

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin ketatnya persaingan di industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha<sup>1</sup>.

Oleh karena itu, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan dalam bekerja, maka karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun demikian tidaklah mudah mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya, dan diyakini bahwa karyawan yang berpendidikan lebih tinggi, maka

---

<sup>1</sup><http://pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/pengertian-produktivitas-kerja.html>. Diakses tanggal : 24 Januari 2012

produktivitasnya pun akan tinggi<sup>2</sup>. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang masih cukup rendah di Indonesia.

Contohnya, tingkat pendidikan masyarakat di Pulau Padang Kecamatan Merbau, Sumatera Barat masih sangat rendah. Dari jumlah penduduk 33.975 jiwa, menurut data sensus tahun 2009 lalu, 20 ribu jiwa di antaranya hanya tamatan SD dan SMP<sup>3</sup>. Rendahnya tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi pada cara berpikir, maupun bertindak. Sehingga, dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Oleh karena itu, pemerintah harus meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia agar menjadi lebih baik lagi.

Selain itu, jaminan sosial merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jaminan sosial, seperti Jamsostek yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja<sup>4</sup>. Namun kenyataannya, saat ini masih banyak karyawan yang belum memiliki jaminan sosial.

---

<sup>2</sup><http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2011/02/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadap.html>. Diakses tanggal : 24 Januari 2012

<sup>3</sup><http://halloriau.com/read-budaya-7948-2011-03-10-tingkat-pendidikan-warga-pulau-padang-rendah.html>. Diakses tanggal : 25 Januari 2012

<sup>4</sup>[http://eprints.undip.ac.id/18453/1/S\\_E\\_T\\_I\\_A\\_D\\_I.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18453/1/S_E_T_I_A_D_I.pdf). Diakses tanggal : 24 Januari 2012

Sebagai contoh, banyak perusahaan penyedia pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing* tidak menyertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Perusahaan tersebut beralih status kontrak sebagai alasan. Berdasarkan data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2007, ada 22.275 perusahaan dengan 2.114.774 tenaga kerja yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*). Pada sisi pemasok, terdapat 1.540 perusahaan pemborongan pekerjaan yang mempekerjakan 78.918 tenaga kerja dan 1.082 perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh yang mempekerjakan 114.566 tenaga kerja. "Para pekerja kontrak sudah seharusnya menjadi peserta Jamsostek. Namun, masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja mereka dalam program Jamsostek," ujar Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) Hotbonar Sinaga dalam *press gathering* Jamsostek Jumalis Club di Bandung, Jawa Barat<sup>5</sup>.

Lingkungan kerja juga sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja<sup>6</sup>. Tetapi sayangnya, banyak perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman pada saat bekerja. Sebagai contoh, peraturan di perusahaan, contohnya di bagian HRD kadang membuat peraturan yang dinilai berlebihan dan justru melanggar peraturan dan undang-undang tenaga kerja yang berlaku.

---

<sup>5</sup><http://bataviase.co.id/node/575606>. Diakses tanggal : 25 Januari 2012

<sup>6</sup><http://etd.eprints.ums.ac.id/2522/1/F100040126.pdf>. Diakses tanggal : 24 Januari 2012

Walaupun karyawan merasa tidak diperlakukan adil, dengan sangat terpaksa harus menuruti aturan yang ada. Kalau tidak ancaman PHK “*tanpa pesangon*” ada di depan mata, karena untuk menghindari memberikan pesangon pihak perusahaan akan membuat karyawan yang bermasalah tersebut merasa tidak nyaman, sehingga tanpa menunggu lama karyawan tersebut pasti akan mengundurkan diri, dan untuk kasus pengunduran diri perusahaan terbebas dari pemberian pesangon.

Ternyata pembuat kebijakan pada perusahaan dengan sadar melanggar aturan yang ada. Diskriminasi di lingkungan kerja yang tidak boleh dilakukan, ternyata dilanggar begitu saja. Seolah-olah peraturan dibuat hanya untuk karyawan level bawah. Tidak berlaku untuk karyawan level atas yang dianggap memiliki posisi “nyaman”. Seharusnya peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan berlaku untuk semua karyawan tanpa melihat level, siapapun yang melanggar harus dikenakan sanksi, walaupun dia seorang manager<sup>7</sup>.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak tampak, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif<sup>8</sup>. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga akan tercipta kepuasan kerja

---

<sup>7</sup><http://lifestyle.kompasiana.com/urban/2012/01/07/miris-masih-ada-diskriminasi-di-lingkungan-kerja/>. Diakses tanggal : 25 Januari 2012

<sup>8</sup>[http://eprints.ums.ac.id/151/1/EDI\\_PRASETYO.pdf](http://eprints.ums.ac.id/151/1/EDI_PRASETYO.pdf). Diakses tanggal : 24 Januari 2012

para karyawan. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dari tempat dia bekerja.

Contohnya, ratusan buruh perkebunan PT Sri Rahayu Agung (SRA) melakukan mogok kerja. Buruh menuntut perusahaan agar memberikan bonus keuntungan perusahaan. Selama lima tahun terakhir perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada buruh. Sementara pada umumnya di perusahaan-perusahaan lainnya di Sumatera Utara, bonus selalu diberikan setiap tahunnya.

Akibat pemogokan tersebut, produktivitas perusahaan perkebunan pohon karet ini menjadi terhenti. Menurut informasi dari salah seorang masyarakat yang menyaksikan pemogokan tersebut, perusahaan mulai mendatangkan tenaga kerja pengganti dari luar agar produktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Namun hal ini mendapat "*perlawanan*" dari para buruh yang melakukan pemogokan. "Pemogokan masih berlanjut, perusahaan merekrut pekerja dari luar. Namun diperintahkan untuk keluar dengan paksa oleh karyawan PT SRA", demikian disampaikannya.

Perusahaan perkebunan tersebut belum menanggapi tuntutan buruh dan intansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan, juga belum turun tangan menyelesaikan permasalahan ini<sup>9</sup>. Seharusnya pihak perusahaan dan intansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan harus menyelesaikan masalah ini dengan cepat agar para karyawan mendapatkan bonus yang sesuai dengan aturan yang ada. Sehingga, karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari

---

<sup>9</sup>[http://www.kpsmedan.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=197](http://www.kpsmedan.org/index.php?option=com_content&view=article&id=197). Diakses tanggal : 25 Januari 2012

tempat mereka bekerja, sehingga produktivitas kerja yang ada di perusahaan tersebut tidak menurun.

Kemudian upah juga sangat menentukan produktivitas kerja karyawan. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja<sup>10</sup>. Sehingga, produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Tetapi sayangnya, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan standar yang berlaku, sehingga dapat menyebabkan produktivitas menurun. Contohnya, upah minimum provinsi (UMP) 2011 di berbagai daerah rata-rata hanya 80% dari ketentuan kebutuhan hidup layak (KHL) wilayah setempat. Tercatat hanya ada delapan provinsi yang UMP-nya lebih dari 100% KHL yang ditetapkan daerahnya. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Mathias Tambing menyatakan tingkat KHL di daerah belum 100% sesuai dengan ketentuan. Hal ini membuktikan perhatian pemerintah terhadap pekerja masih relatif kurang, dan tidak dapat mendorong pengusaha memperbaiki upah pekerja. Mathias meminta pemerintah tidak menyalahkan pekerja apabila mereka menuntut hak dasar mereka, berupa upah yang layak sesuai dengan ketentuan KHL.

---

<sup>10</sup>[http://eprints.undip.ac.id/18453/1/S\\_E\\_T\\_I\\_A\\_D\\_I.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18453/1/S_E_T_I_A_D_I.pdf). Diakses tanggal : 24 Januari 2012

"Setiap daerah memiliki standar KHL yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai pengguna jasa pekerja yang dirundingkan bersama dengan pemerintah. Kenyataannya, untuk mencapai angka 100% KHL masih sulit di 2011," tuturnya akhir pekan lalu. Catatan Kemenakertrans menunjukkan hanya delapan provinsi yang UMP 2011-nya sama atau lebih dari KHL, yakni Sumatra Utara 107%, Jambi 100,02%, Bengkulu 100,86%, dan Sulawesi Utara 115,51%. Mengenai penundaan pembayaran upah minimum oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan UMP 2011 yang ditetapkan Pemerintah Daerah (Pemda) setempat, Mathias menuturkan masih ada perusahaan yang tidak mampu memenuhi ketentuan upah standar bagi pekerja. Padahal, upah standar itu menjadi tolok ukur dari upaya perbaikan tingkat kesejahteraan pekerja, sehingga jika untuk pemenuhan kebutuhan upah standar tidak dapat dipenuhi pengusaha, maka dipastikan kebutuhan sekunder lainnya tidak akan diberikan kepada pekerja<sup>11</sup>.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja

---

<sup>11</sup><http://bataviase.co.id/node/515814>. Diakses tanggal : 25 Januari 2012

yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya<sup>12</sup>. Tetapi sayangnya, saat ini masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Sehingga, banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Contohnya, klaim pada PT Jamsostek 2010 mencatat telah terjadi 98.711 kasus kecelakaan kerja. Dari angka tersebut 2.191 orang tenaga kerja meninggal dunia dan menimbulkan *cacat* permanen sebanyak 6.667 orang. Jumlah kasus ini menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar termasuk tinggi. Ini menjadi salah satu faktor meningkatnya biaya produksi dan menyebabkan kerugian secara ekonomi.

Laporan ILO tahun 2008 menyatakan tiap tahun diperkirakan 1,2 juta jiwa pekerja meninggal karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kerugian ekonomi akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja mencapai 4 persen dari pendapatan per kapita tiap negara. Tingginya angka kecelakaan kerja ini, di sisi lain menunjukkan masih rendahnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Karena itu Muhaimin meminta semua pihak termasuk Pemerintah Daerah untuk meningkatkan penerapan K3. Karena saat ini, sistem otonomi daerah memberikan kewenangan dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk didalamnya bidang K3.

---

<sup>12</sup><http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/viewFile/1601/664>. Diakses tanggal : 24 Januari 2012

Diakui sistem otonomi ini berakibat pada beragamnya penerapan K3 di daerah, termasuk pelayanan kesehatan tenaga kerja. Ada daerah yang menaruh perhatian cukup terhadap penerapan K3, tetapi beberapa daerah belum memadai. Hal ini disebabkan belum terdistribusinya SDM yang memahami K3<sup>13</sup>. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan masalah program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun.

Dari uraian yang tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, jaminan sosial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, upah, dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

PT. Gerbang Saranabaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi baja. Keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapat perhatian yang cukup dalam proses melakukan pekerjaan. Hasil kerja yang maksimal di peroleh apabila karyawan tersebut merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Keadaan PT. Gerbang Saranabaja menunjukkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kecelakaan kerja saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan sering

---

<sup>13</sup><http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/11/10/07/lsp4gg-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi>. Diakses tanggal : 25 Januari 2012

mengalami kecelakaan kerja seperti, tersengat listrik, putusnya jari tangan akibat tertiban besi yang ada ditempat kerja, terkena mesin gerinda, dan kecelakaan yang lainnya. Gejala kecelakaan dalam mengerjakan pekerjaan ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Gejala seperti ini sedapat mungkin harus dikurangi atau harus dihilangkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang peningkatan produktivitas kerja yang berhubungan dengan keadaan karyawan. Faktor tersebut antara lain menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gerbang Saranabaja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
2. Rendahnya jaminan sosial karyawan
3. Lingkungan kerja yang kurang baik
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan
5. Rendahnya upah karyawan
6. Keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang baik

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

#### 1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

## 3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

## 4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

## 5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.