BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan sebaiknya menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan mereka, apalagi jika perusahaan tersebut bergerak dibidang yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Banyak kondisi dan faktor yang menyebabkan suatu kecelakaan kerja terjadi, seperti pemakaian peralatan yang tidak sesuai prosedur bahkan alat kerja yang kurang perawatan. Untuk mengurangi kecelakaan kerja tersebut sebaiknya perusahaan menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan mengerti tentang prosedur dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga mereka akan memberikan output yang maksimal dalam setiap pekerjaan.

Perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar para karyawan dapat mengerti tentang prosedur dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Banyak berbagai macam faktor dan kondisi yang menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja, ataupun peralatan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, dan sebagainya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan. Perusahaan harus menanggung biaya pengobatan dan biaya rumah sakit atau bahkan menanggung biaya penguburan jika korban meninggal dunia bahkan hilangnya waktu kerja karyawan yang menjadi korban dan rekan-rekan karyawannya yang ikut menolong sehingga menghambat kelancaran kerja. Merekrut karyawan baru dan memberi pelatihan dan juga dapat menurunkan mental atau kondisi psikis para karyawan lainnya. Sedangkan kerugian yang terjadi bagi karyawan adalah karyawan dapat mengalami luka-luka, cacat fisik dan meninggal dunia.

Selain manusia sebagai salah satu faktor utama dalam masalah kecelakaan kerja, lingkungan kerja yang ada juga sering kali kurang membantu karyawan untuk mengoptimalkan proses produksi dan prestasi kerja. Suhu ruangan yang harus di sesuaikan seperti tingkat kelembaban dan kondisi udara (ventilasi), penerangan yang merupakan hal penting untuk melakukan pekerjaan sering diabaikan yang mengakibatkan timbulnya kelelahan mata dan berakibat pada menurunnya tingkat efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja sering dipenuhi debu, uap, gas atau asap bisa mengganggu kesehatan, keselamatan dan produktivitas kerja sehingga harus diperhatikan dan disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan kerjanya. Hasil penelitian Jumanto dan Parlaungan (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian Muhammad Busyairi, dkk (2014) dan Dellia Pansiang, dkk (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengawasan kerja dan kedisiplinan karyawan juga penting dalam perusahaan karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pengawasan dan kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan karena disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakana manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan para karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasil penelitian Fandy Balansa, dkk (2017) menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rio Marpaung (2013) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan berfungsi untuk membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan dan juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan. Pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing- masing dalam melakukan pengawasan kerja sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Apabila sistem pengawasan berjalan baik maka akan diperoleh berbagai keuntungan mapun kelebihan dari proses pengawasan yaitu berbagai tujuan akan diwujudkan lebih cepat, murah dan lebih mudah dicapai. Salah satunya adalah menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran dan transparan serta menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga dalam organisasi. Hasil penelitian Umi Latifah dan Sri Handayani (2014) menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Jumanto dan Parlaungan (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang ketenaga listrikan yang mempunyai tujuan menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. PT. PLN (Persero) menerapkan sistem manajemen K3 karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. 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 yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Memperhatikan hal tersebut, maka penerapan K3 dalam suatu

perusahaan perlu dikaji karena penerapan K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Sistem Manajemen K3 sejatinya dibentuk untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk menekan tingkat kecelakaan kerja yang masih sering terjadi di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Kudus seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Kecelakaan Kerja
Di PT. PLN (Persero) Kudus Periode 2017

Jenis	**Bulan**			
	Triwulan 1	**Triwulan 2**	**Triwulan 3**	**Triwulan 4**
	Januari - Maret	April - Juni	Juli - September	Oktober - Desember
Kecelakaan Kerja	2	0	1	0

Sumber: PT. PLN (Persero) Kudus 2017.

Berdasarkan Tabel 1.1 pada 1 tahun belakangan ini sudah terjadi 3 kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) Kudus sehingga untuk menghindari atau mengurangi tingkat kecelakan kerja maka para karyawan diharapkan menaati semua prosedur K3 yang ditetapkan di PT. PLN (Persero) Kudus.

PT. PLN (Persero) Kudus juga mendapati masih terdapat beberapa kelemahan dalam hal kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat pada beberapa karyawan yang absen, sakit atau izin. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang merupakan jumlah absensi karyawan dari bulan Januari 2018.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Kudus
Bulan Januari 2018

No	**Bulan**	**Absensi Bulan Januari 2018**				**Total**
		Sakit	**Izin**	**Tanpa Keterangan**	**Cuti**	
1	Januari	2	10	5	3	20

Sumber: PT. PLN (Persero) Kudus 2018.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidakhadiran selama bulan Januari 2018. Hal ini menunjukkan bahwa ada indikasi penurunan disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan dalam PT. PLN (Persero) Kudus juga mendapati masih terdapat beberapa kelemahan. Hal ini dapat dilihat pada beberapa target pekerjaan yang belum bisa tercapai. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 yang merupakan realisasi pekerjaan penurunan susut tahun 2017 dari bulan Januari 2018.

Tabel 1.3
Realisasi Pekerjaan Penurunan Susut
Di PT. PLN (Persero) Kudus Periode 2017

NO	JENIS PEKERJAAN	TARGET 2017		REALISASI 2017		%
		Volume	KWH	Volume	KWH	KWH
1	Penggantian kWh meter macet Pascabayar	12.343	2.615.400	8.821	2.541.276	97,17
2	Penggantian kWh meter macet Prabayar	6.731	1.450.116	4.612	1.413.324	97,46
3	Penggantian CT/PT hasil inspeksi TM	17	293.977	8	140.117	47,66
4	Penggantian wiring pelanggan dengan smartbox	368	1.797.032	19	110.960	6,17
5	P2TL (P1,P2,P3,P4)	69.216	7.830.000	17.914	1.746.000	22,3
6	Pemeriksaan PJU < 40jam	246	103.608	32	24.336	23,49
7	Validasi Pelanggan >33 kVA	1.708	8.292.855	422	3.279.861	39,55

Sumber: PT. PLN (Persero) Kudus 2017.

Berdasarkan Tabel 1.3 pada 1 tahun belakangan ini banyak pekerjaan di PT. PLN (Persero) Kudus yang tidak mencapai target sehingga untuk meningkatkan

kinerja agar semua pekerjaan mencapai target yang ditentukan maka pengawasan pekerjaan perlu ditetapkan di PT. PLN (Persero) Kudus.

Penyelesaian Produktivitas karyawan membutuhkan semangat dan kerja sama antar karyawan dan pimpinan, sehingga dibutuhkan peraturan yang jelas agar tujuan perusahaan berjalan sesuai visi dan misi. Pengawasan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) adalah dengan memberlakukan sistem manajemen yang ketat, tujuannya adalah agar sesuai dengan tujuan perusahaan serta mampu mencapai semua target yang ditetapkan perusahaan. PT PLN (Persero) juga menerapkan kedisiplinan yang tinggi bagi setiap karyawannya dengan tujuan agar semua karyawan bekerja sesuai apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian terdahulu dengan mengadakan penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, Kedisiplinan dan pengawasan pada PT PLN (Persero) Kudus. Penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja, Kedisiplinan dan pengawasan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Kudus.

1.2 Rumusan masalah

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat menjadi tujuan utama dari perusahaan, apalagi jika perusahaan yang dengan jelas telah menentukan tujuannya untuk mencari laba, sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan karena demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Dari uraian tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1.2.1 Apakah ada pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus?

1.2.2 Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus?

1.2.3 Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktiftias kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus?

1.2.4 Apakah ada pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus secara berganda?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk menguji dan menganalisa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus.

1.3.2 Untuk menguji dan menganalisa kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus.

1.3.3 Untuk menguji dan menganalisa pengawasan terhadap produktiftias kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus.

1.3.4 Untuk menguji dan menganalisa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kudus secara berganda.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapakan mampu memberian informasi bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan dan pengawasan.

b. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.