

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Elemen kunci untuk terwujudnya perlindungan terhadap pekerja dengan terciptanya tempat kerja yang aman yaitu dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Natalia et al., 2022)

Menurut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012) Tentang ketentuan umum SMK3 pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengambilan risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2018 menyebutkan bahwa, menurut perkiraan ILO, lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja (ILO, 2018). Selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja. Sedangkan, di Amerika Serikat menurut National Safety Council rata-rata terjadi lebih dari 10.000 kasus kecelakaan fatal dan lebih dari 2.000.000 kasus terjadi setiap tahun dengan kerugian mencapai lebih dari 65 milyar USD (Change et al., 2021). Pada negara Indonesia, berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan yang dihitung sejak Januari-Maret 2022 angka kecelakaan kerja tercatat sebanyak 61.805 kasus.

Risiko lingkungan dan kecelakaan kerja pada dasarnya memiliki penyebab yang sama yaitu tingkat ketidak teraturan dan kecelakaan tertentu. Namun, sebab dan akibatnya dapat dikurangi dengan sistem manajemen yang efektif yang mengatur, menyederhanakan, dan menertibkan dan struktur tertentu untuk manajemen organisasi (Alena Pauliková, Jana Chovancová, 2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sebuah program yang dibuat perusahaan sebagai upaya untuk mengantisipasi

adanya kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja. Yaitu dengan cara mengetahui hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Melakukan tindakan antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Tujuannya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan sehat. Sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Yamin, 2020).

Ketika SMK3 digunakan untuk memenuhi kebutuhan sosial dan tanggung jawab, mungkin ada korelasi SMK3 dan kinerja. Penerapan SMK3 yang tepat dan meningkatkannya sebagai alat keselamatan praktis 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 K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Lee Sj, Choi Y-H, & KW, 2023). Secara filosofi K3 merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan Makmur (Idrus et al., 2022) .

Perusahaan yang baik akan sangat memperhatikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan

membangun Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan sehingga kualitas hasil kerja karyawan menjadi lebih baik (Aryanata et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezi, H., & Khair, 2020).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dampak dari kinerja yang kurang pada karyawan akan banyak mengakibatkan kerugian pada karyawan dan pada perusahaan tersebut, kinerja yang kurang pekerja sangat beresiko dengan terjadinya kecelakaan disebabkan kelalaian dalam bekerja. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier

mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan. Menurut Munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang Tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan (Munandar, 2018).

Program SMK3 sendiri berpengaruh bagi kinerja karyawan artinya semakin baik tingkat sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Hariandja (2002:312) bahwa peningkatan sistem keselamatan dan kesehatan kerja akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang optimal diselenggarakan upaya sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Tingkat sistem keselamatan dan kesehatan kerja dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Moenir (Moenir, 1983), bahwa perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat yang dapat menyebabkan

kecelakaan, dengan cara memberikan alat pelindung yang sesuai dan baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu adalah Unit Pembangkit Listrik yang dibangun pada tahun 1995 dan mulai beroperasi pada tahun 1997, dengan daya terpasang 60 MW, yang terdiri dari 2 unit Gas Turbin 20 MW merk Rolls Royce RB 211 dan 1 unit Steam Turbin 20 MW dengan merk Cobbera, Terletak di desa Tanjung Batu, kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara dan menempati areal lahan seluas 170,9 hektare. Sementara untuk luasan pembangkit sendiri sekitar 30 ha. Yang terdiri dari mesin inti, Office building dan sarana pendukung kegiatan usaha. Dapat dilihat bahwasannya PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu merupakan salah satu pembangkit listrik yang sangat penting di wilayah Kalimantan Timur dalam artian proses pekerjaan di perusahaan ini sangatlah tinggi. Pada potensi resiko kecelakaan kerja di PT PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu ini beraneka raga, dari resiko ringan, sedang, tinggi bahkan sampai meninggal dunia. Perusahaan ini menjadi salah satu pembangkit listrik di wilayah Kalimantan timur dimana para pekerja dituntut untuk bekerja secara ekstra dalam memenuhi pemasokan listrik yang cukup optimal dan hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang apabila bekerja secara berlebihan dapat

mengalami potensi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu menerapkan sebuah Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu pengendalian resiko untuk mencegah bahaya-bahaya yang ada pada saat bekerja sehingga pekerja tidak mengalami kecelakaan kerja yang berakibat terjadinya resiko penurunan kinerja karyawan.

Dengan adanya SMK3, memungkinkan untuk pemberian pertanggungjawaban terhadap munculnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja saat bekerja untuk perusahaan. Salah satu upaya proteksi terhadap para pekerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Kinerja karyawan dengan Tindakan penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian apakah ada Hubungan Kinerja karyawan dengan Tindakan Penerapan Sistem manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Kinerja karyawan dengan Tindakan Penerapan Sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi Tindakan Penerapan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu.
- b. Mengidentifikasi Kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu
- c. Menganalisis Hubungan Kinerja Karyawan dengan Tindakan penerapan Sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam

mengambil tindakan penerapan SMK3 yang menyangkut kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

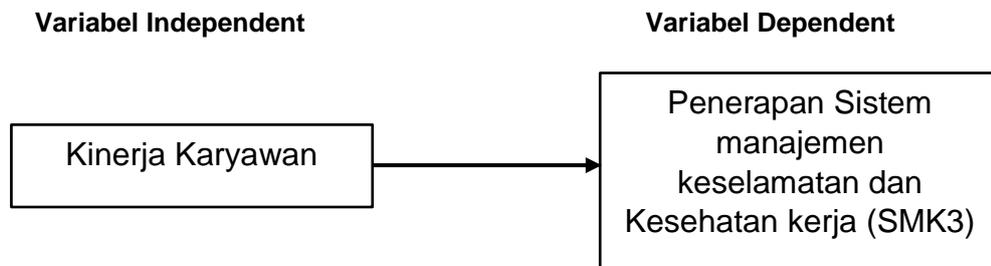
- a. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.
- b. Sebagai evaluasi dan penyelenggaraan program studi S1 Kesehatan Masyarakat.
- c. Sebagai indikator keberhasilan dari proses belajar mengajar selama kuliah.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai bahan masukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya,
- b. Menambah pengalaman dan keterampilan di bidang penelitian.
- c. Dapat menganalisa masalah-masalah yang akan terjadi pada saat di lapangan.

1.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan penelitian ini terdapat kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Tindakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian yang kebenarannya dibuktikan dalam penelitian. Sifat sementara berarti jawaban dari rumusah masalah tersebut masih lemah dan masih terdapat kemungkinan-kemungkinan yang terjadi apakah benar atau salah, diterima atau ditolak (Notoatmojo, 2018). Jawaban sementara tersebut, baru didasarkan atas teori-teori yang terkait atau didasarkan atas suatu penalaran, yang belum teruji secara empiris.

Ha : "Ada Hubungan Kinerja karyawan dengan Tindakan penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu".

H₀ : "Tidak ada Hubungan Kinerja karyawan dengan Tindakan Penerapan Sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja

pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLGTU Tanjung Batu”.