

BAB II

LANDASAN TEORI

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena menjadi ujung tombak perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Teori-teori para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia antara lain :

Menurut Hasibuan (2010 : 10) **“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”**.

Menurut Mangkunegara (2013 : 2) mendefinisikan **“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian**

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian lainnya diungkapkan oleh Yani (2012 : 2) bahwa **Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasional”**

Menurut Sunyoto (2013 : 1) **“Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.”**

Menurut Suwanto (2014 : 16) **“Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”.**

Dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengelola karyawan pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk tetap menjalankan visi dan misi suatu perusahaan.

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya Manajemen sumber daya manusia tidak terdapat pada satu pihak atau satu manajer saja pada suatu perusahaan, tetapi juga

penting bagi semua manajer di semua bagian hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Menurut Hanggraeni (2012 : 13) pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti :

- a. Mempekerjakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat *turnover* yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
- c. Pekerja tidak bekerja secara optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengendalian akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukuman dan perundangan-undangan.

B. KESELAMATAN KERJA

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai keselamatan kerja antara lain :

Menurut Mangkunegara (2013:161), **“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”**.

Menurut Mondy (2008:6), **“Keselamatan kerja adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan”**.

Sedangkan menurut Swasto (2011:107) **“Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja”**

Diungkapkan secara lebih terperinci oleh Suma'mur (2001:1), **“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”**.

Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan yang aman dan adanya perlindungan bagi karyawan dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya.

2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja :

Menurut UU RI tentang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, perusahaan juga harus memelihara keselamatan

karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan kerja, dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.

- p. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kerjanya menjadi bertambah tinggi.

3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan kerja secara fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, *ambulance* dan sebagainya.

b. Lingkungan sosial psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

4. Sebab-sebab Kecelakaan Kerja

Pendapat Gaol (2014:775-776) adalah **“kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terencanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personaliannya”**

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (*human*).

a. Sebab-sebab teknis

Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu ada perbaikan pabrik.

b. Sebab-sebab manusia (*human*).

Biasanya dikarenakan oleh *deficiencies* para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lain sebagainya.

5. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur (2001:1-2) adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.

- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

C. KESEHATAN KERJA

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai kesehatan kerja antara lain :

Secara sederhana Mondy (2008:6) mengemukakan bahwa **“kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi”**.

Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah **“suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”**.

Dalam Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menjelaskan bahwa **“kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan”**.

Menurut Hanifah (2009:136) **“kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha *preventive* dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit umum.”**

Lebih terperinci lagi kesehatan kerja diungkapkan oleh Soedirman (2014:4) **“kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, *preventif*, *promosional*, dan *rehabilitative* agar masyarakat tenaga**

kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya untuk dapat bekerja produktif?.

Sehingga kesehatan kerja ialah terhindar dan mempertahankan kondisi kesehatan para karyawan dari berbagai macam bahaya akibat kerja didalam melakukan segala kegiatan pekerjaannya.

2. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000: 87), indikator keselamatan kerja yang meliputi:

a. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

3. Tujuan Kesehatan Kerja

Pendapat Organisasi Perburuhan Internasional (*Internasional labour organization*), tujuan dari kesehatan kerja adalah :

- a. Promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja
- b. Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja
- c. Perlindungan pekerja dari resiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan
- d. Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis
- e. Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya

4. Syarat Kesehatan Kerja dan Persyaratan Lingkungan Kerja

ILO menetapkan persyaratan kesehatan kerja sebagai berikut :

- a. Kebersihan harus selalu dijaga di semua tempat kerja, bengkel, ruang pabrik, gang-gang, lantai dan sebagainya.
- b. Tersedianya air (air minum) yang bersih dan sehat.
- c. Penerangan yang cukup yang tidak silau atau gelap.
- d. Ventilasi yang cukup sehingga ruang selalu memperoleh udara yang segar.
- e. Pengatur barang atau ruangan kerja yang rapi dan bersih untuk menghindar dari serangga bakteri, baksil, tikus dan serangga pembawa penyakit.
- f. Faktor suara/kegaduhan.
- g. Warna barang atau dinding yang mempengaruhi rasa cemas dan dinding serta mengganggu mata.

- h. Membuang sampah atau sisa-sisa kerja perusahaan apapun sehingga tidak menimbulkan gangguan pegawai.

Serta berdasarkan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia mengenai persyaratan kesehatan lingkungan kerja nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 antara lain :

a. Air bersih

- 1) Tersedia air bersih untuk kebutuhan karyawan dengan kapasitas minimal 60 lt/orang/hari.
- 2) Kualitas air bersih memenuhi syarat kesehatan yang meliputi persyaratan fisika, kimia, mikrobiologi dan radioaktif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Udara ruangan

- 1) Suhu dan kelembaban
 - a) Suhu : $18 - 30^{\circ} \text{C}$
 - b) Kelembaban : 65 % - 95 %
- 2) Debu

Kandungan debu maksimal didalam udara ruangan dalam pengukuran rata-rata 8 jam adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
kandungan debu maksimal didalam ruangan

No.	JENIS DEBU	KONSENTRASI MAKSIMAL
1.	Debu total	10 mg/m^3
2.	Asbes bebas	5 serat/ml udara dengan panjang serat 5 u (Mikron)
3.	Silicat total	50 mg/m^3

- 3) Pertukaran udara : $0,283 \text{ M}^3/\text{menit/orang}$ dengan laju ventilasi
: $0,15 - 0,25 \text{ m/detik}$.
- 4) Gas pencemar
- a) Kandungan maksimal gas pencemar dalam udara ruang
proses produksi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Kandungan maksimal gas

No	PARAMETER	KONSENTRASI MAKSIMAL (mg/m^3)
1.	Air raksa	0,1
2.	Amonia	35
3.	Amonium klorida	10
4.	A r s e n	0,5
5.	Asam asetat	25
6.	Asam klorida	7
7.	Asam nitrat	25
8.	Asam Sianida	11
9.	Asam Sulfida	28
10.	Asam Sulfat	1
11.	Aseton	2400
12.	Butil Alkohol	300
13.	Butil Merkaptan	1,5
14.	DDT	1
15.	Diazinon	0,1
16.	Dieldrin	0,25
17.	Dimetil Amin	75
18.	Etil Alkohol	1900
19.	Fenol	19
20.	Ferum Oksida	10
21.	Flour	2
22.	Formaldehid	6
23.	Fosfor kuning	0,1
24.	Kadmium	0,2
25.	Kalsium Oksida	5
26.	Kamfer	12
27.	Kapas	1

28.	Karbon Dioksida	9000
29.	Karbon Monoksida	115
30.	Klor	3
31.	LPG	1800
32.	Magnesium Oksida	10
33.	Mangan	5
34.	Nitrogen Oksida	30
35.	Nikel	1
36.	Perak	0,01
37.	Platina	0,002
38.	Seng Klorida	1
39.	Seng Oksida	5
40.	Sianida	5
41.	Silicon	10
42.	Sulfur Dioksida	13
43.	Timah Hitam	0,1
44.	Timah Putih	2

- b) Kandungan maksimal bahan pencemar udara ambien di kawasan industri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Limbah
- 1) Limbah padat domestik

Pengumpulan, pengangkutan dan pemusnahan sampah domestik harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 2) Limbah cair

Kualitas limbah cair hasil proses pengolahan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya (B3)

Penanganan limbah B3 harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4) Limbah gas

Emisi limbah gas harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Pencahayaan

Intensitas cahaya di ruang kerja sebagai berikut :

Tabel 2.3
Intensitas pencahayaan

JENIS KEGIATAN	TINGKAT PENCAHAYAAN MINIMAL (LUX)	KETERANGAN
Pekerjaan kasar dan tidak terus menerus	100	Ruang penyimpanan & ruang peralatan/instalasi yang memerlukan pekerjaan yang kontinyu.
Pekerjaan kasar & terus menerus	200	Pekerjaan dengan mesin dan perakitan kasar.
Pekerjaan rutin	300	R. administrasi, ruang kontrol, pekerjaan mesin & perakitan/ penyusun.
Pekerjaan agak halus	500	Pembuatan gambar atau bekerja dengan mesin kantor pekerja pemeriksaan atau pekerjaan dengan mesin.
Pekerjaan halus	1000	Pemilihan warna, pemrosesan tekstil, pekerjaan mesin halus & perakitan halus
Pekerjaan amat halus	1500 Tidak menimbulkan bayangan	Mengukir dengan tangan, pemeriksaan pekerjaan mesin dan perakitan yang sangat halus
Pekerjaan terinci	3000 Tidak menimbulkan bayangan	Pemeriksaan pekerjaan, perakitan sangat halus

e. Kebisingan

Tingkat pajanan kebisingan maksimal selama 1 (satu) hari pada ruang proses adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Tingkat kebisingan

No.	TINGKAT KEBISINGAN (dBA)	PEMAPARAN HARIAN
1.	85	8 jam
2.	88	4 jam
3.	91	2 jam
4.	94	1 jam
5.	97	30 menit
6.	100	15 menit

f. Getaran

Tingkat getaran maksimal untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan pada masing-masing ruangan lingkungan industri sebagai berikut :

Tabel 2.5
Tingkat getaran

No.	FREKUENSI	TINGKAT GETARAN MAKSIMAL (10^{-6} M)
1	4	< 100
2	5	< 80
3	6,3	< 70
4	8	< 50
5	10	< 37
6	12,5	< 32
7	16	< 25
8	20	< 20
9	25	< 17
10	31,5	< 12
11	40	< 9
12	50	< 8
13	63	< 6

g. Radiasi

Tingkat pajanan oleh radiasi medan listrik dan medan magnet listrik adalah sebagai berikut :

1) Medan listrik :

Sepanjang hari kerja : maksimal 10 kV/m.

Waktu singkat sampai dengan 2 jam per hari : maksimal 30 kV/m.

2) Medan magnet listrik :

Sepanjang hari kerja : maksimal 0,5 mT (mili Tesla). Waktu singkat sampai dengan 2 jam per hari : 5 mT

h. Vektor penyakit

1) Serangga penular penyakit

indeks lalat : maksimal 8 ekor/fly grill (100 x 100 cm) dalam pengukuran 30 menit.

Indeks kecoa : maksimal 2 ekor/plate (20 x 20 cm) dalam pengukuran 24 jam.

Indeks nyamuk *Aedes aegypti container* indeks tidak melebihi 5%.

2) Tikus, setiap ruang kerja industri harus bebas tikus

i. Ruangan dan bangunan

1) Bangunan harus kuat, terpelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan.

2) Lantai terbuat dari bahan yang kuat, kedap air, permukaan rata, dan tidak licin, pertemuan antara dinding dengan lantai berbentuk conus.

- 3) Dinding harus rata, bersih dan berwarna terang, permukaan dinding yang selalu terkena percikan air terbuat dari bahan yang kedap air.
- 4) Langit-langit harus kuat, bersih, berwarna terang, ketinggian minimal 3,0 m dari lantai.
- 5) Luas jendela, kisi-kisi atau dinding gelas kaca untuk masuknya cahaya minimal 1/6 kali luas lantai.

j. Toilet

- 1) Toilet karyawan wanita terpisah dengan toilet untuk karyawan pria.
- 2) Setiap industri harus memiliki toilet dengan jumlah wastafel, jamban dan peturasan minimal seperti pada tabel-tabel berikut :

Untuk karyawan pria

Tabel 2.6
Fasilitas toilet karyawan pria

No	Jumlah karyawan	Jumlah kamar mandi	Jumlah jamban	Jumlah peturasan	Jumlah wastafel
1	S/d 25	1	1	2	2
2	26 s/d 50	2	2	3	3
3	51 s/d 100	3	3	5	5

Setiap penambahan 40-100 karyawan harus ditambah satu kamar mandi, satu jamban, dan satu peturasan

Untuk karyawan wanita :

Tabel 2.7
Fasilitas toilet karyawan wanita

No	Jumlah karyawan	Jumlah kamar mandi	Jumlah jamban	Jumlah wastafel
1	S/d 20	1	1	2
2	21 s/d 40	2	2	3
3	41 s/d 70	3	3	5
4	71 s/d 100	4	4	6
5	101 s/d 140	5	5	7
6	141 s/d 180	6	6	8

Setiap penambahan 40-100 karyawan harus ditambah satu kamar mandi, satu jamban, dan satu peturasan

k. Instalasi

- 1) Instalasi listrik, pemadam kebakaran, air bersih, air kotor, air limbah, air hujan harus dapat menjamin keamanan sesuai dengan ketentuan teknis yang berlaku.
- 2) Bangunan kantor yang lebih tinggi dari 10 meter atau lebih tinggi dari bangunan lain disekitarnya harus dilengkapi dengan penangkal petir.

5. Faktor Gangguan Kesehatan Pada Pekerja

Faktor yang menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja disebabkan oleh enam faktor :

1. Faktor biologis

Faktor biologis dipengaruhi oleh kuman, virus, dan sebagainya yang ada di tempat kerja

2. Faktor kimia

Faktor ini disebabkan oleh kimia / solvent yang mudah terbakar atau mengeluarkan radiasi yang dapat menimbulkan penyakit tertentu dan

3. Faktor aergonomi

Faktor ini dipengaruhi oleh cara duduk yang salah, mengangkat beban yang salah dan sebagainya.

4. Faktor fisik

Faktor ini di pengaruhi oleh lokasi kerja meski dalam dosis kecil dan terus menerus, seperti suhu yang panas, tata ruang yang tidak memenuhi standar kesehatan dan sebagainya.

5. Faktor Psikologis

Faktor ini dipengaruhi oleh stress, rasa tidak nyaman, dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan sebagainya.

6. Faktor individual

Faktor ini dipengaruhi oleh perilaku dan pola hidup yang tidak sehat dari pekerja sendiri.

6. Penyakit Akibat Kerja

Menurut Konradus (2012 : 60) Penyakit akibat kerja adalah **“Penyakit yang mempunyai penyebab yang spesifik atau asosiasi yang kuat dengan pekerjaan, yang umumnya terdiri dari satu agen penyebab dan ada hubungan sebab akibat antara proses penyakit serta hazard di tempat kerja.”**

Berdasarkan Undang-undang No 22 tahun 1993 penyakit akibat kerja adalah **“Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.”**

Berbagai jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja sesuai yang tertera pada UU No 22 tahun 1993 adalah :

- a. *Pneumokoniosis* yang disebabkan debu mineral pembentuk jaringan parut (*silicosis, antrakosilikosis, asbestosis*) dan *silikotuberkolosis* yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian.
- b. Penyakit paru dan saluran pernapasan (*bronkhopulmoner*) yang disebabkan oleh debu logam keras.
- c. Penyakit paru dan saluran pernapasan (*bronkhopulmoner*) yang disebabkan oleh debu kapas, vlas, henep dan sisal (*bissinosis*).

- d. Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyebab sensitisasi dan zat perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan.
- e. *Alveolitis allergika* yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik.
- f. Penyakit yang disebabkan oleh berilium atau persenyawaannya yang beracun.
- g. Penyakit yang disebabkan oleh kadmium atau persenyawaannya yang beracun.
- h. Penyakit yang disebabkan fosfor atau persenyawaannya yang beracun.
- i. Penyakit yang disebabkan oleh krom atau persenyawaannya yang beracun.
- j. Penyakit yang disebabkan oleh mangan atau persenyawaannya yang beracun.
- k. Penyakit yang disebabkan oleh arsen atau persenyawaannya yang beracun.
- l. Penyakit yang disebabkan oleh raksa atau persenyawaannya yang beracun.
- m. Penyakit yang disebabkan oleh timbal atau persenyawaannya yang beracun.
- n. Penyakit yang disebabkan oleh fluor atau persenyawaannya yang beracun.
- o. Penyakit yang disebabkan oleh karbon *disulfida* beracun.

- p. Penyakit yang disebabkan oleh *derivat halogen* dari persenyawaan *hidrokarbon alifatik* atau *aromatik* yang beracun.
- q. Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun.
- r. Penyakit yang disebabkan oleh *derivat nitro* dan *amina* dari *benzene* atau homolognya yang beracun.
- s. Penyakit yang disebabkan oleh *nitrogliserin* atau ester asam nitrat lainnya.
- t. Penyakit yang disebabkan oleh alkohol, glikol atau keton.
- u. Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab asfiksia atau keracunan seperti *karbon monoksida*, *hidrogensianida*, *hydrogen sulfida*, atau *derivatnya* yang beracun, amoniak seng, braso dan nikel.
- v. Kelainan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan.
- w. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan-kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi atau syaraf tepi).
- x. Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam udara yang berkenaan lebih.
- y. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi elektro magnetik dan radiasi yang mengion.
- z. Penyakit kulit (dermatosis) yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi atau biologik.
- aa. Kanker kulit *epitelioma* primer yang disebabkan oleh *ter*, *pic*, *bitumen*, minyak mineral, *antrasena* atau persenyawaan, produk atau residu dari zat tersebut.

- bb. Kanker paru atau *mesotelioma* yang disebabkan oleh asbes.
- cc. Penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus, bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko *kontaminasi* khusus.
- dd. Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah atau radiasi atau kelembaban udara tinggi.
- ee. Penyakit yang disebabkan bahan kimia lainnya termasuk bahan obat.

D. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja di definisikan sebagai perilaku-prilaku dan tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja menurut beberapa ahli :

Pendapat Wibowo (2007:7) ialah “**kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.**”

Pendapat Agung (2011:93) ialah “**kinerja karyawan adalah hal yang utama dan paling penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kata lain, ketika perusahaan merekrut karyawan, sebenarnya yang “dibeli” adalah kinerja karyawannya, bukan hal lainnya**”.

Menurut Moerinho dalam Ma’ruf (2014:4) “**kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.**”

Sedangkan Ma’ruf Abdullah (2014:4) mengemukakan pendapatnya mengenai “**kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil**

dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) baik pemerintah ataupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.”

Pendapat mengenai kinerja juga dijelaskan oleh Suwanto (2014:196) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tindakannya”.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono dalam Ma'ruf (2014:152) kinerja karyawan terdapat 6 indikator antara lain :

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*we are doing right*)
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar? (*we are doing things right*)
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur efektifitas suatu organisasi

- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya sebatas menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan.

Menurut Yani (2012 : 119-120) tujuan penilaian kinerja meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Untuk mengetahui perbedaan kemampuan dari setiap karyawan.
- c. Sebagai pengembangan SDM seperti mutasi atau *transfer* karyawan, promosi, kenaikan jabatan, *training*, dan latihan.
- d. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja serta mengidentifikasi atau menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik

E. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Indiriana Al Kautsar dan kawan-kawan dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Dalam jurnal yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera Abadi Malang) yang diterbitkan pada tahun 2013.

Hasil dalam penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Uji parsial (Uji t) antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil signifikansi $t = 0,001$. Nilai signifikansi t yang dihasilkan $0,001$ dibawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
2. Uji parsial (Uji t) antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil signifikansi $t = 0,000$. Nilai signifikansi t yang dihasilkan $0,000$ dibawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
3. Uji simultan (Uji f) untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikan F sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar $0,005$. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

F. KERANGKA PEMIKIRAN

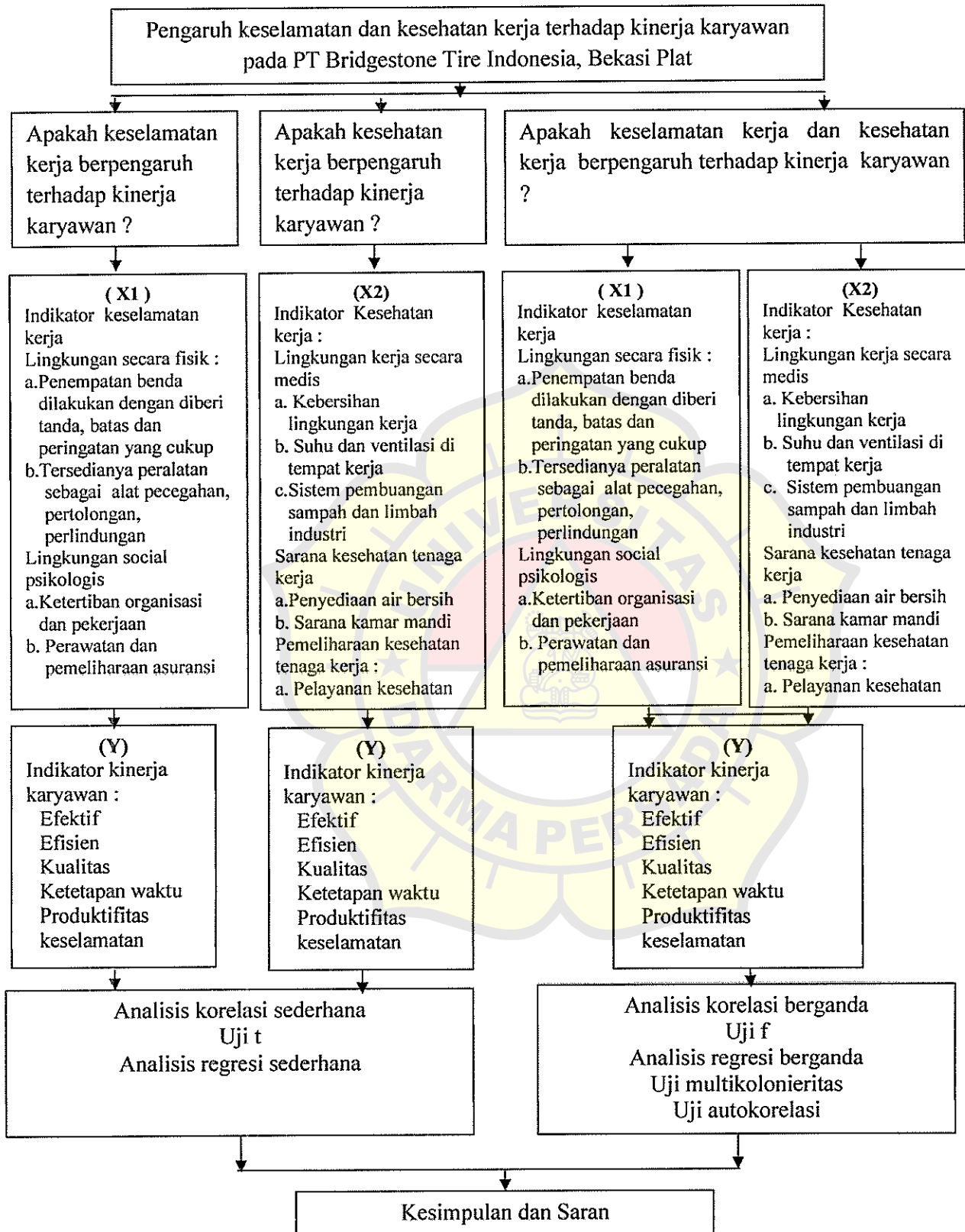
Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya. Banyaknya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dan banyaknya jumlah karyawan yang sakit hingga mengalami rawat inap akan menghambat proses kerja dan hasil yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Seorang karyawan yang mendapat perhatian akan keselamatannya dan memiliki kesehatan yang baik serta selama bekerja akan memperlancar kinerja karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang di rencanakan oleh perusahaan.

Dengan demikian, maka jelas dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik, kinerja karyawan akan menjadi baik. Sehingga sangat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant”.

Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan alat analisis korelasi sederhana, uji t, dan regresi sederhana. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama dilakukan dengan alat analisis korelasi berganda, uji f, regresi berganda, uji multikolonieritas, uji autokorelasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari

penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan dan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant. Dari uraian tersebut dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

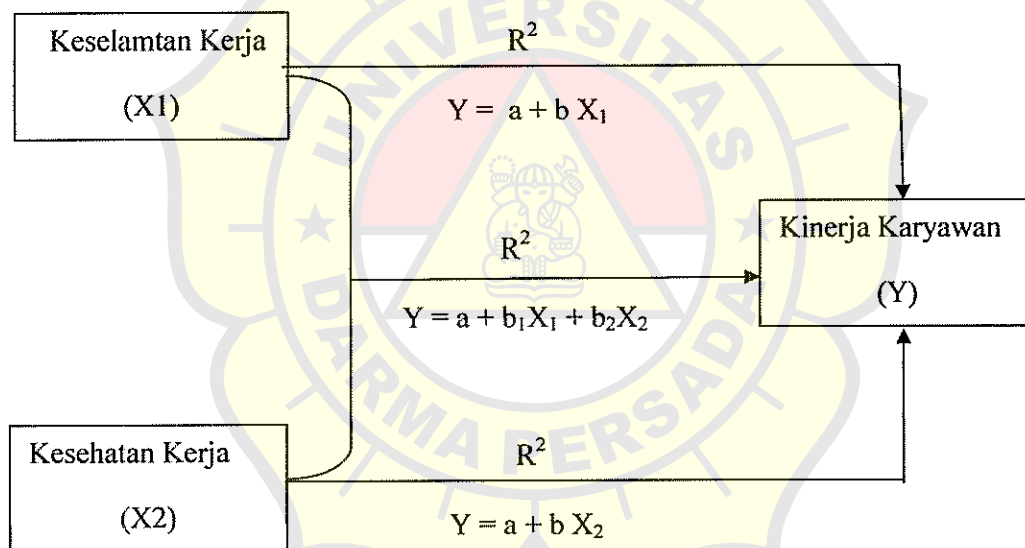




G. PARADIGMA PENELITIAN

Dalam buku Metode Penelitian Bisnis Sugiono (2010:63) menjelaskan bahwa paradigma diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan variable yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan tehnik statistik yang digunakan.”

Dalam penelitian ini menggunakan dua variable independen yang menunjukkan hubungan dengan variable dependen yang dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Korelasi dan Regresi Antar Variabel

Gambar tersebut menjelaskan hubungan antar variable, dimana terdapat dua variable independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2), dan satu variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar diatas menjelaskan bahwa bagaimana keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parisial atau individu dengan rumus persamaan regresi : $Y = a + bx$

Berikutnya kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama dengan rumus persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

H. HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2010: 221) hipotesis adalah “**jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian**”. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

1. Pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - Ha : Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - Ha : Terdapat pengaruh antara kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

