

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat di Indonesia, persaingan antar organisasi untuk selalu menjadi yang terdepan dan menjadi nomor satu pun semakin ketat. Setiap organisasi menginginkan untuk dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya yang telah dimiliki. Hal tersebut telah menjadi tujuan dasar dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan target adalah dengan melakukan manajemen sumber daya.

Organisasi dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh satu dengan yang lain. Menurut Sedarmayanti (2009), salah satu faktor terpenting adalah lingkungan kerja. Seorang pekerja akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal apabila diantaranya ditunjang oleh faktor kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan dari pekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat terjadi apabila pekerja didalamnya dapat mengerjakan tugasnya dengan aman dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pemaparan Nitisemito (2000), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah setiap aspek yang berada disekitar pekerja dan

memiliki pengaruh dalam pengerjaan tugas yang diemban oleh pekerja. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan suatu hal yang perlu diberi perhatian lebih oleh manajemen. Lingkungan kerja sering dianggap sepele karena tidak secara langsung melakukan proses produksi, padahal lingkungan kerja merupakan faktor penentu dari kinerja serta hasil akhir dari pekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa aman, nyaman dan dapat memicu pekerja untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih produktif. Sedangkan sebaliknya dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan produktivitas karena dapat menurunkan minat dari pekerja untuk bekerja.

Dalam penelitian mengenai lingkungan kerja sebelumnya yang dilakukan oleh Sofyan (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dari pekerja. Bahwa setiap pekerja mengharapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat menunjang kinerja mereka. Dengan organisasi menyediakan lingkungan kerja yang sehat dinilai mampu memancing para pekerja untuk bekerja dan lebih produktif, serta pekerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Seiring dengan berjalannya waktu di era milenial ini, definisi lingkungan kerja menjadi semakin kompleks. Lingkungan kerja dinilai ideal bagi karyawan tidak lagi hanya tentang lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja, namun lebih juga memperhatikan tentang derajat kesehatan pekerjanya itu

sendiri. Organisasi tidak lagi berfokus hanya pada keuntungan semata, sekarang perhatian manajemen dalam organisasi juga tertuju pada kesehatan dari pekerja. Organisasi sadar bahwa kesehatan pekerja juga merupakan aset atau investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi mereka. Lingkungan kerja yang baik saja tidak cukup, diperlukan lingkungan kerja yang sehat untuk menunjang pekerja agar kinerjanya semakin optimal.

Berdasarkan pemaparan WHO (1999), lingkungan kerja yang sehat atau disebut dengan *healthy workplaces* adalah konsep dimana semua orang di suatu lingkungan kerja yang saling bekerja sama untuk mencapai visi yang disepakati yaitu kesehatan dan kesejahteraan pekerja dan masyarakat sekitar. Lingkungan kerja yang sehat memfasilitasi para pekerjanya dengan kondisi fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang dapat melindungi dan mempromosikan kesehatan serta keselamatan dalam bekerja. Hal ini memungkinkan para manajer dan pekerja untuk meningkatkan kendali atas kesehatan mereka sendiri, dan menjadikan mereka lebih energik, positif dan puas dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Sebagai imbalannya, tenaga kerja lebih stabil, berkomitmen dan produktif, sehingga memudahkan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Terdapat enam faktor penting dalam tercapainya pengadaan lingkungan kerja sehat di sebuah organisasi. Yang pertama peraturan perusahaan yang berwawasan kesehatan, lingkungan kerja psikososial, lingkungan kerja fisik

yang sesuai kaidah kesehatan dan keselamatan kerja, gaya hidup tenaga kerja yang sehat, tersedianya unit pelayanan kesehatan di wilayah kerja dan dampak organisasi. Dimana semua itu dapat dilakukan dengan dukungan dari promosi kesehatan yang dapat dilakukan oleh organisasi. Prinsip-prinsip yang memandu pengembangan terciptanya lingkungan sehat harus komprehensif, partisipatif dan memberdayakan.

Praktik pengadaan lingkungan sehat di Indonesia sendiri, masih belum banyak dilakukan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya angka kecelakaan kerja di Indonesia sebesar 80.392 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2017). Padahal seiring dengan dilakukannya praktik lingkungan kerja yang sehat di organisasi memiliki keuntungan secara tidak langsung yaitu dapat menurunkan angka kecelakaan kerja. Selain itu melihat dari cara pikir sebagian besar orang Indonesia yang masih berwawasan sakit menjadi salah satu bukti masih banyak yang belum mengerti akan pentingnya menjaga status kesehatan masing-masing. Hal ini yang menjadi landasan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai praktik pengadaan lingkungan kerja yang sehat di perusahaan yang berada di Indonesia.

PT Pembangkitan Jawa-Bali selanjutnya disebut dengan PT PJB adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN produsen listrik yang menyuplai kebutuhan listrik di Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Yogyakarta, Jawa Timur dan Bali. Saat ini PT PJB mengelola 6 Pembangkit Tenaga Listrik di

Pulau Jawa. Unit Pembangkit Gresik, Unit Pembangkit Paiton, Unit Pembangkit Muara Karang, Unit Pembangkit Muara Tawar, Unit Pembangkit Cirata dan Unit Pembangkit Brantas dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. PT PJB juga mengelola sejumlah unit bisnis, termasuk unit pengelolaan, teknologi informasi, dan pengembangan. Kantor pusat PT Pembangkit Jawa Bali berada di Ketintang, Surabaya.

Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang terpercaya dalam bisnis pembangkitan terintegrasi dengan standar kelas dunia. Serta misinya yaitu memberi solusi dan nilai tambah dalam bisnis pembangkitan terintegrasi untuk menjaga kedaulatan listrik nasional. Menjalankan bisnis pembangkitan secara berkualitas, berdaya saing dan ramah lingkungan. Mengembangkan kompetensi dan produktivitas *Human Capital* untuk pertumbuhan yang berkesinambungan. Selaras dengan visi misi yang diusung oleh PT PJB, yaitu mengembangkan kompetensi dan produktivitas, dapat diketahui bahwa organisasi tersebut telah sadar akan pentingnya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga akan mampu mencapai tujuan dengan cepat dan dapat memenuhi misi lainnya yaitu, menjalankan bisnis pembangkitan secara berkualitas dan berdaya saing.

Dengan pemaparan diatas, dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai teori *healthy workplaces* dengan judul “Gambaran Penerapan *Healthy Workplaces* di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik”.

1.2 Identifikasi Masalah

Upaya pengadaan lingkungan kerja sehat di Indonesia masih jarang dilakukan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya angka kecelakaan kerja di Indonesia sebesar 80.392 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2017). Besarnya jumlah angka kecelakaan kerja di Indonesia terjadi karena kurangnya perhatian organisasi dalam pengadaan lingkungan kerja yang sehat. Pengadaan lingkungan kerja yang sehat dilakukan demi tercapainya status kesehatan yang optimal dari pekerja. Seiring dengan terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, tujuan perusahaan juga semakin cepat tercapai sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan.

PT PJB sebagai organisasi penyuplai listrik terbesar pada tahun 2019 telah mendapatkan penghargaan *Zero Accident* pada beberapa unit pembangkit yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia. Salah satu unit pembangkit yang mendapatkan penghargaan ini adalah unit pembangkitan Gresik. PT PJB Unit Pembangkitan Gresik telah terbukti mampu menerapkan kaidah kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja dengan baik. Selain memenangkan penghargaan *Zero Accident*, juga telah memenangkan beberapa kejuaraan lomba bulan K3 yang diselenggarakan serentak dengan seluruh unit pembangkit lain. Dengan uraian diatas, maka dinilai perlu diadakannya penelitian lebih lanjut mengenai pengadaan lingkungan kerja sehat dengan berdasarkan teori *healthy workplaces* di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik. Penelitian ini dilakukan untuk melihat

sejauh mana pengadaan lingkungan kerja sehat yang telah dilakukan agar dapat menjadi percontohan dan motivasi organisasi lain untuk lebih memerhatikan lingkungan kerja yang dimiliki.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah PT PJB Unit Pembangkitan Gresik telah melakukan praktik *healthy workplaces* di wilayah kerjanya?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Mendeskripsikan lingkungan kerja di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan peraturan berwawasan sehat yang ada di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*
2. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja psikososial di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*
3. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja fisik di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*

4. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya hidup pekerja di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*
5. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan layanan kesehatan yang tersedia di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*
6. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan dampak PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan teori *healthy workplaces*

1.5 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai praktik teori *Healthy Workplaces* di lingkungan kerja .
2. Mengetahui keselarasan antara materi yang didapat selama perkuliahan dengan aplikasi di dunia kerja.

1.6.2 Bagi Institusi

Sebagai masukan seta evaluasi mengenai pengadaan lingkungan kerja yang sehat melalui praktik teori *Healthy Workplaces*.

1.6.3 Bagi Responden

Untuk menambah wawasan responden mengenai pengadaan lingkungan kerja yang sehat melalui praktik teori *Healthy Workplaces* dan keuntungan apa saja yang dapat diperoleh dari penerapannya.

