

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15)

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Flippo, 1992:4).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hasibuan (2008:20-23), Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, terdiri dari :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organization*)
- c. Pengarahan (*directing*)

- d. Pengendalian (*controlling*)
- e. Pengadaan (*procurement*)
- f. Pengembangan (*development*)
- g. Kompensasi (*compensation*)
- h. Pengintegrasian (*integration*)
- i. Pemeliharaan (*maintenance*)
- j. Kedisiplinan (*discipline*)
- k. Pemberhentian (*separation*)

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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.

2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Program Keselamatan 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.

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

1) 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 :

- 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 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.

b. 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 :

- 1) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- 2) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.

- 3) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- 4) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- 5) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- 6) Pemeriksaan sistematis dan periodic terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab: (1) Yang bersifat kimia, (2) Yang bersifat fisik, (3) Yang bersifat biologis, (4) Yang bersifat sosial.

3. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut 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.

4. 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):

a. 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.

b. Menemukan fakta dan masalah

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

c. 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.

d. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)

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

e. Pelaksana

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

5. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. 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.

6. Tanggung Jawab Umum terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja

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

Tabel II.1

Tanggung Jawab Umum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<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 procedures and employee identification systems</i>- <i>Trains managers to recognize 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>- <i>Follow security procedures and recommend changes as needed.</i>

Sumber: Mathis and Jackson, 2003

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

- a. Apa pun bentuknya berbagai ketentuan formal itu harus ditaati oleh semua organisasi.
- b. 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.

- c. Pengenaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya menciptakan dan memelihara Keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. 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.
- e. 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.

C. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984:70).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 1981:3)

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut (Raviyanto, 1985 : 139) :

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Sikap dan etika kerja
- d. Tingkat penghasilan
- e. Jaminan sosial
- f. Tingkat sosial dan iklim kerja
- g. Motivasi
- h. Gizi dan kesehatan
- i. Hubungan individu
- j. Teknologi
- k. Produksi.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu (Ravianto, 1986 : 21) :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka terhadap penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Alifiyaumi (2007) dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto)”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Program keselamatan kerja di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto, tergolong cukup baik dengan 32 responden atau 51,61% yang masuk dalam kualifikasi cukup baik. Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sub variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) Program kesehatan kerja di PT. Perkebunan X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto dikategorikan baik, terbukti dengan 34 responden atau 54,84% yang masuk dalam kualifikasi cukup baik. Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sub variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; (3) Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto dikategorikan cukup baik, terbukti 34 responden atau 54,84% menjawab bahwa produktivitas kerja sudah dilakukan dengan cukup baik oleh

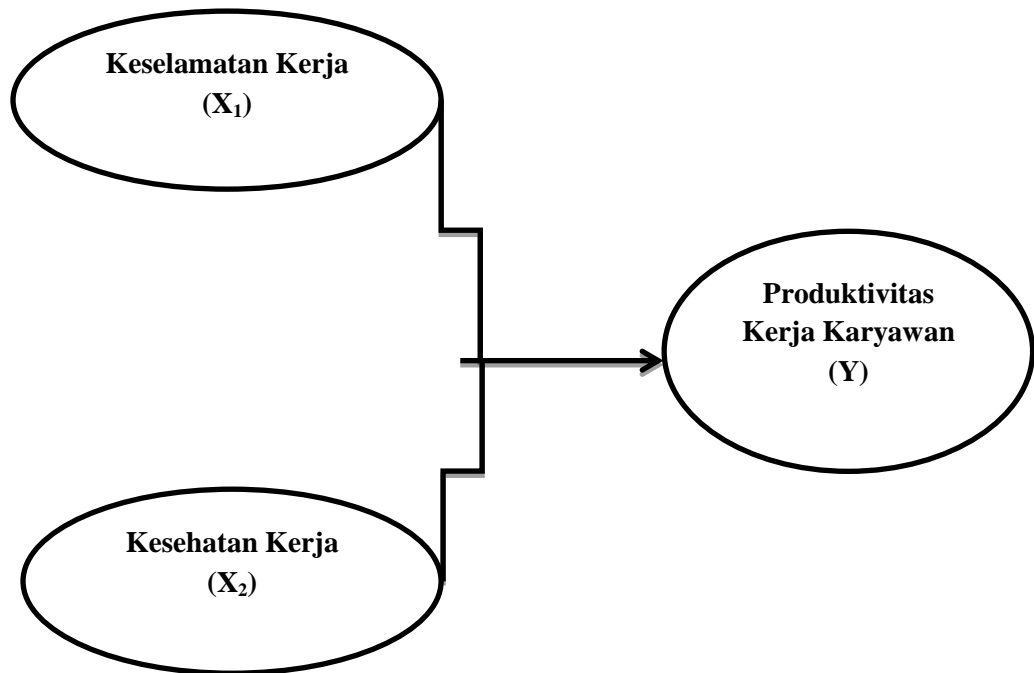
perusahaan. Berdasarkan analisis regresi dibuktikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto terbukti nilai F hitung = 28,859 dengan taraf signifikansi 5% yang nilainya lebih besar daripada F tabel = 4,98. Program kesehatan kerja lebih berpengaruh dengan hasil perhitungan lebih berpengaruh dengan hasil perhitungan 40,9% daripada program keselamatan dengan hasil 31%.

E. Kerangka Pikir

Di dalam suatu perusahaan SDM/karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan masing-masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, terutama kebutuhan akan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dari timbulnya kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Jika kebutuhan akan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Mengingat pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan, maka kebijaksanaan pemberian asuransi kecelakaan kerja yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan keinginan dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Gambar II.1
Model Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah, hipotesis merupakan dugaan sementara waktu yang dianggap benar, agar dapat ditarik kesimpulan dari suatu konsekuensi yang logis dan kemudian diadakan pengujian tentang kebenaran dari hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian ini, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Paradise Island Furniture.
- H2 : Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Paradise Island Furniture.
- H3 : Diduga kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Paradise Island Furniture.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh dominan diantara variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

