BAB. I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berbagai perubahan yang terjadi menuntuk organisasi untuk membuka diri terhadp tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan.

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi tidklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat persaiagan bisnis baik di dalam maupun diluar negeri semakin meningkat dan peraaturan pemerintah semakin ketat.

Perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang lebih cermat agar karyawan yang tersedia dapat dikelola hingga menghasilkan kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015,h.67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013, h.87) manajemen kinerja adalah pendekatan stratejik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi bekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi. Strategi manajemen kinerja meliputi : 1) perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil, 2) strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan, 3) strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, dan 4) strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2014,h.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1). Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

2). Sarana pendukung, hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3). Prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dalam dunia usaha yang penuh persaingan, pengelolaan K3 harus dikelola layaknya mengelola aspek kegiatan lainnya seperti produksi, sumberdaya manusia, pemasaran dan keuangan. Setiap kegiatan pasti memiliki aspek K3 atau potensi bahaya yang terkait dengan kegiatannya. Pengelolaan K3 dalam perusahaan tergantung pada sifat dan karakteristik perusahaan. Tujuan umum dari upaya K3 adalah menciptakan tempat kerja yang aman dan selamat untuk melindungi pekerja, asset produksi dan lingkungannya.

Program K3 merupakan bagian integral pembangunan nasional dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Oleh karena itu program K3 perlu dikembangkan oleh semua pihak secara terus menerus. Secara umum definsi K3 merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja yang ruang lingkupnya telah berkembang sampai keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional. Oleh karena itu, dalam kondisi apa pun, program K3 wajib untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku baik standar nasional maupun internasional

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Widodo (2015) bahwa keselamatan dan 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.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lai yang ada di tempat kerja selalu dalam

keadaan selamat dan sehat serta sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efesien (Suma,mur dalam Widodo 2015).

Aktivitas dengan level risiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan di tempat kerja dapat disebabkan karena perilaku tidak aman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan di tempat kerja yaitu dengan adanya program keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dengan adanya faktor pembentuk program keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara faktor pembentuk program keselamatan dengan kinerja karyawan. Variabel independen berupa kepemimpinan K3, pelatihan K3, prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan pekerja, perlengkapan K3 dan kompensasi. sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Menaker RI dalam sambutan bulan program K3 Nasional menyampaikan Peringatan hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada tanggal 12 bulan Januari tahun 2016 merupakan tahun bagi bangsa Indonesia untuk berjuang, berperan aktif, dan bekerja secara kolektif dalam pencapaian *visi K3 Nasional, yaitu untuk mencapai kemandirian masyarakat Indonesia berbudaya K3 Tahun 2020.*

Selanjutnya untuk mendukung terlaksananya program K3 seluruh perusahaan dapat mewujudkan gerakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan mengajak seluruh stakeholder/perusahaan untuk menerapakan Sistem Manajemen program K3 (SMK3).

Penerapan dan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat kerja memiliki beberapa tujuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Tiga tujuan sesuai Undang-Undang tersebut yakni:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Kampanye internasional untuk mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja terus disosialisikan dalam dunia kerja setiap tahun. Indonesia

Tema bulan K3 tahun 2016 adalah: "Kita wujudkan indonesia berbudaya dalam melaksanakan program K3 dalam menghadapi perdagangan bebas"

Program keselamatan (*safety culture*) merupakan kunci untuk mendukung tercapainya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti yang dikampanyekan. Dalam sebuah perusahaan, budaya keselamatan adalah sifat dan sikap individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap program di perusahaan atau kesatuan masyarakat termasuk program-program keselamatan. Setiap hari, pemimpin memiliki banyak kesempatan untuk berkomunikasi dan bertindak dengan cara yang menunjukkan kepemimpinannya dalam hal keselamatan (*safety leadership).*

S*afety leadership* sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun budaya keselamatan yang kuat pada perusahaan beresiko tinggi. Berdasarkan hasil kajian, atribut-atribut *safety leadership* adalah: Pimpinan sebagai *Role Model* yang sangat mengandalkan faktor keteladanan, etika kerja yang kuat, tanggung jawab, kepribadian, keterbukaan, kepercayaan, konsistensi, memotivasi dan komunikasi yang efektif untuk mewujudkan keselamatan. Pemimpin pembelajar untuk meningkatkan keselamatan secara berkelanjutan, Pemimpin yang berbagi pengetahuan, melaksanakan *transfer knowledge* melalui *coaching, mentoring, dan conseling* untuk berbagi pengetahuan keselamatan kepada generasi penerus kepemimpinan keselamatan. Kemajuan dan penerapan *safety leadership* di setiap perusahaan sangat tergantung dari komitmen pihak *top management* dalam menumbuh kembangkan budaya keselamatan di perusahaannya masing-masing.

Begitu besarnya persyaratan dan promosi keselamatan kerja dalam dunia usaha, namun kecelakaan kerja terus saja terjadi dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Perum Jasa Tirta II yang merupakan perusahaan milik Negara tak lepas adanya kecelakaan kerja seperti data pada table dibawah ini.

Tabel 1.1: Kecelakaan Kerja Periode 2014 -2016

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan kerja
1	2014	4 kejadian

2	2015	5 kejadian
3	2016	5 kejadian

Sumber Data : PJT II

Pengelolaan K3 yang kurang tepat, secara langsung ataupun tidak akan mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan. Paradigma bahwa kecelakaan kerja akibat takdir sudah mulai bergeser kearah kelalaian yang bahkan mendapat tuntutan.

Dari kecelakaan diatas menunjukkan pengelolaan K3 di perusahaan masih rendah. Data data survey juga terlihat bahwa dari salah satu Unit Kerja adanya penurunan kinerja karyawan dimana setiap tahun terdapat adanya kecelakaan kerja .

Data penurunan kinerja karyawan yang setiap tahun terdapat kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

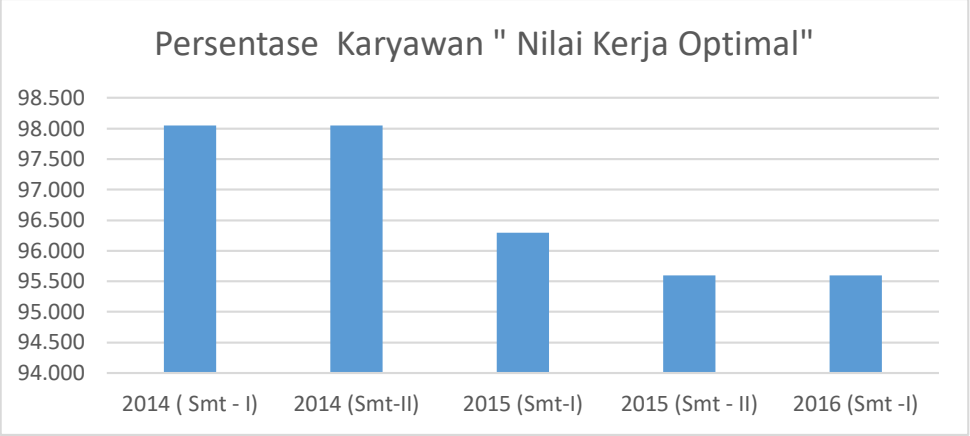
Tabel 1.2 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2014-2016

No	Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja Karyawan				
			Sangat potensial	Optimal	Kandidat Potensial	Perlu Penyesuaian	Perlu Perhatian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Semester I - 2014	154	0	151	3	0	0
2	Semester II - 2014	155	0	151	1	3	0
3	Semester I - 2015	162	0	156	2	4	0
4	Semester II - 2015	159	0	152	1	6	0
5	Semester I - 2016	158	0	151	1	6	0

Sumber data : Data Olahan

Penilaian kinerja optimal terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend menurun pada jumlah karyawan yang berkerja optimal. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai optimal mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati. Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade 2,5 tahun dan kompensasi bonus 100 %.

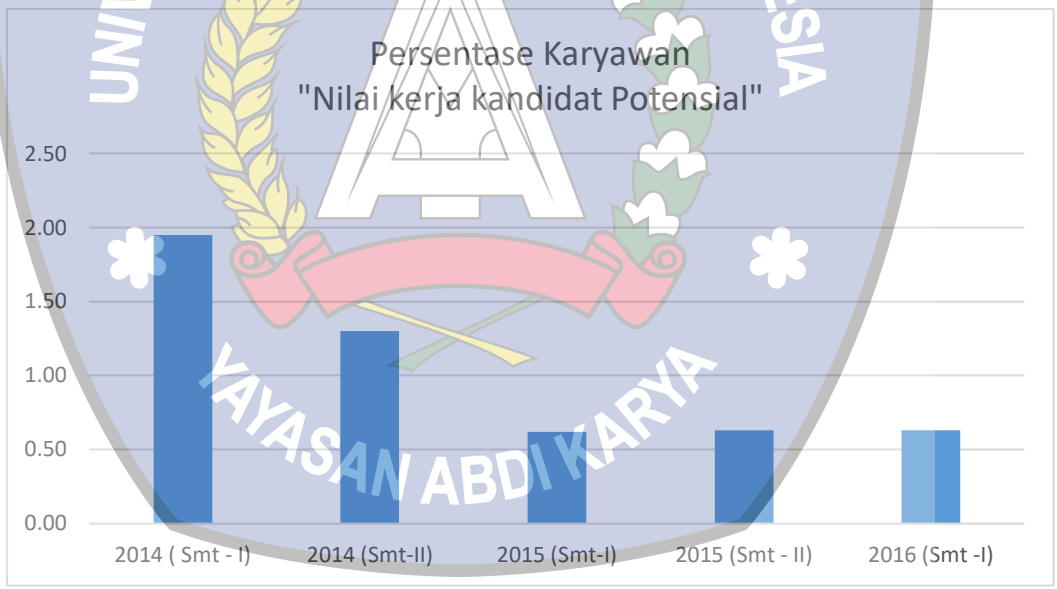
Grafik 1.1. Persentase karyawan “Nilai kerja optimal”



Penilaian kinerja kandidat potensial terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend menurun pada jumlah karyawan yang berkerja kandidat potensial. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai kandidat potensial kurang mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati.

Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade dapat 3,5 tahun dan kompensasi bonus 90 %.

Grafik 1.2. Persentase karyawan "Nilai kerja kandidat potensial"



Penilaian kinerja kandidat potensial terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend naik pada jumlah karyawan yang berkerja perlu penyesuaian. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai kandidat perlu penyesuaian belum mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati. Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade dapat 4,5 tahun dan kompensasi bonus 80 %.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Grafik 1.3. Persentase karyawan "Nilai kerja perlu penyesuaian"

Dari hasil survey yang penulis lakukan, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel penentu program K3 terdiri atas 7 (tujuh) variabel utama yaitu: X1 (kepemimpinan K3), X2 (pelatihan K3), X3 (prosedur K3), X4 (komunikasi K3), X5 (keterlibatan pekerja), X6 (kompensasi) dan X7 (perlengkapan K3).

Adapun program K3 terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II sebagai berikut.

a. Komitmen kepemimpinan yang belum efektif dalam penerapan K3
b. Masih terdapat kecelakaan kerja di PJT II .
c. Prosedur K3 perusahaan belum berjalan optimal
d. Masih terdapat keluhan karyawan terkait program K3 perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis memandang perlu melakukan studi mengenai **Pengaruh faktor-faktor penentu program K3 terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II.**

1.2.Rumusan Masalah

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis merumuskan masalah pada;

a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II ?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II

c. Apakah terdapat pengaruh prosedur K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

d. Apakah terdapat pengaruh komunikasi K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

e. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

f. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

g. Apakah terdapat pengaruh perlengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

h. Apakah terdapat pengaruh komitmen pemimpin, pelatihan, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan kerja, kompensasi dan kelengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PJT II Purwakarta dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu program K3.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

c. Untuk mengetahui pengaruh prosedur K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

d. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

e. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

f. Untuk mengetahui pengaruh perlengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.

g. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan K3, pelatihan K3, prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan kerja, kompensasi dan kelengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II

1.4.Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat, baik di bidang teoretis maupun praktis yaitu;

a. Manfaat teoretis

1. Memberi kontribusi bagi penerapan program K3 di perusahaan.
2. Memetakan program K3 kerja karyawan PJT II.
3. Memberikan masukan dalam membuat program K3
4. Memberikan referensi bagi peneliti lain yang berminat dalam kajian program K3 dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi Perum Jasa Tirta II dalam menerapkan program K3 terhadap kinerja karyawan .
2. Sebagai bahan masukan bagi Perum Jasa Tirta II dalam membuat program K3 di dalam perusahaan untuk meraih kinerja karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA