

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan peranan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting karna sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan dalam upaya untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan tersebut. Dalam tercapainya sebuah visi dan misi dalam perusahaan tidak hanya berdasarkan modal yang besar atau teknologi yang canggih namun juga peranan sumber daya manusia (SDM) didalamnya. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai memperhatikan faktor-faktor yang dapat membuat sumber daya manusia nyaman dan aman saat bekerja dalam menjalankan kerjanya yaitu dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang bebas dari polusi, pengaturan limbah perusahaan, banyaknya tumbuhan hijau disekitar lingkungan kerja, lokasi perusahaan yang mudah dijangkau, dll. Selain itu komunikasi interpersonal juga perlu diperhatikan untuk membangun komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan ataupun antara atasan dengan bawahan sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan ataupun keputusan dengan bijaksana dan menguntungkan untuk kedua pihak. Salah satunya kebijakan atau keputusan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan merasa nyaman dan aman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Sofyan 2013:20). Perusahaan

sebaiknya mempunyai kondisi atau keadaan yang saling mendukung kerjasama hubungan antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan, komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan dan pengendalian diri yang baik sehingga dapat menjadi kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak secara langsung kinerja suatu perusahaan (terry 2011:23). Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik mempunyai arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung seperti kursi, meja, sistem jalan raya dan lokasi pabrik atau perusahaan. lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, sirkulasi udara, kebisingan cahaya dan bau yang tidak sedap.

Selain lingkungan kerja yang menjadi faktor eksternal, Komunikasi juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara bawahan dengan atasan, komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan mengendalikan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat membuat sebuah keputusan atau kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak. Komunikasi sendiri merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal* dari seseorang ke orang lain (Gibson dan Ivan 2012:84). Dari komunikasi yang terjalin dapat membantu perkembangan motivasi yaitu

dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja mereka atau pekerja yang ada dibawah standar (Robbins 2013:17). Komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan menanggapi secara langsung yang disebut komunikasi interpersonal. Menurut Suharsono dan Lukas (2013:86) komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi tatap muka langsung, dialogis antara kedua individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok dengan kelompok.

Terjalannya komunikasi interpersonal yang baik antar pekerja (karyawan) dengan atasan (pimpinan) ataupun sebaliknya, akan memperoleh suatu kebijakan atau keputusan yang bijaksana (tidak merugikan bawahan ataupun perusahaan). Salah satunya kebijakaan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang diatur oleh pemerintah didalam undang-undang ketenagakerjaan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha ataupun perusahaan dan pekerja sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Okky 2011:32), yang bertujuan untuk membuat suatu tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat digunakan untuk menekan jumlah resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja serendah mungkin. Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Kondisi

perburuhan yang buruk dan jumlah kecelakaan kerja yang tinggi mendorong berbagai golongan untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja yang salah satunya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (Soehatman ramli, 2010:6). Salah satu faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang jarang diperhatikan karna kurangnya komunikasi interpersonal dari bawahan ke atasaan ataupun sebaliknya sehingga secara tidak langsung mengganggu produktivitas suatu perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja diatur dalam peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja (UU Ketenagakerjaan) yang meliputi tanggung jawab, wewenang untuk bertindak, peninjauan ulang kontrak, sistem kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan, pengukuran dan pengujian, penanganan masalah kerja dan pelatihan pada pekerja.

dengan adanya pengaturan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kesehatan dan keselamatan kerja harus diatur secara rinci dan baik agar dapat membuat pekerja yang berkerja didalam ruangan merasa nyaman karena kondisi ruangan yang memenuhi syarat-syarat kesehatan serta lingkungan kerja baik itu didalam ruangan ataupun diluar ruangan. Di PT. Ajinomoto sendiri terdapat departemen khusus yang digunakan untuk menangani permasalahan serta kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja yaitu HSE (*Healty Safety Enviroment*). Menurut berita dari Tribunnews.com (22/7/2014) "ratusan warga desa di sekitar lokasi pabrik penyedap rasa PT. Ajinomoto di Desa Mlirip, Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto ramai-ramai menolak bingkisan lebaran oleh manajemen Ajinomoto dikarenakan nilai

bingkisan yang sebanding dengan ancaman dari limbah pabrik”.

Lima ratus lebih buruh pabrik penyedap masakan, PT. Ajinomoto yang berada di Kabupaten Mojokerto , Jawa Timur menggelar aksi demo di depan pabrik. Mereka menuntut kenaikan gaji pegawai tahun ini segera direalisasikan sesuai tuntutan buruh karena selama tiga tahun ini pertumbuhan perusahaan maju pesat, baik dari segi jumlah produksi hingga laba perusahaan. Sebab itu wajar jika buruh menuntut kompensasi atas kerja keras mereka dengan menaikkan gaji sebesar 10,75% persen, sementara perusahaan menawarkan sebesar 5%, sementara itu joko priyatno General Manajer PT. Ajinomoto mengatakan, perusahaan akan berkukuh dengan besaran kenaikan gaji yang ditawarkan. Kendati diakuinya selama 3 tahun ini. Keuntungan perusahaan meningkat. Namun setelah dikalkulasi dengan biaya produksi dan oprasional. Perusahaan hanya mampu menaikkan senilai itu. Karena adanya kenaikan inflasi serta kenaikan UMK tahun ini.(nasional.tempo.com)

Menurut SINDONEWS.com angka kecelakaan kerja di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2017 mencapai 21.631 kasus. Data tersebut di peroleh dari dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi (Disnakertas) Jawa Timur mengklaim, kasus kecelakaan keja sepanjang tahun 2017 tercatat sebanyak 21.631 kasus, angka itu naik sekitar 200 kasus dibanding tahun sebelumnya. Sedangkan dari data kementerian ketenagakerjaan menunjukkan kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2017 sebanyak 80.393 kasus, yaitu turun sekitar 20.975 kasus dibanding tahun sebelumnya. Dengan jumlah kasus kecelakaan kerja yang cukup tinggi jawa timur sedang menghadapi darurat K3 karena dari total kasus kecelakaan kerja sebanyak 14.552 kasus terjadi di

tempat kerja sedangkan dari jumlah itu 768 pekerja mengalami cacat, 3.329 dalam masa pengobatan, 10.354 sembuh dan sebanyak 101 meninggal dunia. Kemudian kecelakaan lalu lintas ketika pergi dan pulang kerja sebanyak 5.234 kasus yaitu sebanyak 194 mengalami cacat, 2.497 dalam masa pengobatan, 2.452 sembuh dan 181 meninggal dunia. Selanjutnya kecelakaan kerja diluar pekerjaan sebanyak 1.755 kasus yaitu sebanyak 87 mengalami cacat, 648 dalam masa pengobatan, 972 sembuh dan 48 meninggal dunia yang sebagian besar diakibatkan karna *human error* (kesalahan manusia).

Aturan perundangan K3 dapat dilihat pada pasal 3 ayat 1 UU NO 1970 tentang keselamatan kerja :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luaska suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- g. Memberi alat-alat pelindung diri pada pekerja.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai

Berdasarkan Undang-Undang No 1 tahun 1970, bertujuan agar masyarakat dan lingkungan kerja menjadi aman, sehat dan sejahtera yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas serba efisien hal yang paling

utama dalam Undang-Undang tersebut adalah suatu sistem pencegahan, serta perangkat K3 dalam suatu unit usaha, syarat-syarat K3 ditempat kerja, hak kewajiban, tanggung jawab dan sanksi serta pembinaan kerja.


Dalam penjelasan Undang-Undang No 23 tahun 1992 tentang Kesehatan telah mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak menjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena seseorang yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja akan dampak pada diri sendiri.

A. PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

1. Lingkungan yang bersih dan sehat.
2. Menjaga agar proses industri tetap sesuai dan tidak terjadi pencemaran.
3. Diharuskan para pengunjung memakai pakaian yang sesuai ketika mengunjungi perusahaan.
4. Diharuskan para pengunjung menggunakan bus yang telah disediakan perusahaan untuk mengunjungi pos atau tempat yang digunakan untuk berproduksi.
5. Penerapan waktu yang diberikan perusahaan untuk para pekerja sesuai dengan kebutuhan para pekerja.
6. Menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan fisik, mental dan pendidikan serta keterampilannya.
7. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan kerja.

8. Melindungi dan mencegah pekerja dari semua gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja atau pekerjaannya.

B. Safety Patrol

1. *Two kinds of safety patrol :*
2. *Shutdown Patrol*
3. *Many cotructions works  very crowded.*
4. *Partrol is conducted daily to all area.*
5. *Patrol item mainly is construction work.*
6. *Routine patrol*
7. *Conducted every week by groups of patrol.*
8. *Each area will be patrolled 3x/year.*
9. *Patrol item regarding unsafe action and unsafe conditoin.*

C. Safety Activites Organizing

1. *There are 5 branches activities of P2K3 :*
2. *Hazardous chemical substances.*
3. *Fire and Explosion.*
4. *Field work.*
5. *Haygne and sanitaton.*
6. *Funding and Education.*

kesehatan dan keselman kerja juga mempunyai alasan penting yaitu Menurut **Bangun Wilson (2012:379)** terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatn dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Dari uraian diatas yang menjadi alasan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal**

Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Ajinomoto Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat ditemukan beberapa masalah yaitu

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Ajinomoto Mojokerto?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Ajinomoto Mojokerto?
3. Apakah Lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Ajinomoto Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - a) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Ajinomoto Mojokerto.
 - b) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh simultan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Ajinomoto Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau sumbangan informasi bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
2. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
3. Bagi Penulis
 - a. Sebagai suatu penerapan atas materi yang telah diperoleh selama berada diperkulihan
 - b. Sebagai tambahan ilmu dan wawasan khususnya mengenai Lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

