

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Bambang Suharno (2013) karyawan adalah asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

Sedangkan kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Menurut Hukumonline (2009) menemukan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan di perusahaan.² Dan yang tak kalah pentingnya fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya kesehatan dan keselamatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal

kecelakaan dan sakit di tempat kerja kerap terjadi akibatnya banyak korban jiwa dibanding dengan perang dunia. Riset yang dilakukan badan dunia International Labour Organization (ILO) menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal setara dengan satu orang setiap 15 detik, atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan, kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun.

Apalagi pada saat sekarang ini era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sector industry pasti akan menggunakan teknologi canggih diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh-takacuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.⁵ Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja

membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debu nuklir yang terbawa ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia. Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud. Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang dikeluarkan seperti Undang-Undang No.50 tahun 2012 tentang sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja. (wicaksono 1995). Penerapan Undang Undang No. 50 Tahun 2012 dengan penerapan di PT. JAYATECH masih belum menerapkan Undang Undang ketenagakerjaan dikarenakan untuk pembiayaan dana belum 100% di backup oleh perusahaan. Dan perusahaan tidak juga membackup dana untuk pembiayaan seperti terjadinya patah tangan atau patah pada persendiaan jika diperlukan terapi maka PT. JAYATECH tidak dapat memback dana tersebut, maka disini penulis ingin meneliti sejauh mana penerapan UU Ketenagakerjaan yang sudah diterapkan di PT. JAYATECH.

kerugian kepada karyawan yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 dan 2 yang menyatakan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

PT JAYATECH PALMINDO merupakan salah satu perusahaan supplier mesin dan sparepart PKS di Indonesia yang mempunyai stockist yang besar di Medan, Pontianak dan Sampit sebagai salah satu komitmen kami untuk melayani pelanggan kami di seluruh penjuru Nusantara. Mesin dan sparepart PKS. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan

perusahaan dapat tercipta secara optimal. Inilah yang mendorong peneliti untuk melihat sejauhmana pengaruh perapan **“PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN PT. JAYATECH”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana perlindungan hukum PT. JAYATECH atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya?
2. Bagaimana tanggung jawab PT. JAYATECH atas kecelakaan kerja pada karyawannya?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Pengaruh dan Hambatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAYATECH.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.