

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. (Rivai, 2009:01).

Definisi manajemen sumber daya manusia yang dikutip dalam (<http://srisiswatytaahir.blogspot.com/2013/09>).

Menurut The Chartered Institute Of Personnel and Development (CIPD) dalam menulis (2005) dinyatakan: the design, implementation and maintenance of strategies to manage people for optimum business performance including the development of policies and process to support these strategies. (strategi, perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi).

Menurut Melayu SP. Hasibun. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Henry Simamora. MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan,

pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus.

Menurut Mutiara S. Panggabean. MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerja, evaluasi pekerja, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas, Menurut Mutiara S. Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut A.F Store. MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Dari definisi-definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa betapa demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bagian unit yang biasanya mengurus MSDM adalah departement sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource departement. MSDM juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia

melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai, dkk. (2011), tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menurut studi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen mengurai upaya-upaya yang terkait dengan sumber daya manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para profesional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini. Sumber daya manusia mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:250), tujuan sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktifitas) semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Tujuan khusus departement sumber daya manusia adalah membantu manajer fungsional agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. MSDM adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

c. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Edy sutrisno (2011:9), fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a) Perencanaan
Adalah kegiatan memperkirakan tentang keandalan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b) Pengorganisasian
Adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c) Pengarahan dan pengadaan
Kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d) Fungsi pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e) Pengembangan
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- f) Kompensasi
Merupakan kegiatan pemberian balas jasa yang langsung berupa uang atau barang kepada pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- g) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h) **Pemeliharaan**

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i) **Kedisiplinan**

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

j) **Pemberhentian**

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.1.2 Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2001:161), memberikan pengertian keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihatn dan pendengaran.

Sedangkan menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat ditempat kerja.

b. Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

c. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja. Menurut Marwansyah (2010:362) syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- Mencegah, dan mengurangi bahaya peledakan.
- Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang cukup.
- Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- Mengamankan dan mempelancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
- Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- Mencegah terkena aliran listrik.
- Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

d. Usaha-Usaha Perlindungan Keselamatan Kerja

Menurut Soeprihanto (2004:48) mengemukakan bahwa usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara yaitu:

1). Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat ditempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dilakukan dengan, yaitu :

- a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
- b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
- c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain*).
- e) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
- f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

2). Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat ditempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

2.1.1.3 Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Keselamatan Kerja menyangkut suatu keadaan lingkungan yang aman dan menjamin keselamatan pekerja serta orang-orang di dalam lingkungan kerja dari perbuatan tidak aman dan menunjukkan kondisi yang aman dan selamat dari risiko kecelakaan agar terhindar dari kecelakaan kerja atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2001:161). Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Kristyaningrum (2007:03). Yang dimaksud kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan sebagai unsur-unsur yang menunjang terhadap adanya jiwa raga dan lingkungan kerja yang sehat. Kesehatan kerja meliputi kesehatan jasmani dan kesehatan rohani. Kesehatan rohani dan jasmani saling berkaitan,

terutama kesehatan rohani akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan jasmani dan sangat dipengaruhi oleh kesehatan lingkungan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Program Kesehatan

Menurut Silalahi (2004:137) ada beberapa variabel yang mendukung didalam kesehatan kerja, antara lain:

1) Jaminan sosial tenaga kerja

merupakan suatu jaminan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menjamin kesehatan kerja karyawannya. Jaminan ini harus ada karena seseorang karyawan kemungkinan dilain hari mengalami atau menderita sakit didalam bekerja, sehingga dapat mengganggu aktivitasnya. Jaminan tenaga kerja ini dapat mencakup :

a) Jaminan hari tua

Program jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya pengganti penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 50 tahun telah memenuhi persyaratan tertentu.

b) Jaminan kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum.

c) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Program ini membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan diklinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan secara efektif dan efisien.

d) Jaminan kecelakaan kerja

Program ini membantu tenaga kerja mengatasi akibat dari kecelakaan kerja yang terjadi. Jaminan kecelakaan kerja diperlukan sebagai upaya meringankan beban kerja dalam pengobatan dan perawatan pasca kecelakaan kerja.

2) Kondisi fisik karyawan

Kondisi fisik karyawan merupakan keadaan fisik karyawan secara keseluruhan apakah itu mengalami cacat atau tidak dimana hal ini berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kondisi fisik karyawan bisa mencakup :

a) Beban kerja yang diterima karyawan

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam kegiatan operasionalnya, kalau beban kerja yang diterima terlalu berat maka hal tersebut bisa berpengaruh pada kondisi fisik karyawan.

b) Kesehatan karyawan merupakan sumber produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. oleh karena itu lingkungan kerja harus bersih, udara bebas bersirkulasi

dengan lancar, dan lain sebagainya agar kondisi kesehatan karyawan tetap terjaga.

- c) Keadaan lingkungan kerja, meliputi:
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya harus diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang luas dan nyaman.
 - c. Pembuangan limbah dan kotoran harus pada tempatnya.
 - d. Pengaturan penerangan, meliputi :
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya harus tepat.
 - 2) Ruang kerja harus tepat pencahayaannya atau tidak remang-remang.

c. Usaha-Usaha Meningkatkan Kesehatan Kerja

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2001:162) adalah sebagai berikut :

- a) Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c) Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.

2.1.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan. Keselamatan kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan dan setiap orang lain yang berada ditempat kerja perlu terjamin juga keselamatannya serta setiap sumber produksi di pakai dan digunakan secara aman dan efisien sehingga proses produksi berjalan lancar. Hak atas jaminan keselamatan ini membutuhkan prasarat adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja dan masyarakat sekitarnya.

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan

pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari berbagai pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang diberikan perusahaan untuk para tenaga kerja guna memberdayakan dan mensejahterakan para tenaga kerja untuk menciptakan rasa aman sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

b. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2000:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah

keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Dikutip dari (idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf) Menurut Sulistyarini (2006:33) Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
12. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
15. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara Soeprihanto (2002:48) yaitu:

a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

1. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
 2. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
 3. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
 4. Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
 5. Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
 6. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya.

Pengertian program kesehatan kerja: Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik Mangkunegara (2000:161).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:263) berikut ini :

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodic terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2000:163) yaitu:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara
 - 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- b. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- c. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.
 - 3) Dan ke tidak stabilan dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa alasan yang mendorong pihak perusahaan untuk mendukung progam-program keselamatan kerja menurut marwansyah (2010:356), yaitu:

- a) kerugian personal

kebanyakan orang tidak ingin terluka atau mendapat kecelakaan, penderita fisik atau mental yang di akibatkan oleh kecelakaan selalu tidak menyenangkan dan bahkan dapat menimbulkan trauma. Disamping itu harus ada perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kemungkinan terjadinya cacat permanen atau bahkan kematian.
- b) Kerugian financial karena pekerjaan mengalami kecelakaan.

Pada umumnya, pekerjaan dilindungi oleh progam asuransi perusahaan atau asuransi kecelakaan pribadi. Meskipun demikian, luka akibat kecelakaan bisa menimbulkan kerugian financial yang tidak ditanggung oleh asuransi.
- c) Hilangnya produktivitas

Bila seorang pekerja mengalami luka, maka perusahaan akan rugi akibat hilangnya produktivitas. Disamping itu ada juga biaya-biaya tersembunyi. Misalnya, pengganti karyawan yang terluka harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu.
- d) premi asuransi yang lebih tinggi

Premi asuransi pekerja yang di bayar, didasarkan atas riwayat perusahaan dalam mengajukan klaim asuransi. Makin sering terjadi kecelakaan, makin tinggi premi yang diminta oleh perusahaan.
- e) kemungkinan terkena denda dan hukuman.

Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan keselamatan kerja tertentu bisa mendapatkan benda, hukuman penjara, atau sanksi hukum lainnya.

f) tanggung jawab sosial

Dukungan terhadap program keselamatan menujukkan tanggung jawab pihak eksekutif perusahaan atas keselamatan dan kesehatan para pekerja.

c. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sunyoto (2012:242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

a. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

c. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

d. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen tenaga kerja republik indonesia mengharapkan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (2012:242):

1. Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja

Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.

2. Menemukan fakta dan masalah

Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.

3. Analisis Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.

4. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)

Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggungjawabkan.

5. Pelaksana

Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibutuhkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

e. Komitmen Manajemen dan Keamanan

Menurut Dessler (2006:277), keamanan dimulai dengan komitmen manajemen puncak. Semua orang harus melihat bukti yang meyakinkan atas komitmen manajemen puncak. Hal ini meliputi manajemen puncak yang secara pribadi terlibat dalam:

1. aktivitas keamanan
2. membuat masalah keamanan menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi
3. memberikan peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan,
4. menyertakan pelatihan keamanan dalam pelatihan pekerja baru.

Idealnya keamanan adalah sebuah bagian integral dari sistem, dirajut kedalam setiap kompetensi manajemen dan bagian dari tanggung jawa hari-ke-hari setiap orang. Sebagai tambahan, menegakkan komitmen manajemen dengan sebuah kebijakan keamanan, dan mempublikasikannya. Hal ini harus ditekankan bahwa perusahaan akan melakukan segala hal yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan luka-luka. Menakankan bahwa pencegahan kecelakaan dan luka-luka bukan hanya penting tetapi yang paling penting. Dan menganalisis jumlah kecelakaan dan kejadian keamanan dan kemudian menetapkan sasaran keamanan spesifik yang dapat dicapai.

f. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

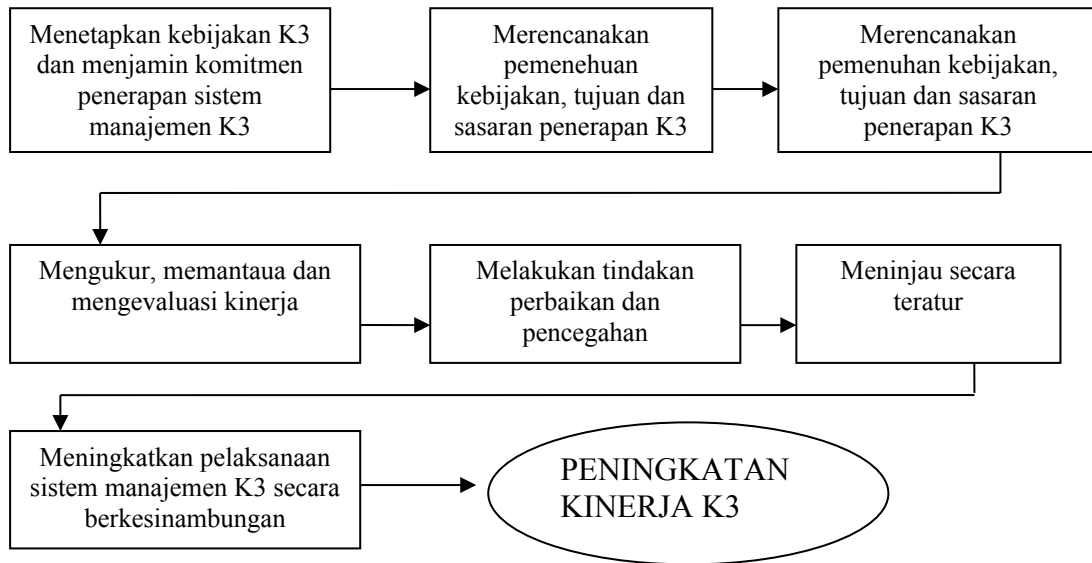
Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya se selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

g. Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Penerapan K3

Peraturan menteri tenaga kerja nomor: PER/MEN/1996, dalam penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. menetapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja menjamin komitmen terhadap penerapan sistem keselamatan dan keselamatan kerja.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.



Gambar.1 : Sistem Manajemen K3

Sumber: adaptasi dari permennaker no. Per. 05/Men/1996 tentang sistem Manajemen K3 (dikutip dalam marwansyah, 2010:342).

h. Peraturan Perundang-Undangan Tentang (K3).

Bunyi pasal 86 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dikutip dalam (Kristyaningrum, 2007:06) adalah sebagai berikut:

- a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 2. Moral dan kesusilaan.
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai ilmu pengetahuan yang diharapkan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit baik fisik, mental maupun sosial akibat kerja ditempat kerja. Adapun tempat kerja adalah yang didalamnya terdapat tiga unsur sebagai berikut:

- a) Adanya suatu usaha baik berupa ekonomi maupun sosial
- b) Adanya sumber penyebab bahaya

c) Adanya tenaga kerja baik terus menerus maupun musiman.

Beberapa peraturan yang berkaitan dengan K3 di Indonesia menurut Ardana, dkk. (2012:222) adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-undang No. 1 menurut 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang kerja tahun 1948 No. 12 menurut aturan-aturan dasar tentang pekerjaan anak, orang muda, orang wanita, waktu kerja, istirahat dan tempat kerja.
- 2) Undang-Undang Timah Putih Kering (loodwit Ordonantie, STL No. 509, tahun 1931) mengatur tentang larangan membuat, memasukkan, menyimpan atau menjual timah putih kering kecuali untuk keperluan ilmiah dan pengobatan atau ijin dari pemerintah.
- 3) Undang-Undang petasan, STL No. 134, Tahun 1932 atau STL No. 10 Tahun 1933 mengatur tentang petasan buatan diperuntukkan untuk kegembiraan/keramaian kecuali untuk keperluan pemerintah.
- 4) Undang-Undang Rel industri (Industrie Bann Ordonatie, STL No. 595, Tahun 1938) mengatur tentang pemasangan, penggunaan jalan-jalan rel guna keperluan perusahaan pertanian, kehutanan, pertambangan, kerajinan dan perdagangan.
- 5) Undang-Undang No. 10 Tahun 1961 tentang memberlakukan Perpu No. 1 Tahun 1961 menjadi Undang-Undang yang mengatur tentang pembungkusan, penandaan dan penanganan dalam menjual dan menghasilkan barang.
- 6) Undang-Undang No. 3 Tahun 1969 tentang persetujuan konvensi LO No. 120 mengenai higiene dalam perniagaan dan kantor-kantor.
- 7) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- 8) Undang-Undang No. 4 Tahun 1982 tentang lingkungan hidup.
- 9) Peraturan pemerintah No. 11 Tahun 1975 tentang keselamatan kerja terhadap radiasi.
- 10) Peraturan pemerintah No. 7 Tahun 1973 tentang pengawasan atas peredaran, penyimpanan dan penggunaan pestisida.
- 11) Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 1973 tentang pengaturan pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan.
- 12) Peraturan pemerintah No. 11 Tahun 1979 tentang keselamatan kerja pada pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi.
- 13) Peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.
- 14) Keputusan presiden No. 22 Tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

i. Gangguan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rivai (2004:793) mengemukakan bahwa aspek fisik maupun sosiologis lingkungan pekerjaan membawa dampak keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi sosio-psikologis membawa dampak besar bagi keselamatan dan kesehatan kerja, dan perusahaan harus melakukan sesuatu untuk mengatasinya. Dimisalkan para pekerja setelah selesai jam kerja menerima petunjuk-petunjuk mengenai metode-metode manajemen stress. Upaya-upaya untuk meningkatkan

keselamatan dan kesehatan kerja tidaklah lengkap tanpa strategi untuk mengurangi stress psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. kecelakaan-kecelakaan kerja

perusahaan-perusahaan tertentu atau departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi dari pada lainnya. Beberapa karakteristik dapat menjelaskan perbedaan tersebut:

a) Kualitas Organisasi.

Tingkat kecelakaan berbeda secara substansial menurut jenis industri. Perusahaan yang kecil dan besar yaitu, perusahaan yang mempunyai kurang dari seratus pekerja dan perusahaan yang mempunyai lebih dari seribu pekerja. Mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih rendah dari pada perusahaan-perusahaan menengah tersebut.

2. Pekerjaan yang mudah celaka.

Sebagian ahli menunjuk pekerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bergantung pada perilaku pekerja, tingkat bahaya dalam lingkungan kerja dan semata-mata nasib sial. Para pekerja yang mengalami stress berat lebih mungkin mengalami kecelakaan dibandingkan dengan mereka yang mengalami stress ringan. Para perkerja yang sudah berumur lebih sedikit mengalami kecelakaan dibandingkan mereka yang berusia muda. Banyak kondisi psikologis dapat berkaitan dengan kecenderungan mengalami kecelakaan. Misalnya, kebencian dan ketidakmatangan emosional barang kali merupakan kondisi yang tidak permanen. karena, kondisi-kondisi ini sulit dideteksi sampai satu ketika terjadi satu kecelakaan.

3. Pekerja berpengarai sadis.

Kekerasan di tempat pekerjaan meningkatkan dengan pesat, dan perusahaan dianggap bertanggung jawab terhadap hal itu. Pembunuhan adalah penyebab kematian terbesar di tempat pekerjaan saat ini

2. Penyakit-penyakit yang diakibatkan pekerja

Sumber-sumber potensial penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sama beragamnya seperti gejala-gejala penyakit tersebut:

a) Kategori penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan

Dalam jangka panjang, bahaya-bahaya dilingkungan tempat kerja dikatkan dengan kanker kelenjar tiroid,hati, paru-paru,otak dan ginjal, penyakit paru-paru putih, coklat dan hitam, leokimia, bronhitis, smphysema, lymphoma, anemia apalstik, kerusakan sistem saraf pusat dan kelainan-kelainan reproduksi.

b) Kelompok-kelompok pekerja yang beresiko

Penambang, pekerja transportasi dan kontruksi, serta pekerja kerah biru dan peker tingkat rendah pada manufactur menderita sebagian besar penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan manapun kecelakaan-kecelakaan kerja.

3. kehidupan kerja berkualitas rendah

Bagi banyak pekerja, kehidupan kerja berkualitas rendah disebabkan oleh kondisi tempat kerja yang gagal untuk memenuhi preferensi-preferensi dan minat-minat tertentu seperti ras tanggung jawab, keinginan akan pemberdayaan dan keterlibatan dalam pekerjaan, tantangan, harga diri, pengendalian diri, penghargaan, prestasi, keadilan, keamanan dan kepastian.

4. Stres Kerja

Penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah supervisor (atasan), salary (gaji), security (keamanan), dan safety (keselamatan), seperti:

a) Perubahan organisasi

Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan-pemberitahuan resmi. Akibatnya, banyak pekerja menderita gejala-gejala stres.

b) Tingkat kecepatan kerja

Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Kecepatan kerja yang ditentukan oleh mesin memberikan kendali atas kecepatan pelaksanaan dan hasil pekerja kepada sesuatu selain manusia. Akibat dari percepatan yang ditentukan oleh mesin adalah amat besar, pekerja tidak dapat memuaskan kebutuhan yang penting untuk mengendalikan situasi.

c) Lingkungan fisik

Walaupun otomatisasi kantor adalah suatu cara meningkatkan produktivitas, hal itu juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stres. Satu aspek otomatisasi kantor mempunyai karakteristik berkaitan dengan stress adalah video display terminal (VDT). Aspek-aspek lain lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi dan kurangnya pengawasan.

d) Pekerja yang rentan stres

Manusia yang berbeda dalam memberikan respon terhadap penyebab stress. Perbedaan klasik adalah yang disebut sebagai perilaku A dan perilaku tipe B. Orang-orang dengan perilaku tipe A suka melakukan hal-hal menurut cara mereka sendiri, dan mau mengeluarkan banyak tenaga untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang sulit pun dikerjakan dengan cara yang mereka sukai. Orang-orang tipe B biasanya merupakan supervisor yang hebat. Mereka mungkin akan memberikan kebebasan yang besar kepada bawahannya tetapi juga mungkin tidak memberikan dukungan ke atas yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

5. Kelelahan kerja(*Job Burnout*)

Kelelahan kerja adalah sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan, dan sebagainya. Jenis reaksi terhadap pekerjaan ini meliputi reaksi-reaksi sikap dan emosional sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan.

Konsekuensi kelelahan kerja pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk dari pada pekerja yang masih penuh semangat. Konsekuensi kelelahan kerja yang tidak menguntungkan lainnya adalah memburuknya hubungan si pekerja dengan rekan kerjanya yang lain. Selain membawa kepada perilaku yang mempunyai dampak negatif terhadap kualitas hidup rumah tangga seseorang. Akhirnya, kelelahan kerja dapat menjadi penyebab timbulnya masalah-masalah kesehatan.

j. Tanggung Jawab Umum Terhadap K3

Menurut Mathis and Jackson (2003:58) tanggung jawab umum perusahaan yang terdiri dari unit sumber daya manusia dan manajer dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1 : Tanggung Jawab Umum Terhadap K3

<i>HR UNIT</i>	<i>MANAGERS</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Coordinates health and safety program</i> - <i>Develops safety reporting system</i> - <i>Provides accident investigation expertise</i> - <i>Provides technical expertise on accident prevention</i> - <i>Develops restricted-access procedurs and employee identification systems</i> - <i>Trains managers to recognized and handle difficult employee situations</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Monitor health and safety of employees daily</i> - <i>Coach employees to be safety conscious</i> - <i>Investigate accidents</i> - <i>Observe health and safety behavior of employees</i> - <i>Monitor workplace for security problems</i> - <i>Communicate with employees to identify potentially difficult employees</i>

Sumber: Mathis and Jackson, 2003.

Siagian (2002:141) ada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan Keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Apa pun bentuknya berbagai ketentuan formal itu harus ditaati oleh semua organisasi.
2. Mutlak perlunya pengecekan oleh instansi pemerintah yang secara fungsional bertanggung jawab untuk itu antara lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan formal oleh semua organisasi.
3. Pengenaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya menciptakan dan memelihara Keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memberikan kesempatan yang seluas mungkin kepada para karyawan untuk berperan serta dalam menjamin keselamatan dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi.
5. Melibatkan serikat pekerja dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sistem imbalan yang efektif termasuk perlindungan karyawan ditempatnya berkarya, kiranya jelas terlihat bukan imbalan dalam bentuk uang saja hal yang

sangat penting, tetapi perlindungan terhadap karyawan juga tidak kalah pentingnya.

2.1.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Nawawi (2005:234) “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”. Pernyataan ini juga didukung oleh Moehariono, dari bukunya yang berjudul Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, dapat diketahui bahwa:

Moehariono (2010:61) “kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas

tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. dukungan yang diterima.
4. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. hubungan mereka dengan oraganisasi.

Bedasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2000:78) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. faktor kemapuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisimental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-

kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:312), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
10. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

e. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

2.1.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh okky suli astuti, tahun 2011 dengan judul “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Indmira citra tani nusantara di jogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing – masing variabel terhadap produktifitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh merisya anjani, hamidah nyati utami, arik prasetya, tahun 2014 dengan judul “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. IPMOMI memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh dody saputra, tahun 2012 dengan judul “Analisis hubungan kelesamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dystar Colours Indonesia”. Hasil penelitian menunjukan bahwa Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif, kuat dan nyata, dimana secara berturut-turut dari yang memiliki hubungan tertinggi yaitu (1) peningkatan kesadaran K3, (2) publikasi keselamatan kerja dan (3) inspeksi dan disiplin. Hal ini berarti semakin tinggi kesadaran karyawan tentang K3 maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kemudian diikuti oleh publikasi keselamatan kerja

yang juga memiliki hubungan positif, kuat dan nyata dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti semakin efektif publikasi keselamatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Inspeksi dan disiplin memiliki hubungan positif, kuat dan nyata dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti semakin rutin inspeksi dan disiplin dilakukan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kontrol lingkungan kerja memiliki hubungan positif, lemah dan nyata dengan kepuasan kerja karyawan, ini dikarenakan ada beberapa aspek yang menyebabkan kontrol lingkungan kerja menjadi lemah terletak pada kondisi ventilasi, suhu, penerangan diruangan kurang baik serta kondisi ruangan tempat kerja yang kurang bersih sehingga kepuasan kerja karyawan pun menjadi rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Gilang Ishardian, tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja masinis PT. Kereta Api Semarang secara parsial dan simultan. Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian adalah perusahaan harus lebih memperhatikan keselamatan kerja para masinis dengan melengkapi kekurangan-kekurangan atas peralatan dan perlengkapan yang memadai sesuai dengan standar keselamatan kerja seperti helm pengaman, air bags.

Penelitian yang dilakukan oleh Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya, tahun 2014 dengan judul “pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)”. Hasil penellitian

menunjukkan bahwa program K3 secara signifikan dapat memprediksi variabel kinerja karyawan. yang dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat memenuhi ketentuan perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu secara lebih ringkas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2 : Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Ishardian Tahun 2010 FE Universitas Negeri Semarang.	Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Diplo Lokomotif Daop IV Semarang.	Keselamatan (X_1), Kondisi kerja (X_2), kepuasan kerja (Y)	Metode data analisis regresi berganda	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Saputra Tahun 2012 FE IPB	Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia.	Keselamatan (X_1), keselamatan (X_2), kepuasan kerja (Y)	analisis regresi linier berganda	Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif, kuat dan nyata

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
3.	Okky suliastuti UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” 2011	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.indmira citra tani nusantara di Yogyakarta.	Keselamatan (X_1), keselamatan (X_2), produktivitas kerja (Y)	Analisis kualitatif kuantitatif	terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja.
4	veronica mugista fakultas ilmu administrasi universitas brawijaya malang 2014.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)	Keselamatan (X_1), keselamatan (X_2), kinerja (Y)	analisis deskriptif inferensial analisis regresi linier berganda	menunjukkan bahwa program K3 secara signifikan dapat memprediksi variabel kinerja
5	merisya anjani fakultas ilmu administrasi universitas brawijaya malang 2014	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)	Keselamatan (X_1), keselamatan (X_2), kinerja (Y)	analisis regresi linier berganda	Karyawan mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat

Sumber Data: penelitian terdahulu.

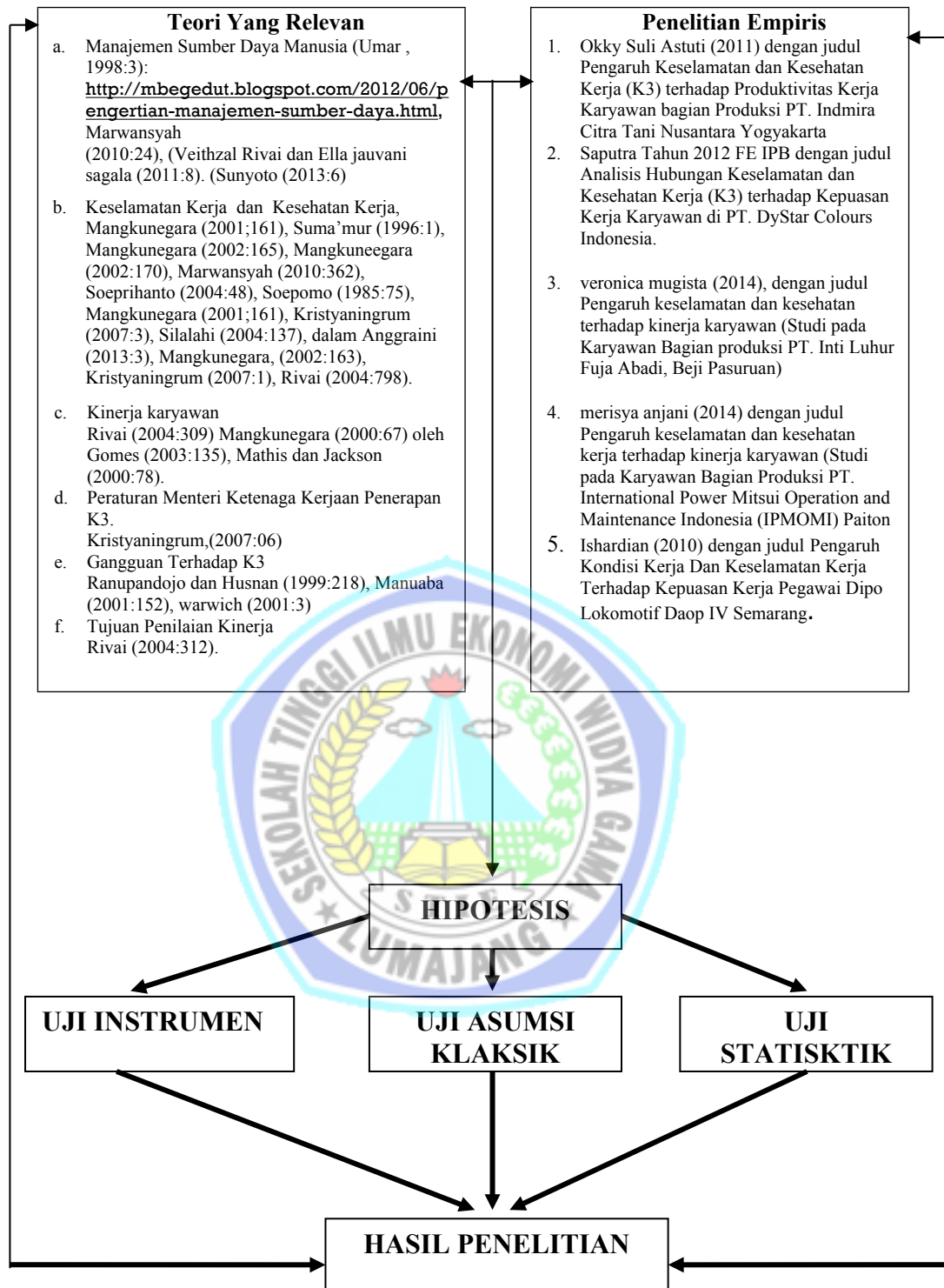
2.1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik (Uma Sekaran, 1992 dalam Sugiyono, 2012:92), menurut hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang akan diteliti harus dijelaskan.

1. Diskusi dalam rangka berfikir harus dapat menunjukkan dan menjelaskan pertautan/hubungan variabel yang diteliti, dan ada teori yang mendasari.
2. Diskusi juga harus dapat menunjukkan dan menjelaskan apakah hubungan antar variabel itu positif atau negatif berbentuk simetris, kausal atau interaktif (timbal balik).
3. Kerangka berfikir tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram (paradigma penelitian). Sehingga pihak lain dapat memahami kerangka berfikir yang dikemukakan dalam penelitian.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan Kerangka perfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya akan di digunakan untuk merumuska hipotesis. (Sugiyono, 2012:88-89)



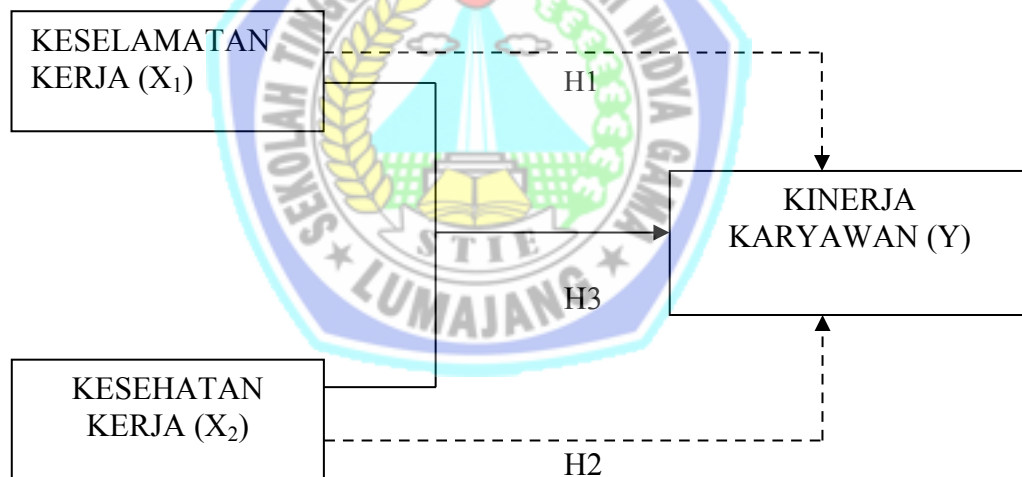
Gambar. 2 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber Data: teori dan penelitian terdahulu yang telah diolah.

Paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan

jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk meluruskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisa statistik yang akan digunakan. (Sugiyono, 2009:63).

Pada penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel independen. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan bagian produksi pada CV.Langgeng Makmur Bersama di Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang. Jadi penelitian ini selaku variabel independen adalah keselamatan (X₁), kesehatan kerja (X₂), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyaawan (Y). Paradigma dalam penelitian ni digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3: Paradigma Penelitian

Sumber data: Mangkunegara 2002:170, robbins 2006:260, kutipan Ilfani 2013:28.

Keterangan :

- > : pengaruh variabel x terhadap y secara parsial
- - - - -> : pengaruh variabel x terhadap y secara simultan

Dari kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, dapat ditentukan hipotesis tersebut dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

Karena penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja parsial, simultan dan variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Langgeng Makmur Sejahtera Sumber suko kab.lumajang.

Dalam hal ini variabel independenya adalah keselamatan (X1), Kesehatan (X2). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

2.2 Pengajuan Hipotesis

Hipotesis menurut Lukas Setia Admaja (2009:111) adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Oleh karena itu diperlukan pengujian hipotesis yang merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis adalah pernyataan yang beralasan atau tidak beralasan.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak dapat pengaruh yang signifikan keselamatan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang..

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak dapat pengaruh yang signifikan kesehatan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Keselamatan dan kesehatan tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama.

H_a : Keselamatan dan kesehatan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di Lumajang.

d. Hipotesis Keempat

H_0 : Keselamatan tidak mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di lumajang.

H_a : Keseamatan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama di lumajang.