

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini sedang mengalami penurunan. Krisis global yang sedang melanda menyebabkan perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap karyawannya, sehingga mempersempit lapangan kerja. Industri merupakan salah satu usaha yang mampu menyerap tenaga kerja. Di Indonesia, perindustrian mampu menyerap tenaga kerja sebagian dari 30% *sector tradable*/pertanian dan industri (www.kabarindonesia.com, diakses pada 19 Februari 2009). Industri memang bukan merupakan satu-satunya jenis usaha yang mampu menyerap tenaga kerja yang ada, mengingat 70% dari tenaga kerja yang produktif berada pada *sector non-tradable*. Walaupun industri hanya mampu menyerap sebagian 30% dari *sector tradable*, hal tersebut cukup berarti dalam upaya membuka lapangan kerja.

Perusahaan sebagai salah satu bagian dari sektor industri terdiri dari beberapa departemen yang memiliki fungsi berbeda-beda. Perusahaan setidaknya terdiri dari beberapa departemen, diantaranya adalah departemen keuangan, pemasaran, SDM (Sumber Daya Manusia), produksi, dan lain-lain. Departemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam tim manajemen di samping fungsi departemen lain. Hal ini terjadi karena aset SDM dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Aset SDM juga mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing. Merujuk kepada pendapat yang diungkapkan oleh guru besar SDM, Dave Ulrich dalam Agung (2007 : 17), bahwa dalam perkembangannya, departemen SDM memiliki tanggung jawab dalam mentransformasikan organisasinya menjadi *strategic business partner*. Dalam konsep tersebut, yang terpenting bahwa departemen SDM mampu membantu organisasi bisnis dalam membangun *organization capabilities* dan *organization effectiveness* melalui *Human Capital* mereka sehingga bisnis bisa mencapai *sustainable superior performance*.

Seiring dengan keadaan lingkungan bisnis yang terus berubah, departemen SDM mengalami perubahan dari suatu yang bersifat parsial ke arah yang lebih terintegrasi dan bersifat strategik. Selain itu, perusahaan juga mengalami pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen SDM dan fungsi SDM. Secara tradisional fungsi departemen SDM hanya melakukan tugas administratif yaitu proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Namun sejak tahun 1960-an, fungsi departemen SDM mulai mengarah kepada fungsi departemen SDM dalam membuat organisasi lebih kompetitif dan efektif.

Program pelatihan merupakan salah upaya klasik yang telah banyak dilakukan namun masih relevan dalam upaya peningkatan kompetensi. Yang terpenting bahwa isi dari program pelatihan harus lebih dinamis, aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Seseorang akan mampu melakukan sesuatu jika sering berlatih. Hal tersebut juga dialami seorang karyawan. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Pelatihan yang baik diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan pelatihan.

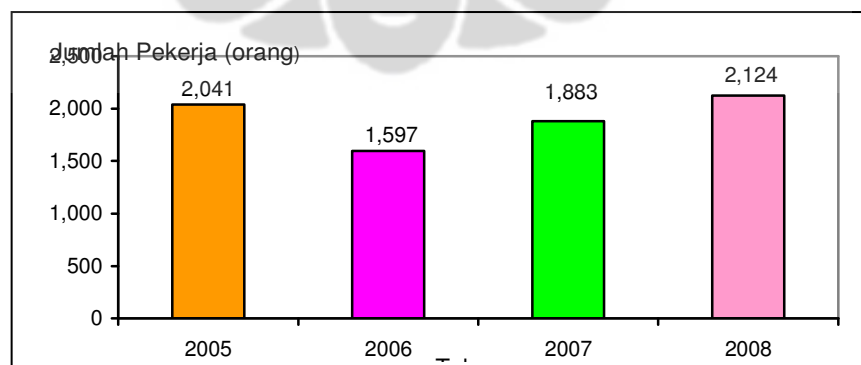
Apabila dicermati, program pelatihan akan memberikan implikasi bagi perusahaan. Simamora (2004 : 273) mengungkapkan bahwa sasaran langsung dari program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi adalah untuk meningkatkan kesadaran diri individu, meningkatkan keterampilan dalam satu bidang tertentu atau lebih, dan meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Hal tersebut menegaskan bahwa pelatihan diharapkan dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan keterampilan dan motivasi.

Pelaksanaan program pelatihan memiliki implikasi yang jelas, namun tidak semua perusahaan mampu memberikan pelatihan bagi karyawannya, mengingat dalam pelaksanaannya, pelatihan membutuhkan biaya yang cukup besar. Paradigma lama, kebanyakan perusahaan menganggap program pelatihan sebagai biaya bukan sebagai investasi. Manfaat dari program pelatihan akan semakin terlihat jika perusahaan mampu memberikannya secara terus menerus dan berkelanjutan. Seseorang yang terus berlatih

tentu berharap agar lebih menguasai bidang yang dipelajari dan akan berdampak positif bagi dirinya. Departemen SDM yang mengadakan program pelatihan hendaknya dapat mengestimasi atau menghitung seberapa besar dampak positif yang diperoleh dari program pelatihan.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan mendorong pentingnya suatu bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan SDM mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Kurangnya pengetahuan mengenai prosedur penggunaan alat kerja secara benar merupakan salah satu hal yang menyebabkan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Menurut UU Kesehatan Tahun 1992 Pasal 23, upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar di peroleh produktivitas yang optimal. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan (TB. Sjafriz Mangkupraja, [www.ronawajah.com](http://www.ronawajah.com), diakses pada 24 April 2009).

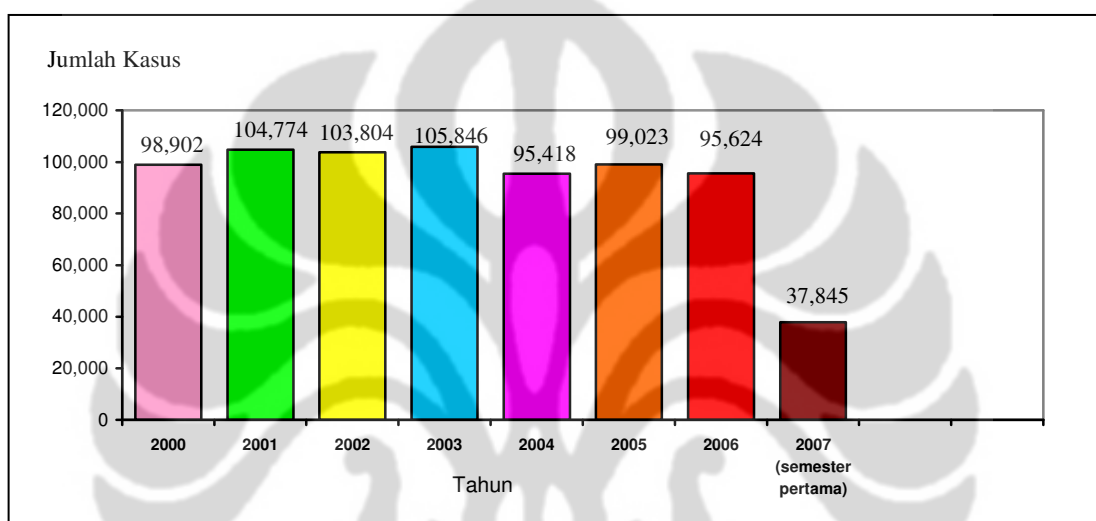
Pada beberapa tahun terakhir jumlah pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan cenderung meningkat. Pada kurun waktu empat tahun terakhir, hanya satu kali mengalami penurunan jumlah tenaga kerja yang meninggal karena kecelakaan, yaitu pada Tahun 2006, selanjutnya jumlah kecelakaan tersebut cenderung meningkat. Menurut data PT Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang dikutip oleh harian *online* pikiran rakyat, jumlah pekerja yang meninggal akibat kecelakaan kerja pada empat tahun terakhir adalah sebagai berikut :



Grafik 1.1 Jumlah Pekerja yang Meninggal karena Kecelakaan

Sumber : [www.pikiranrakyat.com](http://www.pikiranrakyat.com), diakses pada 24 April 2009, telah diolah kembali.

Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, meskipun cenderung menurun dari tahun ke tahun. Penerapan K3 pada perusahaan-perusahaan di Indonesia secara umum masih rendah. Berdasarkan data organisasi buruh internasional di bawah PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa), Indonesia menduduki peringkat ke 26 dari 27 negara dalam hal keselamatan kerja ([www.tempointeraktif.com](http://www.tempointeraktif.com), Dede Ariwibowo, diakses pada 24 April 2009). Jumlah kecelakaan kerja pada beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut :



Grafik 1.2 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja pada Beberapa Tahun Terakhir

Sumber : Majalah Human Capital Edisi 49 April 2008 hlm 47, telah diolah kembali.

Kecelakaan kerja bukan hanya terjadi pada perusahaan konstruksi, kimia, atau pertambangan yang berada pada karyawan level operasional. Namun resiko kecelakaan kerja juga terjadi pada karyawan yang bekerja pada sebuah perkantoran. Di perkantoran, sebuah studi mengenai bangunan kantor modern di Singapura dilaporkan bahwa 312 responden ditemukan 33% mengalami gejala *Sick Building Syndrome (SBS)*. Keluhan mereka umumnya cepat lelah (45%), hidung mampat (40%), sakit kepala (46%), kulit kemerahan (16%), tenggorokan kering (43%), iritasi mata (37%), lemah (31%) ([www.arbelprasetyo.blogspot.com](http://www.arbelprasetyo.blogspot.com)). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa resiko kerja juga terjadi pada karyawan yang bekerja di kantor, sekalipun bangunan kantor merupakan bangunan kantor modern.

Pada tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Dimana pada pasal 3 Peraturan Menteri tersebut menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan SMK3. Oleh karena itu, setiap perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil dan menengah hendaknya benar-benar memperhatikan prinsip K3. Pelaksanaan K3 secara nasional tidak saja diarahkan pada perlindungan tenaga kerja tetapi dibutuhkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus menghadapi tantangan global dalam menaikkan daya saing dunia usaha (Majalah Human Capital Edisi 49 April 2008 hlm 46). Unsur kesehatan dan keselamatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup jumlah dan kualitas fasilitas kesehatan dan keamanan kerja maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pengembangan bisnisnya.

Bagi seorang pekerja, sebagian besar waktunya akan dihabiskan di tempat kerja ataupun di dalam ruangan perkantoran tempat ia bekerja. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa dampak dari ruang kerja yang tidak nyaman akan berakibat terjadinya gangguan kesehatan di tempat kerja tersebut, serta akan menimbulkan gangguan produktivitas kerja. Perkantoran modern sekalipun, tidak terlepas dari permasalahan tersebut, misalnya dampak penggunaan komputer dari aspek ergonomi, penggunaan karpet mewah, penempatan mesin *fotocopy* yang tidak tepat yang turut membuat udara lingkungan kerja kita menjadi tercemar, sistem *air conditioning* yang tidak tepat yang dapat menurunkan kualitas udara ruangan yang kita hirup selama jam kerja. Sebagai perkantoran yang modern, maka higiene dan sanitasi mutlak diperlukan. Permasalahan dalam suplai air bersih akan menimbulkan ketidak nyamanan bagi penggunanya. Pembuangan limbah domestik yang salah, akan menyebabkan populasi *insect* seperti lalat, nyamuk, kecoa dan tikus akan meningkat, dan pada gilirannya akan merupakan permasalahan kesehatan lainnya. Semuanya berujung kepada banyaknya keluhan sakit, meningkatnya kunjungan ke poliklinik, ketidak nyamanan dalam bekerja, sulit

berkonsentrasi dan akhirnya membuat karyawan tidak produktif. Perundang-undangan mengharuskan perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja, agar tidak sampai menimbulkan sakit yang bila berkelanjutan akan menimbulkan kecacatan. Untuk itu dibutuhkan komitmen seluruh *stakeholder* perusahaan untuk melakukan perubahan tersebut.

Kemajuan teknologi, sikap dan perilaku, sangat berpengaruh pada kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Kegiatan hygiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang mengupayakan terciptanya tempat kerja aman, nyaman dan higienis serta tenaga kerja sehat, selamat dan produktif, semakin banyak dibutuhkan. Mengenal dan memahami berbagai aspek penyakit akibat kerja, merupakan langkah awal untuk meminimalisasi akibat yang tidak dikehendaki. Sikap menunggu atau membiarkan seorang pekerja menderita sakit akibat kerja, merupakan tindakan yang merugikan dan melanggar hak asasi pekerja. Seiring dengan kebutuhan tersebut, maka pelaksanaan program pelatihan K3 sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat menerapkan K3 di tempat kerja dengan baik. Program pelatihan K3 penting mengingat pengetahuan dan kepedulian karyawan pada umumnya dan kalangan industri pada khususnya masih rendah. Rendahnya pengetahuan dan kepedulian tersebut menyebabkan kondisi K3 perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah. Pada tahun 2005 Indonesia menempati posisi yang buruk jauh di bawah Singapura, Malaysia, Filipina dan Thailand (TB. Sjafri Mangkupraja, [www.ronawajah.com](http://www.ronawajah.com), diakses pada 24 April 2009). Kondisi tersebut mencerminkan kesiapan daya saing perusahaan Indonesia di dunia internasional masih sangat rendah.

Dalam suatu perusahaan, pimpinan merupakan bagian dari SDM yang memiliki peran penting. Pencapaian tujuan perusahaan mungkin terjadi jika terdapat kerjasama diantara seluruh komponen perusahaan dan kerjasama tersebut hanya mungkin terjadi jika terdapat seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinannya "mampu" mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan anggotanya ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Pada suatu perusahaan yang anggotanya memiliki karakter dan tugas yang berbeda-beda, pimpinan dituntut secara profesional untuk mampu menguasai segala hal. Menurut Kaloh (2006 : 10), kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan mensyaratkan seorang pemimpin yang "generalis" yaitu mengetahui

walaupun sedikit tentang segala hal. Padahal, biasanya seorang pemimpin merupakan orang yang "spesialis", yaitu hanya ahli dalam bidang tertentu saja. Dalam hal ini pemimpin harus menggunakan tenaga yang ahli dalam bidang lain, jika ia tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut.

Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi sesuai dengan perannya akan mampu mendukung organisasi menuju pencapaian tujuan, sebaliknya pemimpin yang tidak kompeten akan menjadikan perusahaan statis, bahkan mengalami kemunduran. Menurut Nasution (1994 : 225), pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat, diantaranya mempunyai kemampuan melebihi orang lain, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, mau bekerja keras, pandai bergaul, memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan, dan memiliki rasa integritas. Jika dicermati, untuk menjadi seorang pemimpin yang baik ternyata bukan merupakan hal yang mudah. Kemampuan individu pemimpin akan terkait dengan kinerjanya sebagai individu dan kinerja keseluruhan di tingkat perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan pimpinan-pimpinan di setiap divisinya memiliki kinerja yang maksimal.

Menurut Wahjosumidjo (1994 : 143), pemimpin membutuhkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Salah satu jenis perusahaan yang membutuhkan pelatihan mengenai K3 bagi pimpinannya adalah PT Waskita Karya (persero). PT Waskita Karya (persero) merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki kriteria pencapaian misi dengan mempedulikan keselamatan kerja dan lingkungan serta pengembangan sumber daya dan kesejahteraan karyawan. Dengan kriteria tersebut PT Waskita Karya (persero) dituntut untuk memiliki program pelatihan yang berkaitan dengan K3. PT Waskita Karya (persero) sebagai sebuah perusahaan bisnis, untuk memenuhi kebutuhan pasar tidak terlepas dari permasalahan tersebut. Perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan bagi para pimpinannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menunjang kinerja pimpinannya, PT Waskita Karya (persero) memiliki beberapa program mengenai pelatihan K3. Selama ini, pelatihan K3 selalu dilakukan setiap tahun dengan materi yang beragam. Pelatihan K3 dianggap salah satu jenis pelatihan yang penting karena PT Waskita Karya (persero) merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki peluang cukup besar terjadinya kecelakaan kerja. Dengan

kebutuhan tersebut, PT Waskita Karya (persero) juga merupakan salah satu perusahaan yang peduli dengan K3. Hal tersebut dapat dilihat dari program-program pelatihan yang telah dilakukan dan penerapannya di perusahaan. Materi pelatihan K3 pada umumnya terdiri dari K3 konstruksi dan K3 untuk perkantoran, misalnya ergonomi, higiene, dan lain-lain. Materi pelatihan terdiri dari K3 konstruksi dan K3 perkantoran karena karyawan maupun pimpinannya terbagi menjadi keahlian teknik dan keahlian non teknik.

Dalam suatu perusahaan, pada umumnya pimpinan dikategorikan menjadi tiga, yaitu pimpinan tingkat atas, pimpinan tingkat menengah dan pimpinan tingkat bawah. Pada pimpinan tingkat bawah, kemampuan utama yang harus dimiliki adalah *technical skill* dan *human skill*, namun menurut Wahjosumidjo (1994 : 143), *technical skill* merupakan keterampilan yang lebih penting. Peneliti mengadakan penelitian untuk pimpinan tingkat bawah, dalam hal ini adalah Kepala Bagian karena Kepala Bagian berhubungan langsung dengan karyawan teknis, sehingga sesuai dengan program pelatihan K3 yang juga memberikan pelatihan keterampilan teknis. PT Waskita Karya (persero) merupakan perusahaan besar dan telah bertahan dari krisis, namun pelatihan bagi para Kepala Bagianya masih kurang terprogram dengan baik (Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pembinaan dan Pengembangan PT Waskita Karya (persero) pada Februari 2009).

Evaluasi pelatihan merupakan bagian yang penting untuk mengukur seberapa berhasilnya suatu pelatihan. Menurut Cushway (1999 : 116) bahwa tahap terakhir suatu pelatihan adalah evaluasi efektivitas pelatihan. Dalam hal ini PT Waskita Karya (persero) melakukan empat tahap pelatihan. Mekanisme dalam pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan. Kuesioner berupa pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Evaluasi pelatihan dilakukan setelah peserta mengikuti program pelatihan. Pada penelitian ini, peneliti mendasarkan evaluasi menurut persepsi kepala bagian karena kepala bagian merupakan bagian dari level manajemen yang juga memiliki kewenangan dalam memperbaiki proses pelatihan jika pelatihan masih terdapat kekurangan. Dengan demikian pelatihan selanjutnya dapat dilaksanakan dengan lebih baik.



Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**“Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Berdasarkan Persepsi Kepala Bagian PT Waskita Karya (Persero)”**

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Permasalahan dalam suatu perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja, akan tetapi perlu diperhatikan dan dipertimbangkan lebih matang dalam pembahasannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana evaluasi pelaksanaan program pelatihan K3 berdasarkan persepsi kepala bagian PT Waskita Karya (persero).

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian merupakan bentuk metode ilmiah dalam rangka memecahkan masalah atau membuktikan hipotesis. Untuk memberikan arah dalam pelaksanaan, maka perlu ditetapkan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan program pelatihan K3 berdasarkan persepsi kepala bagian PT Waskita Karya (persero)

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memahami penulisan penelitian ini, peneliti membaginya dalam beberapa bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini, yaitu:

### **Bab 1 Pendahuluan**

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran mengenai permasalahan yang akan diangkat sebelum dilakukan analisis dan pembahasan lebih mendalam.

## **Bab 2 Kerangka Teori dan Metode Penelitian**

Pada bab ini terdapat dua bahasan utama, yaitu mengenai kerangka teori dan metode penelitian. Adapun sub bab yang terdapat dalam bab ini adalah tinjauan pustaka, konstruksi model teoritis, operasionalisasi konsep, dan metode penelitian.

## **Bab 3 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sejarah dan profil PT Waskita Karya (persero) serta pelaksanaan pelatihan K3 secara umum di PT Waskita Karya (persero).

## **Bab 4 Analisis Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Berdasarkan Persepsi Kepala Bagian PT Waskita Karya (Persero).**

Pada bab ini akan dijabarkan analisis dari hasil pengumpulan data melalui instrumen penelitian, dan relevansinya dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

## **Bab 5 Simpulan dan Saran**

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan beberapa saran dari sisi peneliti setelah menelaah dari sudut teoretis dan pelaksanaan.