

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan senantiasa menghadapi berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan karyawan (Sumber Daya Manusia) karena karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam melaksanakan proses produksi didalam suatu perusahaan yaitu mengelola faktor-faktor produksi seperti bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki perusahaan.

Setiap perusahaan tentu saja memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan menggunakan masukan yaitu manusia, modal, bahan, mesin teknologi dan pemasaran untuk kemudian diproses melalui

perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, penggerakan dan pengendalian yang menghasilkan keluaran berupa barang yang berkualitas, jasa yang berkualitas, layanan berkualitas dan pelanggan menjadi puas.

Didalam masukan terdapat salah satu faktor yang paling penting yaitu manusia yang dikelola melalui Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mempunyai fungsi operasional Manajemen Sumber daya Manusia menurut Mondy, Noe dan Premeaux (1999:6) menyatakan bahwa fungsi manajemen Sumber Daya Manusia meliputi lima fungsi area yaitu : (1) *Human resources planning, recruitmen, and selection* (2) *Human resource development* (3) *Compensation and benefit* (4) *Safety and health* (5) *Employee and labor relation*.

Fungsi-fungsi manajemen tersebut dijalankan dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan, dan agar fungsi-fungsi tersebut berjalan dengan lancar, maka perlu dilakukan pengawasan. Keberhasilan pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia tersebut dapat terlihat dari umpan balik yang yang diberikan karyawan dalam bentuk peningkatan motivasi kerja dan tercapainya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lain karena kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan apabila apa yang diharapkannya dan yang menjadi kebutuhannya dapat terpenuhi.

Maka sebaiknya perusahaan harus memahami kebutuhan karyawannya yang dapat dituangkan dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat perusahaan. Seperti : kebijakan keamanan dan kesehatan, praktik kompensasi dan kebijakan pengembangan karyawan.

PT. PLN (Persero) P3B JB Region Jabar sebagai Perusahaan Penyalur dan Pusat Pengatur Beban yang memiliki asset sumber daya manusia yang cukup banyak dengan berbagai bidang pekerjaan dalam rangka memberikan kepuasan kerja pada karyawannya perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi dan terpenuhinya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga sangat bergantung pada isi dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan kondisi dari pekerjaan. Karyawan Bidang Pemeliharaan pada PT. PLN (Persero) merupakan karyawan yang bekerja pada bidang yang memiliki risiko pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bidang pekerjaan lainnya, hal ini berkaitan dengan pekerjaan utamanya yaitu pemeliharaan transmisi pada instalasi listrik Tegangan Tinggi/Tegangan Ekstra Tinggi (TT/TET).

Risiko pekerjaan yang tinggi dapat tergambarkan melalui Kondisi pekerjaan yang kurang aman dan hal tersebut dapat terlihat dari bahaya-bahaya yang akan ditimbulkan oleh tegangan listrik terhadap manusia atau karyawan seperti yang tercantum dalam buku Panduan umum pemeliharaan transmisi TT/TET dengan Metode PDKB (2008:8), yaitu : 1) Tegangan listrik : tegangan

sentuh, tegangan langkah dan tegangan pindah ; 2) arus yang melewati tubuh manusia : arus mulai terasa, arus mempengaruhi otot, Arus yang mengakibatkan pingsan, meninggal dunia, arus fibrasi dan arus reaksi ; 3) sengatan listrik dan 4) perbedaan potensial.

Untuk lebih jelasnya bahwa pekerjaan Bidang Pemeliharaan mempunyai pekerjaan yang berisiko tinggi, tabel dibawah menggambarkan bahaya yang ditimbulkan tergantung pada besarnya tegangan listrik, yang arusnya melewati tubuh manusia seperti efek yang akan ditimbulkan pada manusia adalah :

**Table 1.1**  
**Efek yang mengalir pada 50 Hz**

Arus	Waktu kontak	Hasil
1 mA		Ambang sensasi
10 mA	10-10,000 ms	Sensasi rasa sakit
50 mA	10-200 ms	Selalu tidak ada bahaya
50 mA	200-400 ms	Kelumpuhan otot sementara
50 mA	4000 ms plus	Kemungkinan berhentinya jantung
100 mA	10-100 ms	Selalu tidak ada bahaya
100 mA	100-600 ms	Kelumpuhan otot sementara
100 mA	600-10,000 ms	Kemungkinan berhentinya jantung
100 mA	10,000 ms	Kemungkinan berhentinya jantung
500 mA	10-40 ms	Selalu tidak ada bahaya
500 mA	40-500 ms	Kemungkinan berhentinya jantung

Sumber : Panduan umum pemeliharaan transmisi TT/TET dengan Metode PDKB(2008:101)

Tingkat bahaya atau risiko yang begitu tinggi tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja indikator emosional dan kesehatan psikologis karyawan serta rasa aman yang dibutuhkan oleh setiap karyawan tentu akan sulit didapatkan

Kondisi kerja yang berbahaya pada bidang transmisi dapat dilihat dari adanya kecelakaan yang terjadi di wilayah kerja Region Jawa Barat yang dialami oleh karyawan bidang pemeliharaan. Berikut ini adalah tabel data kecelakaannya.

**Tabel 1.2**  
**Kasus Kecelakaan yang terjadi di P3B Region Jawa Barat**

Waktu kejadian	Tempat kejadian	Macam pekerjaan	Sebab kecelakaan	Akibat kecelakaan
11/3-2004	GI Rengasdengklok	Pemeliharaan Tahunan Bay Trafo II	Perilaku tidak aman (diduga korban terkena induksi 20 KV)	cacat kekurangan fungsi anggota badan
4/1-2005	T A3 SUTT 150 Kv KSMBI-BKS	Penggantian Isolator	Kondisi tidak aman (pengamanan isolator patah)	sembuh (Perawatan lebih dari 1 bulan)
3/10-2006	GI Kosambi baru	Penggantian PMT 150 Kv BKASI	Kondisi tidak aman (Tetes minyak pada dudukan PMT)	Sembuh
14/11-2007	GI Kosambi Baru	Manuver pasokan jaringan 380 Volt	Tindakan tidak aman (Hubungan singkat 220 Volt antara obeng ke body change over)	Cacat kekurangan fungsi
12/1-2008	GI Malangbong	Pemeliharaan Bay Trafo	Tindakan tidak aman (korban tersandung kabel tangent delta terjatuh dari atas trafo)	-
11/11-2008	GI Cigereleng	Pengecatan serandang switch yard 70 KV	Perilaku tidak aman (Korban masuk ke lokasi bertegangan)	Meninggal dunia

Sumber Buku Laporan K3 (2008)

Dari table 1.2 maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan yang terjadi merupakan jenis kecelakaan dengan tingkat keparahan yang cukup tinggi dimana

korban kecelakaan mengalami disfungsi organ bahkan sampai kehilangan nyawa. Selain itu menurut wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan dimana bahaya kesehatan yang akan dirasakan dampaknya dalam jangka waktu panjang adalah kurang baiknya fungsi salah satu organ tubuh dari karyawan.

Selain dari kondisi kerja yang memiliki risiko tinggi hal yang menimbulkan ketidakpuasan lainnya pada karyawan Bidang Pemeliharaan juga karena pekerjaan yang monoton dengan melakukan pemeliharaan rutin yang dilakukan berdasarkan waktu sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh pabrik pembuat dan menunggu perintah dalam melakukan pekerjaannya (Majalah Floeksi : 3).

Pekerjaan pada bidang pemeliharaan sesuai dengan keterampilan dan keahlian para karyawannya tetapi pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan cukup tinggi. Pada saat karyawan mengalami kesulitan maka timbul rasa tidak puas dalam diri para karyawan. Ketidapuasan ini dapat dilihat dengan banyaknya karyawan yang mengatakan setuju apabila kesulitan dalam tugas menimbulkan ketidakpuasan di dalam dirinya. Dari 10 orang responden 8 orang yang menyatakan setuju sehingga pada saat kesulitan itu muncul maka karyawan merasa pekerjaannya belum maksimal.

Dari hasil pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hal yang paling berpengaruh terhadap timbulnya ketidakpuasan pada karyawan bidang pemeliharaan, yaitu: Kondisi pekerjaan, dimana pekerjaan yang mempunyai risiko atau bahaya yang tinggi

Maka dari itu karena ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan merasakan tidak puas dan untuk membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja serta mengikuti anjuran pemerintah maka PT PLN (Persero) P3B JB Region Jabar membuat kebijakan keamanan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir bahaya dari pekerjaan serta dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa aman dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan akan rasa aman menurut Teori Maslow merupakan kebutuhan dasar kedua yang harus terpenuhi dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan tercapainya kepuasan kerja.

Karena risiko dalam pekerjaan yang dilakukan oleh Bidang Pemeliharaan maka program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja melewati tiga tahapan keamanan. Kondisi lingkungan, kesiapan karyawan serta kesiapan perlengkapan menjadi hal yang utama seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Apabila dari ketiga komponen itu ada yang tidak memenuhi standar maka pekerjaan dihentikan untuk sementara, hal itu tidak akan berpengaruh besar pada pencapaian target karena penyelesaian tugas disesuaikan dengan keadaan di lapangan dan tidak bersifat memaksa.

Untuk mendukung pekerjaannya Bidang Pemeliharaan membuat panduan berupa buku yang didalamnya terdapat prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, yang terdiri dari Panduan umum pemeliharaan transmisi TT/TET dengan Metode PDKB dan Prosedur pelaksanaan pekerjaan pada instalasi listrik TT/TET. Hal ini untuk meminimalkan Pelanggaran prosedur keselamatan dan kesehatan kerja seperti tidak disiplinnya karyawan dalam penggunaan peralatan K3

Selain itu Pemasangan poster dan foto di wilayah kerja bidang pemeliharaan juga diberlakukan oleh PT. PLN (Persero) P3B RJBR agar para karyawan lebih menyadari akan bahaya dan bagaimana cara meminimalisasi dari bahaya tersebut dan pada setiap Gardu Induk dan Tower ditempatkan papan pemberitahuan berapa tingginya tegangan.

Pekerjaan juga dilakukan apabila telah dikeluarkannya surat perintah pekerjaan pemeliharaan yang akan menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan, karena apabila tidak ada surat tersebut maka pekerjaan tidak boleh dilakukan.

Berikut ini adalah syarat umum yang harus dilakukan pada setiap pekerjaan oleh bidang pemeliharaan sesuai dengan buku panduan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan untuk meminimalisasi risiko dan bahaya yang akan terjadi.

Prosedur untuk Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan adalah :

1. Prosedur dan instruksi kerja yang telah disahkan, serta peralatan yang telah lulus uji oleh lembaga sertifikasi
2. Penerimaan Surat Penunjukan Pengawasan Pekerjaan Bertegangan (SP3B) dan Surat Perintah melaksanakan Pekerjaan Bertegangan (SP2B) bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, meliputi :  
Prosedur, Instruksi kerja, Peralatan, dan Material yang digunakan
3. Pelaksanaan PDKB TT/TET adalah Pengembangan dari pekerjaan *off line*

4. PDKB tidak boleh dilaksanakan pada pekerjaan yang tidak terencana
5. Pengawas K3 bertanggungjawab atas pelaksanaan, keselamatan, peralatan dan pelaksanaan pekerjaan
6. Keselamatan pribadi menjadi tanggungjawab masing-masing
7. Dalam melaksanakan pekerjaan tidak diperbolehkan ada dua kegiatan yang dapat saling mempengaruhi pergerakan konduktor/tower bila ada terjadi kegagalan peralatan atau material
8. Semua peralatan harus lulus uji setiap 6 bulan sekali
9. Semua pelaksana PDKB TT/TET harus diperiksa kesehatannya (*General Check Up*) setiap 6 bulan sekali

Prosedur untuk pekerjaan tidak dalam keadaan bertegangan adalah :

1. Persiapan
  - Briefing
  - Pengawas pekerjaan memeriksa alat kerja dan material yang diperlukan
  - Pengawas K3 memeriksa peralatan keselamatan yang diperlukan
  - Pengawas K3 memeriksa kesiapan jasmani/rohani personil yang akan melaksanakan pekerjaan
2. Izin pembebasan Instalasi untuk dikerjakan
3. Pelaksanaan maneuver

- Memposisikan remote ke posisi lokal
  - Manuver pembebasan tegangan, sesuai dengan rencana yang telah dibuat
  - Pemasangan tagging pada panel control dan memasang gembok pengaman pada box PMT, PMS Line, PMS Rel, dan PMS Tanah
4. Pernyataan bebas tegangan
  5. Pelaksanaan pekerjaan
    - Pemeriksaan tegangan
    - Pemasangan pentanahan local pada peralatan
    - Pengaman tambahan
    - Pemasangan tagging
    - Pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana
  6. Pekerjaan selesai
    - Melepaskan pentanahan lokal
    - Melepaskan pengamanan tambahan
    - Melepaskan tagging, gembok dan rambu pengaman
    - Merapikan alat kerja

Prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti yang telah dijelaskan diatas dengan dibantu dengan peralatan keselamatan dan

kesehatan kerja yang memadai, seperti pakaian pelindung, peralatan pekerjaan, dan alat-alat keselamatan kerja lainnya serta pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pada karyawan bertujuan untuk mendukung Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat memberikan rasa aman pada setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan meminimalisasi bahaya yang akan terjadi.

Dengan melihat betapa pentingnya masalah tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

## **1.2 Identifikasi Penelitian dan Perumusan Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Penelitian**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka telah diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, dimana terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan bidang finansial lainnya
6. Rekan kerja

## 7. Kondisi pekerjaan

Rendahnya kepuasan kerja harus segera ditangani karena dampaknya akan begitu besar baik pada produktivitas, kinerja, kemangkiran dan turnover. Apabila kepuasan kerja meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan akan bekerja lebih baik sehingga manfaat dari kepuasan kerja dapat dirasakan oleh kedua belah pihak.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil faktor pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja hal ini dilakukan karena pekerjaan pada bidang pemeliharaan merupakan pekerjaan yang memiliki risiko yang tinggi. yang dijadikan sebagai subyek penelitian adalah karyawan bidang pemeliharaan Transmisi Tegangan Tinggi/tegangan Ekstra Tinggi PT. PLN (Persero) P3B JB Region Jabar.

### 1.2.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi fokus penelitian adalah mengenai Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fokus masalah tersebut diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat.

2. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat.
3. Bagaimana Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat
3. Untuk mengukur seberapa besar Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Pemeliharaan Transmisi TT/TET PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam Pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia melalui temuan-temuan yang diperoleh.

2. Secara Empirik

Penelitian ini diharapkan berguna bagi PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat jika ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan. Selain itu Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi ataupun perbandingan dalam mengembangkan pengetahuan serta akan menjadi bahan bagi para peneliti selanjutnya.