

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Energi panas bumi (*geothermal energy*) adalah sumber energi yang relatif ramah lingkungan baik dalam aspek produksi maupun penggunaan sehingga dampaknya benar-benar berperan pada setiap sumber daya, karena berasal dari panas dalam bumi. *Geothermal* merupakan jenis energi terbarukan yang relatif tidak akan habis, Sumber energi ini terus-menerus aktif akibat peluruhan radioaktif mineral. Energi panas bumi biasanya terletak di kawasan-kawasan yang dilewati cincin api pasifik sebagai contoh Kanada, Italia, Jepang, Amerika Serikat, Filipina, Selandia Baru, dan Indonesia. Di beberapa negara, *geothermal* masih dimanfaatkan untuk memasak atau dimanfaatkan secara langsung. Namun di bagian negara lain *geothermal* sudah dimanfaatkan secara tidak langsung. (Pristiandaru, 2020).

Mengutip dari artikel yang ditulis oleh Danur Lambang (Kompas.com, 2020), Pemanfaatan *geothermal* secara tidak langsung adalah pemanfaatan energi panas bumi untuk keperluan pembangkit listrik tenaga panas bumi (PLTP). *Think Geoenergy* melaporkan, total kapasitas terpasang PLTP di seluruh dunia hingga 2020 telah mencapai 15.406 megawatt. Karena adanya pandemi Covid-19, proyeksi pertumbuhan PLTP yang seharusnya meningkat cukup tinggi kini menjadi melambat. Berikut merupakan daftar 5 negara yang memiliki kapasitas terpasang PLTP tertinggi di dunia.

**Tabel 1.1**  
**Negara dengan Kapasitas PLTP Tertinggi di Dunia**

NEGARA	KAPASITAS
Amerika Serikat	3,676 MW
<b>Indonesia</b>	<b>2,133 MW</b>
Filipina	1,868 MW
Turki	1,526 MW
Selandia Baru	1,005 MW

Sumber: *Think Geoenergy* dalam Kompas.com (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa Indonesia menempati peringkat kedua sebagai negara yang memiliki kapasitas terpasang PLTP terbesar di dunia. Kapasitas terpasang PLTP di Indonesia mencapai 2.133 MegaWatt (MW). Selain itu, Indonesia juga merupakan negara yang memiliki potensi panas bumi yang cukup tinggi, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), mencatat potensi panas bumi di Indonesia termasuk yang terbesar di dunia dengan potensi sumber daya sebesar 29.544 MWe. (Pristiandaru, 2020).

Berdasarkan *Annual Report* PT PGE (2020:11), diketahui bahwa 40% potensi *geothermal* dunia ada di Indonesia dengan cadangan sebesar 23,9 GigaWatt. Sumber-sumber tersebut tersebar di 348 titik lokasi seperti di Sumatera, Jawa, Nusa Tenggara, Maluku, hingga ujung barat Papua. Keberadaan sumber energi ini erat kaitannya dengan posisi Indonesia yang berada pada kerangka tektonik dunia. Namun hingga saat ini, Pengembangan potensi panas bumi untuk pemanfaatan energi listrik masih berada di angka 2.1 GigaWatt atau sekitar 8% dari total sumber daya panas bumi yang tersedia. Pengembangan PLTP di Indonesia dilakukan oleh pihak pemerintah dan pihak swasta atau IPP (*Independent Power Producer*). Adapun penguasaan PLTP yang terpasang berdasarkan letak geografis dari wilayah barat sampai wilayah timur Indonesia, disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.2**  
**Penguasaan Terhadap Total Kapasitas Terpasang PLTP di Indonesia**

URAIAN	2020	2019
<b>PT PLN (Persero)</b>	1%	1%
<b>PT Pertamina Geothermal Energy</b>	32%	32%
<b>Star Energy</b>	41%	41%
<b>Sarulla Operation Ltd.</b>	15%	15%
<b>PT Geo Dipa Energi</b>	5%	5%
<b>PT Supreme Energy</b>	4%	4%
<b>PT Sorik Marapi Geothermal Power</b>	2%	2%

Sumber: *Annual Report* PT PGE (2020:176)

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa saat ini tiga BUMN yang mengelola sumber daya panas bumi yakni Pertamina Geothermal Energi, Geo Dipa Energi dan PLN Geothermal, yang hanya menguasai sekitar 38% produksi PLTP nasional. Sisanya dikelola oleh perusahaan swasta nasional dan asing. Kemudian tercatat 88% kapasitas terpasang PLTP di Indonesia berada di Wilayah Kerja Panas bumi (WKP) PT PGE. Ada total 15 WKP yang tersebar di seluruh Nusantara yang akan terus mengembangkan potensi *geothermal* terbesar kedua di dunia.

Pada *Annual Report* PT PGE (2020:171), dilaporkan total kapasitas terpasang PLTP di wilayah PT PGE terdiri dari 672 MW yang dioperasikan sendiri dan 1.205 MW yang dilaksanakan melalui Kontrak Operasi Bersama (KOB). Dengan kapasitas terpasang saat ini, PT PGE menempati posisi urutan kedua yang menguasai sekitar 32% terhadap total kapasitas terpasang PLTP di Indonesia setelah Star Energy yang menguasai 41% kapasitas terpasang PLTP nasional.

PT Pertamina Geothermal Energy (selanjutnya disebut PGE) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero) dengan PT Pertamina Dana Ventura, Perusahaan ini bergerak dibidang pemanfaatan energi panas bumi yang saat ini dibangkitkan melalui 6 area operasi. Sebagai wujud semangat perusahaan untuk

memberikan energi yang lebih baik kepada masyarakat dan lingkungan, dalam upaya pencapaian Visi untuk menjadi “*World Class Green Energy Company*” di tahun 2030. Adapun potensi panas bumi di area Kamojang dikelola oleh PT PGE Area Kamojang.

PT PGE Area Kamojang adalah salah satu area yang dimiliki oleh PT PGE, yang merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang pengelolaan energi panas bumi di area Kamojang. PT PGE Area Kamojang terletak di WKP Kamojang - Darajat, Provinsi Jawa Barat, di mana terdapat 5 unit PLTP yang beroperasi secara komersial sejak 1983 dengan total kapasitas terpasang pada saat ini sebesar 235 MW. Kapasitas produksi PT PGE Area Kamojang adalah 1.752 GWh/tahun (setara 3,4 juta Barrel Oil Equivalent/tahun). Adapun pencapaian kinerja PT PGE Area Kamojang berupa volume produksi uap panas bumi setara listrik yang dihasilkan, disajikan pada data sebagai berikut.

**Tabel 1.3**  
**Pencapaian Kinerja PT PGE Area Kamojang (dalam Ribuan US\$)**

Area	2020		2019		Pertumbuhan 2019-2020 (%)
	GWh	GJ	GWh	GJ	
<b>Kamojang</b>					
Unit I	210,63	758.268	233,61	840.996	-9,84%
Unit II	357,32	1.286.352	395,03	1.422.108	-9,55%
Unit III	373,94	1.346.184	364,83	1.313.388	2,50%
Unit IV	457,3	1.646.280	492,06	1.771.416	-7,06%
Unit V	250,53	901.908	256,38	922.968	-2,28%
<b>Total</b>	<b>1.649,72</b>	<b>5.938.992</b>	<b>1.741,90</b>	<b>6.720.840</b>	<b>-5,29%</b>

Sumber: *Annual Report* PT PGE (2020:178)

Berdasarkan Tabel 1.3, Secara keseluruhan produksi setara listrik PT PGE Area Kamojang mencatatkan penurunan produksi. Dalam *Annual Report* PT PGE (2020:179), Realisasi produksi setara listrik di Area Kamojang turun 5,29% dari

1.741,90 GWh di tahun 2019 menjadi 1.649,72 GWh di tahun 2020. Hal ini dikarenakan adanya pengaturan beban pada Unit 1-3 oleh PLN dan akibat adanya kegiatan *turn around* pada Unit 4 dan Unit 5. Selain itu, sumber daya manusia yaitu pegawai sangat mempengaruhi keberlangsungan operasi sebagai pelaksana dan penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu, Perusahaan memandang perlu untuk terus mengembangkan *Human Capital* dalam hal ini adalah Sumber daya manusia, SDM merupakan asset utama perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk mendukung pencapaian visi, misi dan target-target perusahaan.

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam operasionalisasi produksi dan menjadi dasar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman dan tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT. Bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas ketika setiap muslim memahami bahwa itu adalah amanah yang harus dilaksanakan karena itu merupakan amal kebaikan. (Fahri, 2013).

Kinerja juga dipandang sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi, Sebaliknya jika pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM yang tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), mengungkapkan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat diukur dengan dimensi yaitu: (1) Hasil kerja dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya; (2) Perilaku kerja yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti disiplin, inisiatif, bertanggung jawab dan kemampuan bekerjasama; dan (3) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu Kejujuran dan kreativitas. (Busro, 2018:99-100).

Adanya unsur-unsur kinerja dalam diri setiap pegawai, akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai, penulis melakukan pra survey terhadap 30 pegawai di PT PGE Area Kamojang. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai di PT PGE Area Kamojang**

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Hasil Kerja	Kuantitas	6	18	4	2	0	118	3,933
	Kualitas	7	19	3	1	0	122	4,067
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	4	18	5	2	1	112	3,733
Perilaku Kerja	Disiplin	7	20	2	1	0	123	4,100
	Inisiatif	3	16	7	3	1	107	3,567
	Bertanggung Jawab	6	19	3	2	0	119	3,967
Sifat Pribadi	Kemampuan Bekerjasama	6	19	4	1	0	120	4,000
	Kejujuran	5	19	4	1	1	116	3,867
	Kreativitas	3	17	5	3	2	106	3,533
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,863</b>	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Mean = JumlahSkor : JumlahResponden								
Skor Rata-Rata = JumlahMean : JumlahPernyataan								

Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,863 yang di mana nilai tersebut berada pada kategori baik. Namun demikian, dari ke-9 yang termasuk unsur-unsur kinerja dalam diri setiap pegawai, masih terdapat unsur atau indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil pada Tabel 1.4 adalah pada dimensi sifat pribadi yaitu indikator kreativitas, dan dimensi perilaku kerja yaitu pada indikator inisiatif kerja pegawai.

Kreativitas kerja pegawai termasuk memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3.533, meskipun demikian unsur kreativitas kerja pegawai ini masih berada pada kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa dalam mengerjakan tugas apapun masih adanya pegawai yang kurang memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas, mayoritas pegawai melaksanakan tugas berdasarkan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian yang kedua adalah Inisiatif kerja pegawai di mana masih memiliki nilai rendah yaitu sebesar 3.567, meskipun

demikian unsur inisiatif kerja ini masih berada pada kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa pegawai masih menunggu adanya perintah dan pengawasan dari atasan.

Pegawai masih memiliki tingkat kepedulian dan kesadaran yang rendah terhadap pekerjaan di lingkungan kerja serta berdampak juga pada kinerja dari pegawai itu sendiri yang di mana masih dikatakan belum optimal. Untuk itu, kreativitas dan inisiatif kerja menjadi salah satu unsur yang harus diperhatikan, karena pegawai yang memiliki kreativitas tinggi akan memiliki dedikasi terhadap perusahaan dengan mampu memberikan terobosan baru dalam lingkungan kerja yang sehat, mencari solusi terbaik untuk persoalan yang dihadapi, dan melakukan kolaborasi satu dan yang lain. Sementara inisiatif menunjukkan bahwa pegawai tersebut aktif di dalam organisasi, berani untuk berinovasi di lingkungan kerja dan berani untuk bertanggung jawab.

Berdasarkan hal tersebut, untuk lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi pada PT PGE Area Kamojang, peneliti menyediakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dari 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai PT PGE Area Kamojang secara acak sebagai sampel, yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.5**  
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PT PGE Area Kamojang**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Bersifat adil	9	18	2	1	0	125	4,167
	Memberi sugesti	9	19	1	1	0	126	4,200
	Mendukung tercapainya tujuan	10	18	0	2	0	126	4,200
	Sebagai katalisator	8	15	5	2	0	119	3,967
	Menciptakan rasa aman	8	20	2	0	0	126	4,200
<b>Skor Rata-rata Terhadap Kepemimpinan</b>								4,147



Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Semangat Kerja	Tekun dalam Bekerja	1	27	2	0	0	119	3,967
	Istiqomah dalam Bekerja	3	12	13	2	0	106	3,533
	Menggunakan waktu sebaik mungkin	3	6	11	9	1	91	3,033
	Ikhlas	5	20	4	1	0	119	3,967
	Memiliki Komitmen	4	9	10	5	2	98	3,267
	Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja	10	20	0	0	0	130	4,333
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Semangat Kerja</b>							<b>3,683</b>
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	8	20	2	0	0	126	4,200
	Taat terhadap peraturan perusahaan	11	16	2	1	0	127	4,233
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	10	15	3	1	1	122	4,067
	Taat terhadap peraturan lainnya	9	19	1	1	0	126	4,200
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Disiplin Kerja</b>							<b>4,175</b>
Lingkungan Kerja	Hubungan dengan Rekan Kerja	12	15	2	1	0	128	4,267
	Hubungan antar Bawahan dengan Pimpinan	11	15	3	1	0	126	4,200
	Fasilitas Kerja	10	13	4	2	1	119	3,967
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Lingkungan Kerja</b>							<b>4,144</b>
Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Komitmen Perusahaan terhadap Keselamatan	4	13	10	2	1	107	3,567
	Kebijakan keselamatan, Disiplin dan Pencatatan	3	7	9	9	2	90	3,000
	Pelatihan & Komunikasi	1	9	14	5	1	94	3,133
	Inspeksi dan Investigasi kecelakaan	2	19	4	3	2	106	3,533
	Evaluasi Program K3	3	15	9	2	1	107	3,567
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Program K3</b>							<b>3,360</b>
Kesejahteraan	Memelihara Agama ( <i>Hifzu Al-Dien</i> )	6	15	8	1	0	116	3,867
	Memelihara Jiwa ( <i>Hifzu al-Nafs</i> )	3	9	12	4	2	97	3,233
	Memelihara Akal ( <i>Hifzu al-Aql</i> )	5	10	12	3	0	107	3,567
	Memelihara Keturunan ( <i>Hifzu al-Nasl</i> )	4	13	11	2	0	109	3,633
	Memelihara Harta ( <i>Hifzu al-Maal</i> )	2	11	10	4	3	95	3,167
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Kesejahteraan</b>							<b>3,493</b>
Komunikasi	Komunikasi Vertikal	13	13	2	1	1	126	4,200
	Komunikasi Horizontal	11	14	3	2	0	124	4,133
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Komunikasi</b>							<b>4,167</b>
Motivasi	Prestasi ( <i>Achievement</i> )	13	12	4	1	0	127	4,233
	Pengakuan ( <i>Recognition</i> )	12	12	5	1	0	125	4,167
	Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>The work it self</i> )	10	14	3	2	1	120	4,000
	Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )	12	15	2	1	0	128	4,267
	Kemajuan ( <i>Advancement</i> )	11	12	5	1	1	121	4,033
	Pengembangan Potensi Individu ( <i>The Possibility of growth</i> )	11	13	5	1	0	124	4,133
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Motivasi</b>							<b>4,139</b>

Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang memengaruhi kinerja pegawai di PT PGE Area Kamojang.

Variabel semangat kerja, Kesejahteraan dan Pelaksanaan Program K3 merupakan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah di antara variabel yang lain. Dari semua variabel tersebut, apabila dilihat dari nilai rata-rata variabel Program K3 menjadi paling rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata kesejahteraan dan semangat kerja sehingga menjadi variabel yang bermasalah atau menjadi variabel *independen* pertama dan Kesejahteraan menjadi variabel *independen* kedua. Sementara semangat kerja dijadikan sebagai variabel *intervening* untuk memediasi atau menjembatani hubungan tidak langsung antara variabel *independen* (program K3 dan kesejahteraan) dengan variabel *dependen* (kinerja).

Muhammad busro (2018:326), menyatakan bahwa Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah SWT. Jadi kerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Seorang muslim yang memiliki semangat kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang pekerjaan merupakan bagian amanah dari Allah. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT. (mui.or.id, 2020).

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1.5 menunjukkan hasil survei pendahuluan mengenai semangat kerja di PT PGE Area Kamojang dan memperoleh

nilai rata-rata 3,683. Hal ini terlihat dari 6 dimensi, di mana terdapat 2 dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi penggunaan waktu dan komitmen. Mengenai dimensi menggunakan waktu sebaik mungkin, rata-rata pegawai berpendapat bahwa pegawai terkadang membuang waktu saat bekerja seperti mengobrol, bermain *gadget*, dan lain-lain. Kemudian dimensi memiliki komitmen, pegawai berpendapat bahwa tidak semua pegawai memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempatnya bekerja melainkan lebih pada tugas dan kewajiban saja. Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai mengenai semangat kerja memang sulit untuk diukur atau dinilai karena berkaitan langsung dengan karakteristik, gairah dan emosi individu. Yang mana setiap pekerja atau individu tentu memiliki tingkat keinginan, gairah dan semangat yang berbeda-beda sama halnya dengan tingkat kepuasan individu yang relatif berbeda.

Semangat kerja akan memicu seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syahropi (2016), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh semangat kerja. Kemudian hubungan antara variabel Program K3 dan Kesejahteraan tenaga kerja dengan semangat kerja, telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Eriana (2019), yang menyatakan bahwa program kesejahteraan dan program K3 secara parsial dan berganda terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat

kerja karyawan. Artinya salah satu upaya meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan mengidentifikasi, mengendalikan dan melakukan monitoring terhadap potensi bahaya (*HAZARD*) pada lingkungan pekerjaan. Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, karena kecelakaan dapat terjadi dengan berbagai faktor penyebab, diantaranya faktor perilaku tidak aman (*Unsafe Action*), bekerja tidak sesuai standar operasional prosedur (SOP), tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD), tidak peduli keselamatan dan sebagainya. Kedua, faktor lingkungan (*Unsafe Condition*). Kondisi peralatan yang tidak aman, fasilitas gedung yang sudah tidak layak, bahaya kimia, biologis dan sebagainya. Aspek dari faktor perilaku yang tidak aman merupakan kontribusi terbesar terhadap timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program K3 menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi pegawai dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan, terutama kegiatan yang berisiko terjadinya kecelakaan kerja. (Ahmadi, 2018).

Banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan yang memiliki pekerjaan yang bersifat *high risk* (risiko tinggi), membuat perusahaan harus menerapkan standar operasional prosedur (SOP) tentang K3 guna meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menciptakan lingkungan yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, semangat kerja dan produktivitas kerja. Permasalahan K3 di Indonesia masih kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat dari angka kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang

masih tinggi. Berikut disajikan grafik angka kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia sejak tahun 2016 sampai 2020.



Sumber: Kajian OSH dalam OSH FKM UNDIP 2021

**Gambar 1.1**  
**Grafik Angka Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2016 – 2020**

Berdasarkan Gambar 1.1, diketahui mengenai angka kecelakaan kerja di Indonesia tidak pernah turun lagi kecuali pada tahun 2019. Dalam 2 tahun terakhir, dilaporkan telah terjadi kenaikan kecelakaan kerja yang sangat signifikan naik sebesar 55.2% dari tahun sebelumnya, yakni sebanyak 114.000 kasus di tahun 2019 menjadi 177.000 kasus di tahun 2020. BPJS Kesehatan mencatat, kurang lebih setiap harinya sebanyak 12 pekerja di Indonesia mengalami cacat permanen dan 7 pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan di tempat kerja, dengan kecelakaan kerja terbesar disumbang oleh sektor manufaktur dan konstruksi sebesar 63,6%, sektor transportasi 9,3%, sektor kehutanan 3,8%, pertambangan 2.6% dan sisanya sebesar 20,7%. (Supriyatna, 2021).

Terkait kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi di lingkungan PT PGE sejak 2018 sampai 2020, dituangkan dalam laporan kinerja sosial berikut ini.

**Tabel 1.6**  
**Statistik Kecelakaan Kerja di PT Pertamina Geothermal Energy**

Uraian	Satuan	2020	2019	2018
<b>Kecelakaan Kerja</b>				
<i>Recordable Accident</i>	Kasus	1	2	4
<i>Non Recordable Accident</i>	Kasus	2	1	12
<i>Fatalitas Kecelakaan</i>	Kasus	Nihil	Nihil	2

Sumber: *Sustainability Report* PT PGE (2020:15)

Berdasarkan Tabel 1.6, diketahui bahwa kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi di lingkungan PT PGE yang tertinggi terjadi pada tahun 2018 hingga terdapat 2 kasus dengan kategori kecelakaan kerja bersifat fatal, setelah itu kasus kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga terus menurun. Selain itu, data yang diperoleh dari Tabel 1.5 menunjukkan hasil survei pendahuluan mengenai pelaksanaan program K3 di PT PGE Area Kamojang dan memperoleh nilai rata-rata 3,360. Hal ini terlihat dari 5 dimensi, di mana terdapat dua dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi kebijakan keselamatan, disiplin dan dimensi pencatatan serta pelatihan & komunikasi. Pada dimensi kedua Sebagian pegawai tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan peneliti mengenai pelaksanaan kebijakan serta tidak adanya pelanggaran K3, pegawai merasa sebagian pekerja masih ada yang tidak disiplin dalam pelaksanaan kebijakan K3 untuk itu *safety awareness* perlu ditingkatkan pada setiap pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan berupa hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada *Analyst Safety* fungsi HSSE PT PGE Area Kamojang pada 14 desember 2021, bahwa mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di PT PGE Area Kamojang sesuai laporan dan jam kerja terhitung sejak 1983 akan ter-*reset* ketika adanya sebuah kecelakaan kerja, yang mana sejak tahun 1983 jam kerja tersebut tidak pernah ter-*reset*. Artinya tidak pernah ada kecelakaan kerja yang sifatnya dapat menghapus atau mereset jam kerja tersebut. Tetapi *nearmiss*, *unsafe action* dan *unsafe condition* itu selalu ada dan selalu berusaha di atasi sebelum itu mengerucut ke yang lebih parah lagi. Hal ini dapat dilihat dari laporan data kecelakaan kerja yang disajikan dalam informasi sebagai berikut.

**Tabel 1.7**  
**Statistik Kecelakaan Kerja di PT PGE Area Kamojang**

URAIAN	Tahun	
	2020	2019
<b>Kecelakaan Kerja</b>		
Ringan	0	1
Berat	0	0
Mati	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Jumlah Korban</b>		
Pemegang WKP/IUP/IPB	0	0
Kontraktor/sub-kont	0	1
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>		
Pemegang WKP/IUP/IPB	933	1.004
Kontraktor/sub-kont	3.965	4.545
<b>Jumlah</b>	<b>4.898</b>	<b>5.549</b>
<b>Jumlah Jam Kerja</b>		
Pemegang WKP/IUP/IPB	157.992	166.595
Kontraktor/sub-kont	642.030	814.543
<b>Jumlah</b>	<b>800.022</b>	<b>981.138</b>
<b>Jumlah Hari Kerja Hilang</b>	0	0

Sumber: Laporan Model K3 Triwulan IV

Berdasarkan Tabel 1.7, dilaporkan terjadi 1 kategori kasus kecelakaan kerja bersifat ringan terhadap kontraktor PT PGE Area Kamojang pada tahun 2019. Sementara di tahun 2020 tidak terjadi kecelakaan kerja (*Zero Accident*), namun jumlah tenaga kerja dan jumlah jam kerja menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan adanya pengadaptasian kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) di masa pandemi COVID-19, sehingga sedikit banyak membatasi aktivitas lapangan.

Melihat masih terjadinya kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka diperlukan upaya maksimal untuk mencegah agar kecelakaan kerja tidak terjadi kembali. Menyadari hal ini maka pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu membuat suatu kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di lingkungan industri. Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan meningkatkan kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terfokus dalam melindungi keselamatan dan kesehatan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan atau pegawai, hal ini dapat terealisasi dengan adanya pelaksanaan Program K3.

Berkaitan dengan pelaksanaan program K3, PT PGE memberikan perhatian dan komitmen yang tinggi dalam pengelolaan aspek ketenagakerjaan guna menciptakan *competitive advantages* melalui SDM yang profesional, kompeten dan berdaya saing tinggi dengan tetap mengedepankan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Program K3 di lingkungan PT PGE merupakan satu kesatuan



dengan program lindung lingkungan, sehingga lebih dikenal dengan K3LL (Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lindung Lingkungan).

Perusahaan menyadari bahwa aspek K3 memiliki risiko yang sangat tinggi bagi pekerja dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Perusahaan memastikan setiap area operasi senantiasa patuh terhadap aspek K3LL dalam kegiatan operasional sehari-hari. Dengan adanya pelaksanaan program K3 ini, pegawai akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Selain Program K3, faktor lain yang tak kalah penting dalam upaya meningkatkan semangat kerja adalah dengan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Hal ini berkaitan dengan pendapat Hasibuan (2017:179), bahwa pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan membentuk program kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan impian dan harapan bagi setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, baik itu berupa kesejahteraan materi maupun kesejahteraan spiritual.

Dilansir dari artikel yang diterbitkan oleh [baitulmaqdis.com](http://baitulmaqdis.com) (2017), Kesejahteraan dalam Islam pada intinya mencakup 2 hal pokok yaitu kesejahteraan yang bersifat jasmani (lahir) dan rohani (batin). Sejahtera lahir dan batin tersebut harus terwujud dalam setiap pribadi (individu) yang bekerja untuk kesejahteraan

hidupnya sendiri, sehingga akan terbentuk keluarga, masyarakat dan negeri yang sejahtera. Banyak ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kesejahteraan, ada yang secara langsung (tersurat) dan ada yang secara tidak langsung (tersirat) berkaitan dengan permasalahan ekonomi. Karena itu, pembentukan kesejahteraan tenaga kerja menjadi hal yang penting untuk dijalankan oleh perusahaan.

Kesejahteraan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU ini menyatakan bahwa: "Kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Pentingnya kesejahteraan tenaga kerja adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerjanya meningkat adalah melalui peningkatan kesejahteraan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada kemampuan perusahaan. (Enggardini & Fauzy, 2017).

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1.5, menunjukkan hasil survei pendahuluan mengenai kesejahteraan tenaga kerja di PT PGE Area Kamojang dan

memperoleh nilai rata-rata 3,493. Hal ini terlihat dari 5 dimensi, di mana terdapat 2 dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan yang lainnya yaitu dimensi Memelihara Harta (*Hifzu al-Maal*) di mana pegawai memandang Perusahaan tidak selalu memberikan Gaji tepat waktu, gaji tersebut terkadang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai dan keluarga. Sementara pada dimensi Memelihara jiwa (*Hifzu al-Nafs*), Perusahaan belum menyediakan fasilitas/ tempat makan atau berupa kantin/kafetaria di area kerja dan fasilitas transportasi hanya diberikan kepada beberapa pegawai.

Data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan peneliti (2022), program kesejahteraan tenaga kerja yang dijalankan di PT PGE Area Kamojang tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan Keputusan Direksi No. Kpts P-081/PGE000/2018-SO. Terkait hal ini, Perusahaan senantiasa menjunjung tinggi prinsip kesetaraan agar pemberian program kesejahteraan sesuai dengan status kepegawaian, jenjang jabatan, masa kerja, dan hasil penilaian kinerja melalui penerapan sistem *grading* yang disebut Pertamina *Reference Level* (PRL). Adapun komponen kesejahteraan yang diberikan kepada PWTT dan PWT berbeda, hal ini telah ditetapkan sesuai perjanjian antara pekerja dengan Perusahaan. Sedangkan komponen kesejahteraan bagi TKJP diberikan oleh perusahaan mitra yang bersangkutan, tetapi untuk fasilitas kerja disediakan oleh PT PGE Area Kamojang.

Pelaksanaan Program K3 dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai komitmen dalam pelaksanaan pekerjaan, mengingat tingginya risiko kerja yang dimiliki pegawai, selain itu sebagai balas jasa baik materil dan

non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan. Selain itu, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian program kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas pegawai, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelaksanaan Program K3 dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Semangat Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Berdasarkan Pendekatan Islam Pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah merupakan langkah awal dalam menentukan poin permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, tujuannya agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah merupakan penjelasan terperinci dari sebuah permasalahan atau fenomena yang terjadi yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai yang terjadi diduga akibat adanya indikator pelaksanaan Program K3 dan Kesejahteraan tenaga Kerja.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Melalui penjelasan sebelumnya, penulis melakukan identifikasi masalah yang terjadi di PT PGE Area Kamojang yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian adalah:

1. Potensi panas bumi di Indonesia termasuk yang terbesar di dunia yaitu sebesar 29.544 MW, atau 40% potensi *geothermal* dunia ada di Indonesia dengan cadangan sebesar 23,9 Giga Watt.
2. Indonesia menempati peringkat kedua sebagai negara yang memiliki kapasitas terpasang PLTP terbesar di dunia, dengan Kapasitas terpasang PLTP mencapai 2.133 MW atau sekitar 8% dari total sumber daya panas bumi yang tersedia.
3. Saat ini tiga BUMN yang mengelola sumber daya panas bumi yakni PGE, GDE dan PLN Geothermal, yang hanya menguasai sekitar 38% produksi PLTP nasional. Sisanya dikelola oleh perusahaan swasta nasional dan asing.
4. PT PGE menempati posisi urutan kedua dengan menguasai 32% PLTP setelah Star Energy, dengan total kapasitas terpasang PLTP terdiri dari 672 MW yang dioperasikan sendiri dan 1.205 MW yang dilaksanakan melalui KOB.
5. Realisasi produksi setara listrik di PT PGE Area Kamojang pada tahun 2020 turun 5,29% dari tahun 2019.
6. Kinerja Pegawai
  - a. Dalam mengerjakan tugas apapun masih adanya pegawai yang kurang memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas, mayoritas pegawai melaksanakan tugas berdasarkan apa yang telah dilakukan sebelumnya.

- b. Inisiatif kerja pegawai belum optimal, pegawai masih selalu menunggu adanya perintah dan pengawasan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

7. Semangat Kerja

- a. Pegawai belum optimal dalam menggunakan waktu kerja sebaik mungkin, beberapa pegawai terkadang membuang waktu saat bekerja seperti mengobrol, bermain *gadget*, dll.
- b. Kurangnya ikatan emosional yang kuat antara pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja.

8. Pelaksanaan Program K3

- a. Masih terjadinya kasus kecelakaan kerja di PT PGE Area Kamojang.
- b. Sebagian pekerja masih ada yang tidak disiplin dalam pelaksanaan kebijakan K3.
- c. *Safety awareness* perlu ditingkatkan pada setiap pegawai dengan pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi K3 agar meminimalisir terjadinya pelanggaran pada pelaksanaan program K3.

9. Kesejahteraan Tenaga Kerja

- a. Perusahaan tidak selalu memberikan Gaji tepat waktu, gaji tersebut terkadang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai dan keluarga.
- b. Perusahaan belum menyediakan fasilitas/tempat makan atau berupa kantin/kafetaria di area kerja dan fasilitas transportasi hanya diberikan kepada beberapa pegawai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Merujuk pada permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Program K3 di PT PGE Area Kamojang.
2. Bagaimana Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT PGE Area Kamojang.
3. Bagaimana Semangat Kerja pegawai di PT PGE Area Kamojang.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT PGE Area Kamojang.
5. Seberapa besar pengaruh Program K3 dan Kesejahteraan Tenaga Kerja terhadap Semangat Kerja, serta pengaruh variabel mana yang paling besar di PT PGE Area Kamojang.
6. Seberapa besar pengaruh Program K3, Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh variabel mana yang paling besar di PT PGE Area Kamojang.
7. Seberapa besar pengaruh secara tidak langsung Program K3 dan Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai di PT PGE Area Kamojang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Pelaksanaan Program K3 di PT PGE Area Kamojang.
2. Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT PGE Area Kamojang.
3. Semangat Kerja pegawai di PT PGE Area Kamojang.

4. Kinerja Pegawai di PT PGE Area Kamojang.
5. Besaran pengaruh Program K3 dan Kesejahteraan Tenaga Kerja terhadap Semangat Kerja, serta pengaruh variabel mana yang paling besar di PT PGE Area Kamojang.
6. Besaran pengaruh Program K3, Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh variabel mana yang paling besar di PT PGE Area Kamojang.
7. Besaran pengaruh secara tidak langsung Program K3 dan Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai di PT PGE Area Kamojang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna secara teoritis maupun praktis, dan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi bahan kajian untuk dikembangkan dan diteliti lebih mendalam lagi bagi pihak berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan Program K3, Kesejahteraan tenaga kerja, Semangat kerja dan kinerja pegawai.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis terkait dengan manajemen SDM, baik dalam hal konteks teori pendekatan maupun kesamaan dalam hal objek studi kasus, selain itu memberikan gambaran



mengenai aplikasi teori yang dipakai dalam konteks studi atau penelitian sejenis maupun lanjutannya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan terkait penerapan mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut Pelaksanaan Program K3, Kesejahteraan tenaga kerja, Semangat Kerja dan kinerja pegawai serta untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik, terutama berkaitan dengan Pengaruh Pelaksanaan Program K3 dan Kesejahteraan tenaga kerja Terhadap Semangat Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa.