiko K3 organisasi (perusahaan) tersebut. Sistem Manajemen K3 (SMK3) didefinisikan sebagai "bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif" (**Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996**).

Disamping itu perlu dilakukan upaya untuk mencegah pegawai mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan pegawai. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik dan kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah (**Sedarmayanti 2009**).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi acuan mengenai keterkaitan SMK3 dengan kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi praktisi bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Perusahaan

dalam menerapkan dan melaksanakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Penulis

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik yang sama sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

