

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan.

PT. PLN (Persero) yang menjadi tempat penelitian merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum, oleh sebab itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menunjang berlangsungnya penyediaan tenaga listrik untuk masyarakat umum. Listrik telah menjadi kebutuhan utama bagi masyarakat terlebih masyarakat modern.

Listrik telah mengubah peradaban manusia sehingga kegiatan menjadi jauh lebih mudah, lebih cepat, lebih efektif, lebih efisien dan lebih produktif.

Energi listrik perlu di olah agar memberikan manfaat bagi masyarakat. Maka diperlukan peran sumber daya salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya nonmanusia yang dimiliki. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan tidaklah mudah namun jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas maka kinerja mereka akan bagus. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal untuk perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan berjalan efektif, maka kinerja perusahaan berjalan lancar.

Kelancaran kinerja karyawan tidak hanya di karenakan aspek kualitatif sumber daya manusia saja, namun juga profesionalitas dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerja oleh karyawan yang sesuai Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap

perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Menurut Rivai (2004) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut Suma'mur (2006) Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan, mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serata cara-cara melakukan pekerjaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan mematuhi dan melaksanakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Afrizal Firmanzah, 2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adapun petugas pelayanan teknis PT.PLN area Mojokerto 2 tahun ini meningkat terlihat dari keefektifan kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada meliputi peralatan kerja yang mendukung, karyawan juga bekerja dengan cekatan sehingga pelayanan perbaikan tidak mengganggu suplai listrik

kepada pelanggan, karyawan mampu bekerja sesuai prosedur seperti menggunakan perlengkapan keamanan kerja sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja petugas pelayanan teknis melaksanakan tugasnya tanpa menunggu diperintah terlebih dahulu karena sudah ada list tugas yang harus diselesaikan dalam melakukan perbaikan atau instalasi. Berikut ini kondisi kinerja petugas pelayanan teknis pada PT. PLN Persero Area Mojokerto yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari bulan Juni 2017 sampai bulan Mei 2018. Dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Perbaikan Oleh Petugas Pelayanan Teknis Tahun 2017-2018

Bulan	Jumlah petugas pelayanan teknis	Jumlah pekerjaan perbaikan	Jumlah perbaikan yang telah dicapai	Presentase penyelesaian perbaikan
Juni	35	92	92	100%
Juli	35	180	180	100%
Agustus	35	240	240	100%
September	35	97	97	100%
Oktober	35	65	65	100%
November	35	128	128	100%
Desember	35	89	89	100%
Januari	35	141	141	100%
Februari	35	110	110	100%
Maret	35	208	208	100%
April	35	169	169	100%
Mei	35	158	158	100%

Daari hasil rekapituasi diatas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan petugas pelayanan teknis sangat berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan sehingga, jika mengalami keterlambatan.

PT. PLN (Persero) juga bertanggung jawab untuk memenuhi semua tuntutan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, sesuai dengan undang-undang yang telah ada yaitu tentang keselamatan kerja No. 1 tahun 1970. Pada PT. PLN keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup keseluruhan dari keselamatan dan kesehatan kerja, dengan adanya K3 tersebut maka semua pekerjaan yang akan dilakukan mempunyai *standard operation procedure* yang mesti dilaksanakan sebelum melakukan pekerjaan. Selalu menggunakan *standard operation procedure*, karyawan juga punya *Job Safety Analyst* untuk melihat resiko kerja apa yang akan terjadi pada pelaksanaannya. Hal tersebut akan dapat membantu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan 'zero accident' pada PT. PLN Mojokerto (Persero).

Tabel 1.2  
Data kecelakaan kerja bagian pelayanan teknis PT. PLN Persero Mojokerto

Bulan	Tahun	Kecelakaan kerja
Agustus	2017	0
September	2017	0
Oktober	2017	0
November	2017	0
Desember	2017	0
Januari	2018	0
Februari	2018	0
Maret	2018	0
April	2018	0
Mei	2018	0
Juni	2018	0
Juli	2018	0

Sumber: Data PT. PLN persero Area Mojokerto, 2018.

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi kecelakaan sama sekali (*zero accident*) selama 12 bulan terakhir.

Tabel 1.4  
Daftar Perlengkapan Safety yang wajib ada dan digunakan

No.	Perlengkapan
1	Helm Safety
2	Rompi
3	Sepatu Safety
4	Kacamata Safety
5	Sarung Tangan Safety
6	Detector Gas
7	Selimut Api
8	Kotak P3K
9	Sabuk atau tali keselamatan

Sumber: Data PT. PLN persero Area Mojokerto, 2018.

Dari data tersebut dapat diduga bahwa kinerja karyawan yang baik karena karyawan melaksanakan keselamatan dan kesehatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan seperti cek kesehatan secara priodik dimana PT. PLN persero area Mojokerto ini menyediakan tempat untuk memeriksakan kesehatan. Klinik PT. PLN persero area Mojokerto juga memberikan jaminan kesehatan (BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan) untuk karyawan yang mengalami kecelakaan atau kurang sehat pada saat bekerja. PT. PLN persero area Mojokerto juga fasilitas saat karyawan dan bekerja merawat fasilitas atau peralatan agar selalu terjaga kenyamanannya dengan baik sehingga karyawan tidak cidera pada waktu bekerja. Dalam hal pemahaman

Pemakaian alat keselamatan, maka setiap karyawan harus mampu memahami cara atau prosedur pemakaian alat keselamatan dengan baik dan benar agar tidak terjadi kecelakaan saat bekerja yang akan mengganggu atau memperlambat hasil pekerjaannya. Selain itu PLN Area Mojokerto secara rutin melakukan Pelatihan tentang keselamatan karyawan tujuannya agar dapat bekerja dengan baik dan aman. Jadi jika Keselamatan dan kesehatan kerja dalam implementasi dengan baik maka akan memperlancar kinerja khususnya petugas pelayanan teknis PT. PLN persero area Mojokerto.

Dari uraian diatas penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja petugas pelayanan teknis PT. PLN persero area Mojokerto”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja petugas pelayanan teknis di PT. PLN area Mojokerto.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat kepada :

### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi dibidang pengelolaan sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.