BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu organisasi sudah tentu dalam melakukan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia untuk mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya bukan manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya bukan manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian perusahaan.

Salah satu faktor masalah sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan pada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan unjuk kerja lebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Hal senada juga diungkapkan oleh Tiffin dan Mc Cormick (1997:221),

mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dari segi kualitas, kuantitas dan tingkat kemajuan karyawan dalam melaksanakan tugas, yang meliputi kuantitas hasil kerja berupa laporan tertulis, kualitas hasil kerja dari tingkat akurasi/ketepatan penyampaian laporan dan tingkat kemajuan yang dicapai dalam pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan unjuk kerja, sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan serta melakukan pekerjaannya, sering kali dihadapi dengan ancaman baik yang disadari ataupun tidak disadari yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Endra (1996) menyatakan bahwa variable yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah program pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang terdiri dari *job safety* (keselamatan kerja), *coworker safety* (keselamatan rekan kerja), *supervisor safety* (keselamatan pimpinan), *management safety practise* (pelatihan manajemen K3) dan *satisfaction with safety program* (kepuasan atas pelaksanaan K3). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya yang dihadapinya.

Berdasarkan data JAMSOSTEK angka kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 95.418 kasus (tahun 2004), 99.023 (tahun 2005), 95.624 kasus (tahun 2006) dan 83.714 kasus (tahun 2007). Dari data tersebut dapat menggambarkan bahwa kasus kecelakaan kerja pada skala nasional masih sangat tinggi, bahkan ILO (*International Labor Organization*) mencatat Indonesia

merupakan negara tertinggi kedua yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi selain Bangladesh.

Jumlah kecelakaan kerja yang tercatat tersebut juga disinyalir tidak menggambarkan kenyataan di lapangan yang sesungguhnya lebih tinggi lagi. Diakui oleh berbagai kalangan di Departemen Tenaga Kerja, angka kecelakaan yang tercatat hanya mewakili setengah saja dari kenyataan di lapangan. Hal ini disebabkan oleh beberapa masalah diantaranya, rendahnya kepentingan masyarakat untuk melapor kecelakaan kerja pada pihak yang berwenang khususnya PT JAMSOSTEK serta sanksi bagi perusahaan yang tidak melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi sangat ringan.

Lazimnya kecelakaan kerja disebabkan oleh tiga faktor utama yaitu, faktor teknis, manusia dan lingkungan, serta sebagian besar terjadi pada kelompok usia produktif. Faktor teknis yaitu berhubungan dengan peralatan yang tidak memadai atau salah rancangannya, yang dapat menimbulkan kejadian yang tidak diharapkan, yang akhirnya dapat menimbulkan kecelakaan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti mengabaikan peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja dan yang menyangkut peralatan kerja atau mesin-mesin, namun frekuensi kecelakaan lebih banyak terjadi karena faktor manusia. Hal ini menyebabkan kerugian materil dan non-materil yang sangat besar bahkan jika dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan oleh penderita penyakit-penyakit serius seperti penyakit jantung dan kanker (Reini D Wirahadikusumah, ITB, Bandung).

Salah satu industri yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi adalah industri konstruksi. Di industri konstruksi, *unsafe act* merupakan faktor tertinggi penyebab kecelakaan yang sering terjadi. Hal ini dapat dilihat secara nyata di proyek-proyek pembangunan dari gedung pencakar langit hingga proyek perumahan penduduk sekalipun. Tak jarang dari pekerja yang tidak menggunakan alat keselamatan atau atribut pelindung diri, kesalahan menggunakan alat pengaman, menggunakan alat keselamatan yang sudah tidak layak pakai hingga tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja yang benar. Masalah ini menjadi permasalahan yang penting untuk diperhatikan oleh pihak pengusaha khususnya industri konstruksi dalam memfasilitasi dan melaksanakan program K3 dengan baik mengingat tenaga kerja yang diserap oleh sektor industri konstruksi mencapai 7-8% atau sekitar 4,5 juta orang dari jumlah tenaga kerja diseluruh sektor dan menyumbang sekitar 6,45% dari PDB di Indonesia.

Jumlah tenaga kerja di sektor industri konstruksi yang mencapai 4,5 juta orang, 53% diantaranya hanya mengenyam pendidikan sampai dengan tingkat Sekolah Dasar, bahkan 1,5 % dari jumlah tenaga kerja ini belum pernah mendapatkan pendidikan formal apapun. Sebagian dari mereka juga berstatus tenaga kerja harian lepas atau borongan yang tidak memiliki ikatan kerja formal dengan perusahaan. Kenyataan tersebut tentunya mempersulit penanganan K3 yang lazimnya dilakukan dengan metoda pelatihan dan penjelasan mengenai SMK3 yang diterapkan pada perusahaan konstruksi.

King dan Hudson (1985) menyatakan bahwa pada proyek konstruksi di negara-negara berkembang, terdapat tiga kali lipat angka kematian dibandingkan

dengan di negara-negara maju. Rendahnya kesadaran masyarakat akan masalah keselamatan kerja serta rendahnya tingkat penegakan hukum oleh pemerintah mengakibatkan penerapan K3 jauh dari optimal. Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-01/Men/1980 tentang keselamatan kerja khusus untuk sektor industri dinilai masih belum memadai untuk kondisi minimal di Indonesia.

Oleh karena itu masalah K3 memiliki dampak ekonomis yang signifikan. Setiap kecelakaan yang terjadi dapat menimbulkan berbagai macam kerugian seperti korban jiwa dan biaya-biaya lainnya seperti pengobatan, kompensasi, premi asuransi, perbaikan fasilitas kerja dan sebagainya. Selain hal tersebut juga terdapat biaya tak langsung yang mencakup kerugian waktu kerja, terganggunya kelancaran pekerjaan, pengaruh psikologis yang negatif pada pekerja, memburuknya reputasi perusahaan, denda dari pemerintah, kehilangan pelanggan pengguna jasa dan lain-lain. Biaya-biaya tak langsung ini sebenarnya jauh lebih besar jika dibandingkan dengan biaya langsung. The Bussines Roundtable, 1991 mengungkapkan rasio biaya tak langsung dan biaya langsung akibat kecelakaan kerja konstruksi diperkirakan mencapai 4:1 bahkan mencapai 17:1.

Pelaksanaan program K3 yang baik dan konsisten di suatu organisasi diharapkan dapat menekan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi di suatu perusahaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Steers (1985;48) menyatakan bahwa “Kepuasaan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat

mereka berada“. Selanjutnya Wexley dan Yukl (1977:160) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk kerja”. Hani Handoko mengungkapkan bahwa menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

PT Metropolitan Kentjana (MK) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti dan konstruksi di Jakarta Selatan. Perusahaan ini mengembangkan kawasan Pondok Indah di Jakarta Selatan dari pembangunan mall, kantor, apartemen hingga pemukiman yang sangat memiliki resiko tinggi dalam proses pembangunannya. Oleh karena itu, dapat dipastikan diperlukan beberapa prosedur yang harus ditaati oleh karyawan yang terlibat dalam setiap proses pembangunannya yang dapat dilihat dengan adanya peraturan perusahaan mengenai petunjuk dalam pengerjaan bangunan dan penggunaan alat-alat kerja, adanya papan peringatan akan bahaya di lingkungan proyek pembangunan serta perlindungan tenaga kerja oleh JAMSOSTEK. Hal ini dilakukan untuk memenuhi program *zero accident* yang diterapkan oleh PT Metropolitan Kentjana sehingga bangunan yang dihasilkan oleh PT Metropolitan Kentjana tidak hanya memenuhi standar teknis atau lazim disebut kuat dan kaku sehingga aman bagi penggunanya ketika sudah berfungsi, namun juga saat proses pembangunannya tidak

mengakibatkan kecelakaan bagi karyawan yang terlibat. Telah dilakukan identifikasi terhadap PT. Metropolitan Kentjana pada proyek AGPI III, bahwa :

1. Program pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah terlaksana dengan baik dengan 0 kematian tenaga kerja dan 8 celaka ringan,
2. Pekerja mendapatkan kepuasan atas pelaksanaan program K3 (*satisfaction with safety program*) pada proyek AGPI III,
3. Adanya budaya saling mengingatkan teman sekerja untuk selalu mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja,
4. Penggunaan alat-alat keselamatan menghambat waktu pengerjaan bangunan yang ditugaskan karena harus digunakan sesuai prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Metropolitan Kentjana,
5. Kwalitas bangunan yang dihasilkan sangat baik, namun terdapat kemunduran target penyelesaian proyek AGPI III dengan target awal 24 bulan menjadi 36 bulan,

Dari latar belakang tersebut dapat disinyalir bahwa program K3 di PT Metropolitan Kentjana telah terlaksana dengan baik, kepuasan pekerja pada program K3 pun baik namun kinerja karyawan tidak maksimal karena ketatnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan yang diterapkan PT Metropolitan Kentjana, oleh karena itu penulis ingin mengangkat suatu tema yaitu bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan tema yang akan dibahas yaitu bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan maka, masalah pokok yang ingin dibahas dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

(1) Bagaimanakan performa K3, kepuasan kerja dan kinerja di industri konstruksi khususnya di PT Metropolitan Kentjana Tbk?

(2) Bagaimanakah pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja di PT Metropolitan Kentjana Tbk?

(3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Kentjana Tbk?

(4) Bagaimanakah pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Kentjana Tbk?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk

(1) Mengetahui performa K3, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di industri konstruksi khususnya di PT Metropolitan Kentjana,

(2) Menganalisa pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja di industri konstruksi khususnya di PT Metropolitan Kentjana,

(3) Membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi khususnya di PT Metropolitan Kentjana,

(4) Menganalisa pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan di PT Metropolitan Kentjana Tbk.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sabagai berikut :

- Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam permasalahan pelaksanaan program K3 di industri konstruksi,
- Bagi perusahaan, dapat menjadi masukkan bermanfaat bagi perusahaan dalam melaksanakan program K3 yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan,
- Bagi pihak lain, terutama rekan-rekan mahasiswa dan pembaca sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelaksanaan program K3.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dari karya tulis ini adalah sebagai berikut:

BAB I Merupakan penjelasan tentang latar belakang, identifikasi, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan

BAB II Memaparkan definisi dan teori-teori yang berhubungan dengan K3, kepusan kerja dan kinerja karyawan

BAB III	Memaparkan tentang rerangka pemikiran, model dan hipotesis penelitian
BAB IV	Berisi tentang objek dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.
BAB V	Pertemuan antara pendekatan teoritis dan keberadaan kasus studi terjalin disini. Bab ini merupakan bab dimana teori-teori yang ada ditelaah satu persatu dengan data yang diperoleh dari objek penelitian. Hasil dari penelitian dipaparkan pada bab ini serta implikasinya pada manajerial
BAB VI	Berisi simpulan dan saran dari penulis