

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran untuk menjalankan fungsi organisasi, mewujudkan misi dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Semua organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut secara efektif dan efisien sesuai dengan *job description*nya masing-masing. Pengelolaan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan pada umumnya.

Saat ini dimana tingkat persaingan organisasi semakin ketat mengharuskan organisasi mampu menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawannya agar karyawan didalam organisasi tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu keunggulan yang dimiliki organisasi. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan dan pemeliharaan lingkungan perusahaan, tetapi tanpa adanya perhatian dan pemeliharaan tenaga kerja, maka tujuan-tujuan perusahaan akan terhambat.

Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih

dahulu dan telah di sepakati bersama. Hal ini akan dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja kerana hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nitisemito (2004 : 109) menjelaskan bahwa faktor Keselamatan & Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan jaminan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan juga meningkat.

Kondisi tersebut juga sesuai dengan peraturan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 3 ayat (1) yang menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk : (a) mencegah dan mengurangi kecelakaan dan (b) memberi pertolongan pada kecelakaan. Sedangkan di dalam Pasal 13 juga dijelaskan bahwa : barang siapa akan memasuki tempat kerja diwajibkan mematuhi semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

Berdasarkan penjelasan pada pasal di atas dapat dipahami bahwa Undang-Undang juga sangat peduli dengan jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja seperti memberi pertolongan pada korban kecelakaan dan mematuhi semua petunjuk keselamatan kerja. Ini artinya tidak hanya perusahaan saja yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja

karyawannya tetapi kondisi lingkungan kerja dan pekerja itu sendiri harus dapat mematuhi segala sesuatu yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru ini adalah salah satu perusahaan yang juga menerapkan Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawannya. Hanya saja peralatan keamanan seperti Helm, Masker, Sepatu boot, Sarung Tangan, Penutup Telinga dan baju kerja tidak diberikan oleh perusahaan karena sebagian besar karyawannya bekerja dilapangan. Perusahaan ini hanya memberikan asuransi kesehatan pada karyawan yaitu Jamsostek sebesar 6,54%.

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan sangat dituntut untuk memberikan perhatian ekstra terhadap para karyawannya, hal ini mengingat sebagian besar karyawan yang dipekerjakan bekerja di lapangan. Perusahaan ini sendiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang menyalurkan tenaga kerja (*Outsourcing*) yang menyediakan karyawan untuk beberapa perusahaan besar di Riau hingga Sumatera Barat.

Untuk wilayah Riau Daratan sendiri hingga tahun 2012, perusahaan telah mempekerjakan sedikitnya lebih dari 100 orang karyawan yang ditempatkan di Pekanbaru Kota, Dumai, Duri, Rokan Hulu, Rengat, Kerinci, Kampar dan lain-lain. Adapun beberapa perusahaan mitra yang tergabung dalam PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru sendiri diantaranya adalah PT. MPM Finance Pekanbaru, MPM Finance Ujung Batu, PT. Adir Finance, PT. Al Ijarah Indonesia Finance Pekanbaru dan FIF Pekanbaru.

Mengingat perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang menyalurkan tenaga kerja kebeberapa perusahaan besar, maka dipandang perlu adanya pemberian jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada seluruh karyawannya. Jika tidak ada jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan kepada para karyawannya, maka sudah dipastikan bahwa akan banyak perusahaan yang tidak bersedia untuk bekerja sama dan menjadi mitra PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM).

Adapun tujuan dari program Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) ini adalah untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan baik itu yang bekerja di Kota Pekanbaru maupun yang ditugaskan di luar Kota Pekanbaru. Dengan demikian diharapkan tingkat kinerja karyawan tetap akan baik. Disisi lain, penyebab adanya tuntutan pemberian program Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) ini adalah dikarenakan sebagian besar karyawan bekerja dilapangan seperti sebagai *Credit Marketing Offic (CMO)*, *Marketing Eksekutif (ME)*, *Survey (Surveyor)*, *Penagihan (Collection)*, *Bagian ADM*, *Remedial Operation* dan *Coleteral Operation*.

Berdasarkan data Tahun 2012, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru adalah:

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2012.

No	Jobs Description	Jumlah Karyawan (Orang)	Status Karyawan	
			Tetap	Kontrak
1	<i>Bach Office</i>	15	13,0 %	-
2	<i>Credit Marketing Offic (CMO)</i>	25	-	21,7 %
3	Marketing Eksekutif (ME)	11	-	9,6 %
4	Survey (<i>Surveyor</i>)	30	-	26,1 %
5	Penagihan (<i>Collection</i>)	13	-	11,3 %
6	<i>Remedial Operation</i>	7	-	6,1%
7	<i>Coleteral Operation</i>	5	-	4,3 %
8	Bagian ADM dan kasir	9	-	7,8 %
Jumlah		115	13,0 %	87,0 %

Sumber : PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2012.

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat kita pahami bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 13,0 % adalah karyawan bagian bach office yang berstatus sebagai karyawan tetap, sedangkan sisanya sebanyak 100 orang atau sebesar 87,0 % adalah karyawan lapangan yang berstatus sebagai karyawan kontrak dan masih dalam masa *outsourcing*. Berdasarkan tabel di atas juga dapat dilihat bahwa sebanyak 91 orang atau sebesar 79,0 % karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru bekerja di lapangan yang, sedangkan sisanya sebanyak 24 orang atau sebesar 13,0 % adalah karyawan yang bekerja di kantor. Ini artinya resiko kecelakaan kerja terhadap karyawan sangat tinggi. Itulah sebabnya diperlukan adanya Program Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) terhadap karyawan.

Untuk melihat kondisi tingkat kecelakaan kerja karyawan yang terjadi selama 5 tahun terakhir khusus pada karyawan yang masih berstatus *outsourcing* dapat dilihat pada tabel I.2 berikut ini :

Tabel 1.2 : Klasifikasi Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan *outsourcing* Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Periode Tahun 2008 - 2012.

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah Kecelakaan	Persentase (%)
		Ringan	Berat	Mati		
2008	70	7	9	-	16	22,9
2009	76	9	8	-	17	22,4
2010	89	10	10	-	20	22,5
2011	94	17	10	1	27	28,7
2012	100	21	14	2	35	35,0
Jumlah		64	47	3	111	131,4 %

Sumber : PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2012.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, diketahui bahwa data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru menunjukkan klasifikasi kecelakaan yang terdiri dari ringan dan berat, sedangkan karyawan yang meninggal dunia terjadi pada tahun 2011 dan 2012. Secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi selama 5 tahun terakhir cukup tinggi dan perusahaan harus mempersiapkan program Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) terhadap seluruh karyawannya

Kecelakaan ringan yaitu karyawan yang mengalami kecelakaan dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada di perusahaan atau berobat ke klinik terdekat dengan menggunakan kartu Jamsostek. Umumnya biaya yang dikeluarkan juga masih kecil dan tidak memerlukan pelayanan rawat inap seperti karena faktor operasi maupun luka berat.

Sedangkan kecelakaan berat adalah karyawan yang mengalami kecelakaan yang cukup parah dan tidak bisa ditangani oleh P3K dan korban langsung dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan. Umumnya karyawan harus rawat inap dengan jumlah biaya yang cukup besar dan harus menggunakan asuransi jiwa. Besarnya biaya yang dikeluarkan untuk kecelakaan besarpun bervariasi

hingga puluhan juta rupiah, namun PT. Swakarya Insan Mandiri sendiri memberikan jaminan asuransi jiwa dengan nilai plafon sebesar Rp. 75.000.000,- pertahun.

Permasalahan umum yang terjadi adalah nilai manfaat yang diberikan oleh perusahaan dibatasi sehingga tidak jarang karyawan harus mengeluarkan biaya tambahan hingga mencapai jutaan rupiah akibat batasan manfaat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Minimnya jaminan yang diberikan membuat karyawan yang bekerja didalamnya merasa bahwa haknya tidak diberikan secara penuh, seharusnya jika karyawan tersebut sudah terdaftar sebagai peserta Jamsostek dan asuransi, maka karyawan tersebut tidak harus mengeluarkan biaya tambahan ketika berobat.

Selain permasalahan tersebut, kondisi lingkungan kerja juga menjadi permasalahan serius. Hal ini terbukti dari banyaknya keluhan dari karyawan yang dipekerjakan di beberapa perusahaan mitra yang tidak menyediakan fasilitas dalam bekerja serta kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Ketika keluhan-keluhan tersebut disampaikan kepada PT. Swakarya Insan Mandiri, perusahaan tidak mampu mencari jalan penyelesaian dengan baik. Dampak dari keluhan-keluhan akibat tidak baiknya kondisi lingkungan kerja menyebabkan banyak perusahaan mitra yang tidak lagi melanjutkan kontrak kerjanya kepada karyawan yang disalurkan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan mitra tidak baik.

Untuk melihat kinerja karyawan *outsourcing* yang terjadi selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel I.3 berikut ini :

Tabel 1.3 : Keadaan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Periode Tahun 2008 - 2012.

Tahun	Jumlah Karyawan (Org)	Dilanjutkan kontrak (Org)	Persentase (%)	Kontrak tidak dilanjutkan (Org)	Persentase (%)
2008	70	36	51,4	34	48,6
2009	76	42	55,3	33	43,4
2010	89	41	46,1	47	52,8
2011	94	46	48,9	49	52,1
2012	100	43	43,0	57	57,0

Sumber : PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2012.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari tahun ketahun jumlah karyawan yang dilanjutkan kontrak kerjanya oleh perusahaan mitra cenderung mengalami persentase yang menurun sedangkan jumlah karyawan yang tidak dilanjutkan kontrak kerjanya oleh perusahaan mitra justru mengalami peningkatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik sehingga lebih dari 50 % karyawan tidak dilanjutkan kontrak kerjanya melainkan diganti dengan karyawan yang baru.

Penelitian ini lebih di fokuskan pada karyawan yang berstatus *outsourcing* (kontrak) dikarenakan produk utama perusahaan adalah penyaluran tenaga kerja yang berstatus *outsourcing* (kontrak) dimana perusahaan akan memutuskan kontrak kerjanya setelah karyawan tersebut diangkat oleh perusahaan mitra sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian” **Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru**”

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru ?
- b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru ?
- d. Bagaimana pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru ?
- e. Bagaimana pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.
 - e. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru.
2. Manfaat Penelitian
- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan informasi bagi PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengevaluasi khususnya masalah keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan beberapa teori yang mendasari penelitian, penarikan hipotesis, variabel dan kerangka operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penelitian data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan beberapa saran yang kiranya berguna dan bermanfaat terhadap pihak perusahaan.