

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya pimpinan perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi. Faktor-faktor produksi dalam suatu perusahaan antara lain tenaga kerja/manusia, biaya, material, metode dan pasar. Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. (Hidayah 2013: 1)

Menyangkut dengan produktivitas kerjakaryawan, Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan. Produktivitas kerja yang tinggi akan menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan, dimana tingkat produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja **(Agustini,2011:109)**

Berbagai faktor dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, sikap mental, kemampuan dan kecakapan, motivasi, minat, etos kerja, usia, teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, pendidikan dan latihan, upah dan jaminan sosial, dan sebagainya. (Hidayah 2013:2). Upah dan jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pengorbanan yang dikeluarkan oleh karyawan

kepada perusahaan tentu membutuhkan penghargaan yang layak dan sesuai. Perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun tetap harus dipenuhi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dan diharapkan jika hak serta kewajiban tersebut terpenuhi oleh masing-masing pihak maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. (Hidayah 2013:2)

Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Ravianto (1986:3) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011:3).

Perusahaan menerapkan sistem spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas. Seperti terdapat pada jenis pekerjaan ban berjalan, seorang pekerja ahli dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Selain membosankan, pekerjaan berulang-ulang dapat menimbulkan cedera pada awalnya tidak dirasakan sakit, tetapi lama-kelamaan akan terasa sakit atau menimbulkan kelainan fisik. (Wilson, 2012 : 376) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. (Wilson, 2012 : 383)

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan Karet menjadi bahan setengah jadi. Dalam operasional produksinya, kerap sekali terjadi fluktuasi yang tinggi mengenai produktivitas dari perusahaan yang menyebabkan sulitnya pencapaian target produksi secara maksimal dan bersifat konstan. Sangat disayangkan bahwa produktivitas juga pasti akan

menentukan besarnya pemberian insentif bagi karyawan yang akhirnya bermuara pada kesejahteraan karyawan tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul (PTPN XII) merupakan salah satu perusahaan penghasil getah karet dan pengelolah getah karet menjadi bahan setengah jadi. PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember Berdiri sejak zaman penjajahan Hindia Belanda. Semula PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan perusahaan milik swasta asing Belanda seiring dengan waktu, perusahaan asing Belanda tersebut di ambil alih oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1951. PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinyaberdirisendiri yaitu:

1. Kebun Gn. Mayang : meliputi afd. Gn. Mayang dan Mandigu
2. Kebun Mumbul : meliputi afd. Lengkong, Mrawan, Gambiran
3. Kebun Dampar : meliputi afd. Dampar dan Talang.

Ketiga pabrik karet tersebut dituntut untuk menerapkan program kesehatan, keselamatan kerja dan disiplin kerja dalam lingkungan kerja sebagai Perlindungan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja oleh tenaga kerja agar merasa aman, nyaman, dan tidak terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Di bawah ini ada tabel data produksi yang diperoleh langsung dari PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember tentang perbandingan target produksi karyawan kebun Mumbul, kebun Dampar dan kebun Mayang ditahun 2015.

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas kerja karyawan kebun Mumbul, kebun Dampar, dan Kebun Mayang Tahun 2013-2015

Kebun mumbul					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	224,97	3.771,75	3.036,97	39,014	17,181
2014	224,97	3.771,75	2.136,97	39,014	17,181
2015	224,97	3.771,75	2.036,97	39,014	17,181
Kebun dampar					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	141,61	3.371,75	2.100,00	25,145	13,579
2014	141,61	3.371,75	1.000,00	25,145	13,579
2015	141,61	3.371,75	3.000,00	25,145	13,579
Kebun mayang					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	110,39	3.771,75	2.000,00	25,145	13,333
2014	110,39	3.771,75	2.036,97	25,145	13,579
2015	110,39	3.771,75	1.632,17	25,145	17,181

Sumberdata : PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) KebunMumbulJember

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami fluktuasi dari tahun 2013-2015 pada Kebun Mumbul, Kebun Dampar dan Kebun Mayang. Hal ini terjadi karena produksi yang diperoleh tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan demikian produktivitas yang diperoleh oleh karyawan juga mengalami fluktuasi karena produktivitas yang seharusnya tercapai tidak sesuai dengan target produktivitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. walaupun ketiga kebun ini berbeda Kawasan, perusahaan ini merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinya berdiri sendiri, karena mesin dan pabrik tempat pengelolah getah karet tersebut berada di kebun Mumbul, hasil getah karet yang di hasilkan oleh kebun dampar dan kebun mayang dibawak keabrik kebun mumbul untuk dikelolah. Jadi penelitian ini tertarikp ada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun

Mumbul Jember karena kebun Mumbul merupakan kebun paling besar dari ketiga kebun tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian , telah terungkap bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri (*unsafe action*) adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja (*unsafe condition*) adalah sebesar 20% serta faktorlainnya adalah sebesar 2% (Fathoni, 2008: 4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya korban jiwa, cacat, kerusakan hasil produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak. Di Indonesia, setiap perusahaan telah mengikuti program mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tetapi dapat dilihat kecelakaan kerja masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember

No	Jenis	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Kecelakaan	0	0	1
2	Penyakit Kerja :			
	a. Pusing	17	18	23
	b. Hipotensi	2	3	7
	c. Gangguan pernafasan	10	13	16

Sumberdata : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja dan penyakit yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember perlu diperhatikan oleh manajemen diPT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. Kecelakaan kerja dan penyakit yang diderita para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kecerobohan saat bekerja contohnya tidak memakai masker saat pengasapan dan penguapan getah karet, tidak memakai

tangga saat memanjat pohon, dan tidak menggunakan sarung tangan saat mengambil getah karet dengan menggunakan pisau. Hal ini tentu saja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen PT. perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik.

Sedangkan Untuk permasalahan kesehatan kerja, harus dilengkapi dengan memakai masker. Karena karyawan bagian produksi berpaparan langsung dengan asap/polusi yang ditimbulkan oleh proses pembuatan getah karet, dan pengasapan getah karet. Tapi setelah disurvei, banyak karyawan yang tidak memakai masker. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik. dapat dilihat pelanggaran dan kecerobohan karyawan masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Survei alat pelindung kecelakaan dan kesehatan dalam bekerja

Tahun	Tidak memakai helm	Tidak memakai sarung tangan	Tidak memakai sepatu but	Tidak memakai masker
2013	20 %	22 %	20 %	39 %
2014	31 %	28 %	19 %	44 %
2015	22 %	25 %	19 %	38 %

Sumberdata : PT. perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Berdasarkan data diatas, terdapat persentase pelanggaran atau kecerobohan yang dilakukan karyawan hal tersebut dikarenakan kelalaian karyawan, dan beberapa persen juga dikarenakan perusahaan menganggap karyawan yang bekerja di bagian seperti pengasapan getah karet, pengambilan getah karet dll, yang kerjanya di luar pabrik tidak membutuhkan alat pelindung kerja seperti sarung tangan, sepatu but, masker, helm. Karena besar kecilnya kecelakaan kerja yang terjadi dan kesehatan karyawan yang banyak terganggu, akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. karena apabila karyawan tersebut sakit-sakitan dan terjadi kecelakaan ditempat kerja, meskipun kecelakaannya cuma ringan seperti terpeleset, tangan luka-luka ringan, maka dia tidak akan bisa bekerja untuk

hari itu, sama saja dapat menghambat pekerjaan mereka. Karena dapat mengurangi jam kerja mereka, yang seharusnya mereka jam kerjanya 24 jam/full, mereka hanya dapat bekerjasetengahnya saja.

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2002) dalam buku (Marnis, 2011:9) bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas. dapat dilihat ketidak disiplin dalam berkerja masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Presensi KeteranganAlpa Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember pada Tahun 2013-2015 sebagai berikut :

Tahun	Jumlah karyawan	Presensi			Presentase
		Sakit (orang)	Izin (orang)	Alfa (orang)	
2013	376	10	15	23	18%
2014	376	12	14	15	16%
2015	376	16	10	37	24%

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa presensi karyawan dari tahun 2013-2015 mengalami fluktuasi. Dimana, pada tahun 2015 merupakan tingkat absensi tanpa kerangan yang tertinggi yaitu dengan presentase 24% dalam setahun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa

mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dan ditindak tegaskan kepada pihak majemen agar karyawan lebih disiplin dalam berkerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.2 Perumusan masalah

PTPN XII Kebun Mumbul mengelola komoditas perkebunan kopi, kakao dan karet, yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Khusus komoditas karet PTPN XII merupakan penggabungan tiga pabrik, yakni Pabrik kebun Mumbul, kabun Dampar, kebun Mayang. Ketiga pabrik karet tersebut telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dibutuhkan oleh tenaga kerja agar merasa aman, nyaman, dan tidak terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Maka dari itu, masalah pokok yang ingin dibahas dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember ?
3. Apakah keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian :

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh keselamatan & kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaan program keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja yang ada di perusahaan.
2. Bagi perusahaan, dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat terutama mengenai pelaksanaan program Keselamatan, Kesehatan Kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan Produktivitas karyawan perusahaan.
3. Bagi pihak lain, terutama rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelaksanaan program Keselamatan, Kesehatan Kerja dan disiplin kerja bagi karyawan.