

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri telah mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Seiring berkembangnya dunia dihadapkan pada tantangan-tantangan baru yang harus bisa segera diatasi bila perusahaan tersebut tetap ingin eksis. Dunia kerja selalu dikaitkan dengan teknologi modern yang merupakan modal menghadapi industrialisasi. Industrialisasi adalah proses pembangunan masyarakat Indonesia yang berwawasan luas dalam menciptakan dan menggunakan teknologi maju sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman. Selain teknologi dalam dunia industri, sumber daya manusia juga memiliki peran yang vital untuk menjalankan prosesnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk selalu menjaga kinerja karyawan tetap dalam kondisi baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rahman, 2013).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahanggamu, 2014).

Sumber daya khususnya sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan baru maupun perusahaan yang telah beroperasi selama bertahun-tahun. Hal ini disebabkan karena perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatan tanpa adanya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Perhatian terhadap sumber daya manusia dapat berupa sistem penggajian yang baik maupun kondisi kerja yang nyaman dan aman (Triadityo, 2010).

Kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat diwujudkan melalui perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaannya. Pengabaian terhadap keselamatan tenaga kerja dapat menghambat proses kinerja dan setidaknya berimplikasi pula pada kinerja perusahaan, khususnya tingkat produktivitas yang sudah direncanakan dapat terus merosot dan mengganggu kelangsungan eksistensi perusahaan tersebut baik jangka pendek, maupun jangka panjang Navratilova (Bayu, 2006).

Untuk melaksanakan kelangsungan eksistensi perusahaan, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja pada karyawannya (Bayu, 2006). Menurut Hasibuan (2006) kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara aman dan sehat. Untuk itu pengetahuan dan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

harus diterapkan dan diberikan kepada setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu pemikiran serta usaha untuk menanggung keutuhan serta kesempurnaan jasmani ataupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil serta makmur. Sedangkan Standar Operasional Prosedur dari PLN adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi tenaga listrik dan pengamanan pemanfaatan tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi andal bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia, serta kondisi akrab lingkungan (ramah lingkungan) dalam arti tidak merusak lingkungan hidup disekitar instalasi tenaga listrik (Keselamatan Ketenagalistrikan, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan dapat mematuhi SOP yang berlaku, menjaga jarak aman ketika bekerja serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Aspek-aspek disiplin menurut Gibson (2007) adalah merupakan sikap mental yang sebenarnya mengandung keterkaitan dengan dengan aspek sikap antara lain afeksi yaitu dapat dipelajari dari orang tua atau keluarga maupun orang terdekat yang terkait dengan perasaan seseorang, kognitif yaitu yang berhubungan dengan proses berpikir dengan tekanan khusus terhadap logika dan rasionalitas, dan perilaku yaitu merupakan kecenderungan seseorang untuk bertindak menghadapi situasi dengan cara tertentu. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja menurut Darmawang (Oktorita, 2000) menyebutkan yang perlu diperhatikan

dalam keselamatan dan kesehatan kerja ada lima yaitu (1) lingkungan kerja, dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya, (2) mesin dan peralatan, kondisi mesin dan perawatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya keselamatan kerja, (3) kondisi fisik, (4) kondisi psikis dan (5) cara kerja, keberhasilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kebiasaan kerja yang benar.

Menurut pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin penerapan K3 adalah suatu kondisi yang tercipta melalui serangkaian perilaku kerja yang menunjukkan nilai-nilai (1) afeksi, (2) kognitif, dan (3) perilaku. Serta sub-sub nilai berdasarkan (a) lingkungan kerja, (b) mesin dan peralatan, (c) kondisi fisik, (d) kondisi psikis dan (e) cara kerja.

Salah satu tujuan K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja, tetapi di Indonesia masih banyak terjadi kecelakaan kerja. Fenomena ini terjadi karena disiplin karyawan dalam penerapan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja rendah. Banyak pekerja di Indonesia mengetahui arti penting K3, namun kedisiplinan dalam menerapkan K3 ketika bekerja masih kurang. Data PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sampai akhir 2011 mencatat sekitar 99.491 kasus kecelakaan kerja atau sekitar 3,9% dari 2.567.671. Tenaga kerja keseluruhan yang terdaftar Jamsostek di Indonesia. Selama tahun 2010 di Indonesia, berdasarkan laporan dari daerah, terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 98.711 kasus. Berdasarkan data semester I Tahun 2011 jumlah kecelakaan kerja adalah 48.511 kasus. Menurut data Kemenakertrans tahun 2012

ditinjau dari sumber kecelakaan, kejadian tersebut tidak terlepas dari disiplin karyawan dalam menerapkan K3 dalam bekerja. Berdasarkan tipe kecelakaan, yang terbanyak adalah terbentur, bersinggungan dengan benda tajam yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk, dan terpukul akibat terjatuh. Sementara itu dari BPJS Ketenagakerjaan akhir tahun 2015 menunjukkan telah terjadi kecelakaan kerja sejumlah 105.182 kasus dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.375 orang.

Berdasarkan hasil dan data wawancara pada tanggal 10 Oktober 2016 di Mes PLN rayon Magelang dengan 8 narasumber yang terdiri dari 7 teknisi/pekerja dan 1 supervisor, 5 diantaranya mengatakan bahwa disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki oleh teknisi yang bekerja pada perusahaan tersebut masih rendah. Perusahaan telah memfasilitasi semua kebutuhan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan perusahaan tersebut termasuk salah satu perusahaan yang baik dalam hal mengenai kelengkapan fasilitas K3 di lingkup nasional. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung teknisi dalam keinginan menggunakan kelengkapan K3, karena teknisi yang belum lama bekerja di perusahaan tersebut melihat teknisi yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan tersebut tidak menggunakan kelengkapan K3 dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung lama-kelamaan subjek mengikuti teknisi yang sudah lama bekerja tersebut. Selain lingkungan kerja, kondisi fisik pekerja juga menjadi penyebab timbulnya perilaku teknisi dalam mengabaikan disiplin K3, kondisi fisik teknisi/karyawan yang telah lelah secara tidak langsung memunculkan perilaku untuk tidak menggunakan

kelengkapan keselamatan dalam bekerja. Dari 7 teknisi yang telah diwawancarai 5 di antaranya menganggap bahwa pekerjaannya sebagai teknisi listrik merupakan pekerjaan yang tidak perlu menggunakan kelengkapan K3 dalam bekerja yang merupakan cara berpikir dari teknisi tersebut (kognisi). Sehingga dari hasil data wawancara yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PLN rayon Magelang masih rendah.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada hakekatnya merupakan suatu pengetahuan yang berkaitan dengan dua kegiatan. Pertama, berkaitan dengan upaya keselamatan terhadap keberadaan tenaga kerja yang sedang bekerja. Kedua, berkaitan dengan kondisi kesehatan sebagai akibat adanya penyakit akibat kerja. Oleh karena itu hal yang paling hakiki dari keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah bagaimana agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanpa mengalami kecelakaan atau menderita sakit yang dimungkinkan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas atau keterlibatannya dalam pekerjaannya itu (Bachroni, 1999).

Laksana (2013) menyatakan bahwa terkait dengan disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pentingnya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya telah mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja no. 1 tahun 1970. Undang-Undang ini

merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Atmosudirdjo (2000) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah 1. Faktor dari dalam diri individu, meliputi : (a) semangat kerja, (b) kesadaran. 2. Faktor dari luar individu, meliputi : (a) kepemimpinan, (b) peraturan kerja, (c) lingkungan dan (d) suasana kerja.

Dari beberapa faktor tersebut dapat dilihat bahwa banyak sekali variabel-variabel yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja. Semangat kerja menjadi sesuatu yang berperan penting dalam pelaksanaan disiplin K3, salah satu bukti bahwa pekerja memiliki semangat kerja yang tinggi adalah ketika pekerja sering terlibat dalam pelaksanaan tugas (kerja).

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bachroni(1999) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin pelaksanaan peraturan K3. Semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi disiplin pelaksanaan peraturan K3.

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Aspek-aspek semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (1992) dapat dilihat dari tiga segi. Ketiga segi tersebut adalah, absensi, kerja sama, kepuasan kerja. Sutanto & Stiawan (2000) mengemukakan

bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memelihara semangat kerja karyawan adalah dengan memperhatikan rasa aman menghadapi masa depan lewat upaya yang menjamin keselamatan kerja pegawai.

Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan penilaian pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2004).

Bachroni (1999) mengemukakan bahwa semangat kerja yang diterapkan oleh karyawan dalam bekerja inilah yang akan memicu tingginya rasa aman karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga menimbulkan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada hakekatnya merupakan suatu pengetahuan yang berkaitan dengan dua kegiatan. Pertama berkaitan dengan upaya keselamatan terhadap keberadaan tenaga kerja yang sedang bekerja. Kedua berkaitan dengan kondisi kesehatan sebagai akibat adanya penyakit dalam bekerja. Oleh karena itu hal yang paling

hakiki dari disiplin penerapan K3 ini adalah cara agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanpa mengalami kecelakaan atau menderita sakit yang dimungkinkan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas atau keterlibatannya dalam pekerjaannya itu.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya menentukan keselamatan kerja karyawan. Menurut Abidin, dkk (2008) iklim semangat kerja yang optimal merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, dapat memberikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) untuk mencapai produktivitas setinggi-tingginya, oleh karena itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara semangat kerja dengan disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi

mengenai hubungan antara semangat kerja dengan disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah jika penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara semangat kerja dengan disiplin penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan, maka dapat sebagai bahan masukan pada pihak perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja agar disiplin penerapan K3 karyawan tinggi.

