BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keselamatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamtan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut **Bangun Wilson (2012:377)** Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Mondy dan Noe, dalam **(Pangabean Mutiara, 2012:112),** Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (**Mangkunegara, 2000:161 Dalam Wahyu Ratna S. 2006:16**).

2.1.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut **Bangun Wilson (2012:379)** terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral

   Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi.Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatn dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagankerjaan).Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban pederitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

   Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengelurkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.2 Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baikakan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut **Mangkunegara (2004:161),**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.

Kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (**Sibarani Mutiara, 2012:113)**, kesehatan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

1. *Physical Health*

a. *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani prapenempatan)

b. *Periodic physical examinations for all key personnel*(pemeriksan jasmani secara berkala untuk personalia)

c. *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)

d. *A well-equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)

e. *Availability of trained industrial hygienists and madecal personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih)

f. *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematik dan prefentif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)

g. *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation* (pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

2. *Mental Health*

a. *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater)

b. *Coorperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)

c. *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental)

d. *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.3.1 PengertianKeselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **(Depnakes: 2005),**Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut **Prawirosentono Suyadi (2002:91**) adalah" menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin

kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar".

Menurut **Sibarani Mutiara (2012:163),** " Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur".

Menurut **Barthos Basir (2009:138)** di Indonesia berbagai peraturan perundang seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : "Tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama."

Menurut **Bangun Wilson (2012:386),** secara khusus system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja nomor PER. 05/MEN/1996 PASAL 1, system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari system manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka

pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Menurut Flippo, dalam **(Sibarani Mutiara, 2012:114),** mengemukakan "bahwa kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan yang harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya".

Menurut Desles, dalam (**SibaraniMutiara, 2012:115),** mengemukakan bahwa ada tiga penyebab umum kecelakaan, yaitu secara kebetulan (*chance occurance*), kondisi tidak aman (*unsafe codition*), dan sikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts on the part of employee*). Faktor-faktor yang menyebabkan antara lain:

1. Alat pengaman yang tidak sempurna
2. Peralatan yang rusak
3. Prosedur yang berbahaya didalam, di atas atau disekitar peralatan dan mesin.
4. Tempat penyimpanan yang tidak aman.
5. Kurangnya pencahayaan.
6. Tidak berfungsinya ventilasi udara.

2.3.2 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan menggungkapkan kelemahan yang mingkin akan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak.

Menurut **Mangkunegara (2004:162)** bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

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

Flippo, dalam **(Sibarani Mutiara, 2012:114),** berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur-unsur yang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya cacatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan

8. Melaksanakan peraturan.

2.3.3 Proses Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut **Ramli Soehatman (2010:50),** Proses Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan dan Kesehatan adalah penerapan berbagai fungsi manajemen:

1. Penerapan, meliputi perkiraan dengan penerapan tujuan sasaran yang akan dicapai, menganalisis data, serta menyusun program.
2. Pelaksanaan, meliputi penggorganisasian, penetapan staf, pendanaan, serta implementasi program
3. Pengawasan, meliputi pementasan evaluasi hasil kerja serta pengendalian.

Pada hakekatnya, proses manajemen yang berkelanjutan di mulai dari peracanaan, pelaksanaan, serta pngawasan. Apabila ada permasalahan, maka manager yang bersangkutan akan menganalisis penyebab timbulnya permasalahantersebut dan akan mencari cara pencegahan yang tepat.

Menurut OHSAS tahun 1992, bahwa *Proces Safety Management* adalah pendekatan sistematik pada manajemen bahaya proses kimia, yang jika diterapkan akan memastikan arti penting pencegahan lepasnya zat kimia berbahaya, kebakaran dan ledakan yang akan di pahami. Adapun manfaat dari OHSAS tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berpotensi sebagai pengurangan biaya resultan
2. Menjamin kecocokan dengan kebijakan K3
3. Memperagakan keselarasan dengan pihak ketiga dan ketentuan umum

4. Konsisten dan pendekatan terhadap resiko keselamatan dan kesehatan terbukti, saat ini dan masa depan
5. Penyebaran metode untuk perbaikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat berkesinambungan
6. Meningkatkan kesadaran akan bahaya dan resiko dengan pemenuhan persyaratan
7. Lingkungan kerja yang aman menurunkan claim asuransi dan penurunan biaya kehilangan jam kerja
8. Memenuhi kewajiban undang-undang dengan menunjukkan kesungguhan dalam mengelola resiko
9. Memiliki image perusahaan yang baik dimata pemerintah, karyawan dan masyarakat umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dikatan sebagai ilmu dan penerapan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan asset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. keselamatan kerja juga meliputi penyediaan alat pelindung diri, perawatan dan peraturan jam kerja manusia.

Dalam QS. Thaahaa juz 16 surah ke 20 ayat 47 tentang keselamatan kerja:

إِسْرائِيلَ لاتُعَذِّبْهُمْقَدْجِئْناكَبِآيَةٍمِنْرَبِّكَوَالسَّلامُعَلى فَأْتِياهُفَقُولاإِنَّارَسُولارَبِّكَفَأَرْسِلْمَعَنابَني

مَنِاتَّبَعَالْهُدى

Artinya: "*Maka datanglah kamu berdua kepadanya (Fir'aun) dan Katakanlah: sesungguhnya kami berdua adalah utusan tuhanmu, maka lepaskanlah bani israil bersama kami dan janganlah kamu menyiksa mereka sesungguhnya kami telah datang kepadamu dengan membawa bukti (atas kerasulan kami) dari tuhanmu, dan keselamatan itu dilimpahkan kepada orang yang mengikuti petunjuk"*.

Maksudnya: Bani Israil di waktu mereka berada di mesir adalah dibawah perbudakan Fir'aun. Mereka dipekerjakan untuk mendirikan bangunan-bangunan kepada Fir'aun agar mereka dibebaskan.

Dalam K3 dikenal dengan istilah kesehatan kerja, yaitu suatu ilmu yang penerapan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja meliputi pemeriksaan keselamatan, pengobatan dan pemberian makanan dan minuman yang bergizi. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja ang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan dan kecelaaan dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktivitas kerja. Secara teoritis istilah-istilah bahaya yang sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu:

1. *Hazard* (sumber bahaya), suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atuau menghambatan kemampuan bekerja.
2. *Danger* (tingkat bahaya), peluang bahaya sudah tampak kondisi bahaya sudah ada tetapi dapat dicegah dengan berbagai tindakan preventif.
3. *Incident*, munculnya kejadian yang bahaya (kejadian yang tidak diinginkan) yang telah mengadakan kontak dengan sumber energy yang melebihi ambang batas badan atau struktur.
4. *Risk* (resiko), prediksi tingkat keparahanbila terjadi bahaya dalam siklus tertentu
5. *Accident*, kejadian yang disertai adanya korban dan atau kerugian (manusia atau benda)

Dalam QS. Al Baqarah juz 2 ayat 79 tentang kecelakaan kerja:

قَلِيلاً ثَمَنًا بِهِ لِيَشْتَرُوا اللهِ عِنْدِ مِنْ هَذَا يَقُولُونَ ثُمَّ بِأَيْدِيهِمْ الْكِتَابَ يَكْتُبُونَ لِلَّذِينَ فَوَيْلٌ

يَكْسِبُونَ مِمَّا لَهُمْ وَوَيْلٌ يهِمْأَيْدِ كَتَبَتْ مِمَّا لَهُمْ فَوَيْلٌ

Artinya: *"Maka kecelakaan yang besarlah bagi orang-orang yang menulis Al Kitab dengan tangan mereka sendiri, lalu dikatakannya : " Ini dari Allah", (dngan maksud) untuk memperoleh keuntungan yang sedikit dengan perbuatan itu. Maka kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang ditulis oleh tangan mereka sendiri, dan kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang mereka kerjakan".*

Dalam K3 ada tiga norma yang selalu harus dipahami yaitu:

1. Aturan berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
2. Diterapkan untuk melindungi tenaga kerja
3. Resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2.3.4 Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Ridley John (2003:68),** Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja muncul untuk untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi. Hukum-hukum kesehatan dan keselamatan kerja terdahulu, *Faktories Act* 1961 (FA) dan *Offices, Shopsand Railway Premises Act*1963 (OSRP). Ditunjukkan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan isinya cenderung preskriptif (yaitu isinya menetapkan dengan cara memperbaiki kesalahan) dan membatasi lingkup pekerjaan dengan memperlakukan hanya pada operasi, proses atau tempat kerja tertentu yang disebutkan didalam ketetapan (Act).

Ada tiga aspek utama hukum K3 yaitu sebagai berikut:

1. Norma Keselamatan Kerja.
2. Norma Kesehatan Kerja.
3. Norma Kerja Nyata.

Norma Keselamatan kerja merupakan sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga yang disebabkan oleh kelalaian kerja serta lingkungan kerja yang tidak kondusif.Konsep ini diharapkan mampu mengurangi kecelakaan kerja sehingga mencegah terjadinya cacat atau kematian terhadap lingkungan hidup pekerja, kemudian

mencegah terjadinya kerusakaan tempat dan peralatan kerja.Konsep ini juga mencegah pencemaran lingkungan hidup masyarakat sekitar tempat kita.

Norma Kesehatan Kerja diharapkan menjadi instrument yang mampu menciptakan dan memelihara derajat kesehatan kerja setingi-tingginya.K3 dapat melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja.

Norma Kerja berkaitan dengan dengan manajemen perusahaan. K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift, kerja wanita atau pria, tenaga kerja kaum muda atau tua, pengaturan jam lembur, analisis dan pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja.

2.3.5 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Prawirosentono Suyadi (2002:113)** Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

1. Mencegah, mengurangi, dan meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan.
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran, bahaya peledakan.
3. Membuat sarana sebagai jalan untuk menyelamatkan diri pada saat terjadi kebakaran atau kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberikan pertolongan pada kecelakaan (PPK).
5. Memberikan alat pelindung diri kepada karyawan.
6. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembapan, debu kotoran, asap, uap, gas, embusan angina, radiasi, suara, dan getaran.

7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat pekerjaan, baik secara fisik (keracunan, infeksi, dan penularan) maupun psikis (kelelahan mental, depresi, dan sebagainya).
8. Memperoleh penerapan cahaya yang cukup dan sesuai.
9. Mengatur suhu dan kelembapan udara dengan baik.
10. Memelihara kebersihan lingkungan dan ketertiban.
11. Menciptakan keserasian dalam proses kerja.
12. Memperlancar bongkar muat dan penyimpanan barang/ bahan.
13. Mencegah aliran listrik yang berbahaya.
14. Menyempurnakan pengawasan atas pekerjaaan yang mempunyai potensi kecelakaan tinggi.

Menurut**HusenAbar(2008)**, Penyusunan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dengan OHSAS 18001-1999. Penyusunan program K3 yang mendokumentasikan yang terdiri dari yaitu:

1. Siapa yang menyusun dan bertanggung jawab terhadap program K3
2. Apa isi program K3 yang harus dilaksanakan
3. Bagaimana dan kapan harus mencapai tujuan program K3
4. Peninjauan program baik keberhasilan dan kegagalannya secara berkala
5. Selalu melakukan inovasi-inovasi terhadap program yang sudah dibuat
6. Implementasi program yang terukur
7. Tujuan dan sasaran K3 memiliki jadwal yang tepat, biaya ekonomi serta hasil pencapaian yang terukur
8. Struktur Organisasi K3 dalam perusahaan

2.3.6 Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara jelas dan tegas di dalam UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja **Ramli (2010:28),** ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan semua orang yang berda dilingkungan usahanya. Syarat-syarat Keselamatan Kerja seperti pada pasal 3 (1) keselamatan kerja dimaksud untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Memberikan keselamatan atau jalan penyelamatan dari pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan
3. Mencegah, mengurangi dan memadakan kebakaran
4. Memerikan pertolongan pada kecelakaan
5. Memberikan perlindungan diri pada pekerja
6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar, radiasi,kebisingan dan getaran
7. Mencegah dan mengendalikan timbul penyakit akibat kerja baik fisik maupun pisikis, peracunan, infeksi dan penularan
8. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
9. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik
10. Menyelanggarakan penyegaran udara yang cukup
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

12. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang
13. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
14. Mencegah terkena aliran lisrtik yang berbahaya
15. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya, kecelakaan yang menjadi bertambah tinggi.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Tohardi, dalam **(Edy Sutrisno, 2009:100),** mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Ravianto, dalam **(Edy Sutrisno, 2009:100),** mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Singodimedjo, dalam **(Edy Sutrisno, 2009:100)**, ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Tiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.Menurut Singodimedjo, dalam **(Edy Sutrisno, 2009:100),** mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Ada didefisinikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$\mathbf{IP = \frac{Hasil\ yang\ dicapai}{Sumber\ data\ yang\ digunakan} = \frac{Output}{Input}}$$

Menurut Kussrianto, dalam (**Edy Sutrisno, 2009:102),** mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

2.4.2 Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas

Karyawan yang memiliki kesejahteraan buruk akan mempengaruhi produktivitasnya. Lebih lanjut, mereka tidak mempunyai motivasi dan minat, apatis dalam bekerja, serta loyalitas terhadap pekerjaan akan bekutang.Menurut **Ike Kusdyah (2008:176),** ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

1. Pengaturan jam kerja

   Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Perusahaa paling tidak harus memikirkan pengaturan jam kerja yang tepat dan meminimalkan risiko, terutama untuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Apabila jm kerja bisa bekurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung risiko, maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman. Hal ini mencerminkan kenyataan ahwa istirahat mingguan atau hari libur di akui sebagai suatu yang sangat penting untukkesejahteraan karyawan.

   Kaitan antara jam kerja dengan produktivitas kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurang istirahat yang memandai sehingga mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Contohnya, karyawan yang dipekerjakan dalam *shift* sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji ekstra, dan bonus.

2. Kemudahan menghemat waktu dan efisiensi kerja

   Setiap karyawan menegetahui spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan yang apabila dikaji dengan standar untuk kerja dan volume pekerjaan akan diperoleh suatu jam kerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, telah diadakan berbagai upaya pengurangan jam kerja untuk waktu istirahat dan libur sebagai kompensasinya.

   a. Sistem shift yang didukung oleh model upah shift
   b. Kenyamanan kerja
   c. Keamanan kerja

d. Keselamatan dan kesehatan kerja gaya baru.

Menurut **Basir Barthos (2009:150)** keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas sangat erat hubungannya bagi tenaga kerja, penyakit yang diakibatkan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya.

2.4.3 Faktor Yang Memperngaruhi Produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Menurut Ravianto, dalam **(Edy Sutrisno, 2009:102),** mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan kerja
10. Iklim kerja

11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen
14. Presentasi

Menurut **Mangkunegara (2004:176)** ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap perusahaan dan karyawan.Mengingat peran karyawan sebgai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol.Lingkungan karyawan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna, keamanan dan lain-lain.

2. Proses seleksi

   Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya keputusan yang menyatakan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbada antara satu perusahaan

dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan uji fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan terutama untuk testing.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti konstribusi mereka pada perusahaan.Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

4. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses, teknik atau metode belajat dengan maksud menstransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Sarana produksi

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diatas, sarana produksi juga mempunyai pengaruh yang kuat dalam memicu pertumbuhan produktivitas selain dari peralatan yang dipilih dan digunakan secara baik benar-benar penting.Saran produksi dalam mempengaruhi produktivitas sangat tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai

harga dan kualitas tersendiri dimana pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.

2.4.4 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.Menurut **Edy Sutrisno (2009:102),** Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang di miliki serta Profesional mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha untuk meningkatakn hasil yang dicapai.Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

   Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren.Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

   Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkna kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.

6. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspekproduktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Wahyu Ratna Sulistyarini (2009), Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah analsis regresi berganda dan Uji F. Berdasarkan

Penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas.

2. Raldo Septian Victor KaligisB.F. Sompie, J. Tjakra, D.R.O. Walangitan (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan DanKesehatan Kerja (K3) Terhadap ProduktivitasKerja. Hasil yang diperoleh dari pengujian parsial yaitu t untuk b1 = 0,152 dan b2 = 0,232 berada diantara t tabel -2,763 dan 2,763. Hal ini menunjukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerjasecara individual. Sedangkan dengan pengujian simultan diperoleh F = 15,311 ≥ F tabel = 3,35 yang menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan. Implementasi program K3memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ini terlihat dari nilaikoefisien korelasi berganda R = 0,729.
3. Ismi Darmastuti dan Ibrahim Jati Kusuma (2010). Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dari kelima elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Bitratex Industries Semarang yaitu Jaminan Keselamatan dan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Beban kerja, serta Jam Kerja, sudah mencerminkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bitratex Industries Semarang telah sesuai dengan yang

diinginkan, diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan tersebut adalah pengurangan absentisme, pengurangan biaya klaim kesehatan, pengurangan turnover pekerja serta peningkatan produktivitas.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian.**(Sugiyono, 2009:)**. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Tridiantara Alvindo Duri.
2. Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Tridiantara Alvindo Duri sudah dilaksanakan secara optimal.
3. Diduga kebijakan yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri telah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3.7 Variable penelitian

1. Variabel Independent (X)

   Variabel independent daripenelitian ini adalah keselamatan kerja (X1) dan kesehatan (X2) pada karyawan.

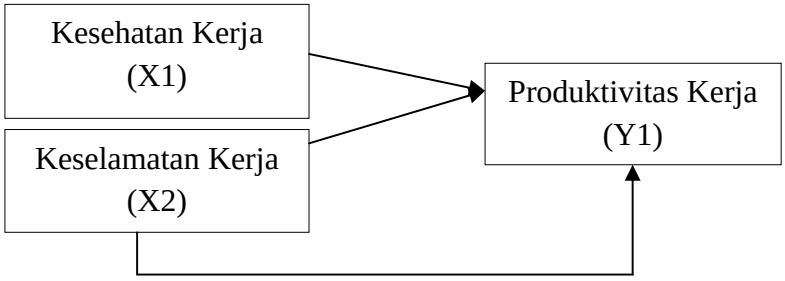
2. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

2.8 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan oleh (**Ike Kusdyah,2008:176),** dari diatas dapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka berpikir



Dari gambar di atas dapat dijelakan bahwa penelitian ini ingin menganalisis mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, beserta pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawanpada PT. Tridiantara Alvindo Duri.

2.9 Konsep Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1: Operasional Variabel

Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Keselamatan (X1) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja **Wahyu Ratna (2006:16)**	a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar. b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan. c. Tingkat pengendalian administrasi dan personil. d. Jaminan keselamatan. e. Tingkat kelengkapan	Likert
Kesehatan Kerja(X2) Kesehatan Kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. **Mangkunegara (2004:161)**	a. Pemeriksaan kesehatankaryawan secara periodik b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan. c. Ketersediaan faslitas kerja yang mendukung kesehatan.	Likert
Produktivitas (Y1) Produktivitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. **Edy Sutrisno (2009:102)**	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	Likert