

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor terpenting didalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga sumber daya manusia didalam semua kegiatan didalam waktu bekerja. Setiap pekerjaan atau usaha mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut bergantung dari jenis produksi, teknologi yang terpakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau Internasional Labour Organization (ILO) mengeluarkan salah satu konvensi No.155 tahun 1981 tentang keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, setiap negara diharapkan telah meratifikasi konvensi ILO tersebut dan memperhatikan rekomendasi dimaksud (Payman, J.Simanjuntak, 163 : 2006).

Penempatan dan pembagian kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan kesalahan kerja maka diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970, pada tanggal 12 Januari 1970 “ tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional (Bangun Wilson 183 : 2012).

Perhatian lain juga dituangkan pada peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia No. 02/ Mei / 1980 “tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam menyelenggarakan kesehatan kerja”.

R. Wayne Mondy, (82 :2008). Keselamatan kerja adalah mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan sedangkan kesehatan kerja adalah mengacu pada kebebasan dari fisik maupun emosional. Keselamatan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan atau kegiatan hidup lainnya, hal ini dikarenakan keselamatan kesehatan kerja mempunyai kontribusi penting dalam peningkatan semangat kerja karyawan.

T. Hani Handoko, (2002 : 176) Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standard-standard yang telah ditetapkan. Upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara pemberian insentif untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dan insentif juga menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor- faktor diatas adalah salah-satu upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan semangat kerja karyawan merupakan aspek penting dalam pekerjaan untuk memajukan suatu perusahaan. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2003 : 57).

Pabrik Kelapa Sawit Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara II Sawit Hulu merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara harus terus menerus dan berkesinambungan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, salah