

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Istilah manajemen dalam kehidupan masyarakat dewasa ini bukanlah merupakan istilah atau masalah baru. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola aktifitas-aktifitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Manajemen secara umum sering disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>3</sup>

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

<sup>4</sup> Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung. 2012.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.<sup>5</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

---

<sup>5</sup> Suwatno. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta. 2011.

<sup>6</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

## **b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

- 1) Perencanaan sumber daya manusia, peramalan secara sistematis terhadap permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang;
- 2) Rekrutmen, yaitu proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang mampu;
- 3) Seleksi, yaitu serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak;
- 4) Orientasi (induksi), yaitu memperkenalkan karyawan baru pada peranan atau kedudukan mereka dalam organisasi dan pada karyawan lain;
- 5) Latihan dan Pengembangan, yaitu latihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian;
- 6) Pemeliharaan, yaitu merupakan fungsi personalia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan karyawan dan program kesehatan serta keamanan kerja; dan
- 7) Pemberhentian, yaitu pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena karyawan mengundurkan diri, pensiun, tidak mampu/produktif, dipecat atau dikeluarkan.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

---

<sup>7</sup> Fuad. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2015.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”<sup>8</sup>

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>9</sup>

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:<sup>10</sup>

##### 1) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, tidak hanya warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengesankan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

##### 2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

---

<sup>8</sup> Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2014.

<sup>9</sup> Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju. 2015.

<sup>10</sup> Ibid. 2014

- 3) **Pertukaran udara**  
 Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.
- 4) **Penerangan**  
 Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.
- 5) **Musik**  
 Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Dalam hal musik, selain dipilih yang menyenangkan, harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.
- 6) **Keamanan**  
 Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan didorong semangat kerja karyawan. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.
- 7) **Kebisingan**  
 Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan akan mengganggu pekerjaan karyawan. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan. Yang mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, maka perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

### **c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:<sup>11</sup>

- 1) Lingkungan kerja fisik,

---

<sup>11</sup> Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju. 2014.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain
- 2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dengan demikian perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan yang terbentuk sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

#### **a. Kesehatan Kerja**

##### **1) Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan

lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Kesehatan kerja merupakan kondisi yang bebas dari penyakit fisik maupun emosional.<sup>12</sup> Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan.

Kesehatan kerja adalah seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, yang dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal.<sup>13</sup>

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.<sup>14</sup>

Dari ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesehatan kerja adalah upaya manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik atau mental karyawan yang sehat dan bebas dari penyakit fisik maupun emosional, sehingga dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal.

---

<sup>12</sup> Mondy, R. Wayne. *Human Resources Management*. Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall. 2013.

<sup>13</sup> Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.

<sup>14</sup> Kurniawidjadja, Meily. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2011.

## 2) Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu usaha-usaha untuk menjaga karyawan dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja terdiri dari:<sup>15</sup>

- (a) Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis  
Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.
- (b) Bekerja sesuai waktu yang ditentukan  
Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.
- (c) Perlindungan Karyawan  
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

### b. Keselamatan Kerja

#### 1) Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan itu mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan situasi pekerjaan.<sup>16</sup>

Keselamatan kerja yaitu perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.<sup>17</sup> Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman

---

<sup>15</sup> Gary Dessler. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, Cet.3. 2012.

<sup>16</sup> Mondy, R. Wayne. *Human Resources Management*. Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall. 2013

<sup>17</sup> Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.

atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.<sup>18</sup>

Dari pendapat ketiga ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu perlindungan atas keamanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

## 2) Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator-indikator keselamatan kerja meliputi:<sup>19</sup>

- (a) Metode kerja  
Merupakan serangkaian tata cara atau aturan yang harus dipatuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya
- (b) Lingkungan Kerja  
Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- (c) Mesin dan Peralatan  
Merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

### c. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan dan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja, sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat, sehingga dapat menekan serendah

---

<sup>18</sup> Kurniawidjadja, Meily. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2011.

<sup>19</sup> Sumakmur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 2016.

mungkin resiko kecelakaan kerja.<sup>20</sup> Terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Qoshosh Ayat 77 menjelaskan bahwa:

الله الدار الآخرة وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
 فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.<sup>21</sup>

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga kesehatan dan

<sup>20</sup> Astuti, Okky Suli. "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta" .Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran, 2011.

<sup>21</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* : (Sima; Bandung, 2005), h. 394

keselamatan. Ini menepati firman Allah SWT., dalam Surah Al-An'am ayat 17 yang berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى الْهَلَاكِهٖ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٧﴾

Artinya:

Dan infakkanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.<sup>22</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan.<sup>23</sup> *Occupational Healthand Safety Assesment Series (OHSAS)* mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor), tamu atau orang lain di tempat kerja.<sup>24</sup>

Dari definisi kesehatan dan keselamatan kerja di atas serta definisi Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dan *OHSAS* dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu program yang menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja.

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* : (Sima; Bandung, 2005), h.129

<sup>23</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2014.

<sup>24</sup> BSI. *Occupational Health and Safety Management Systems 18001: 2007, Requirements for the Implementation*. United Kingdom: BSI; 2014.

Kesehatan dan keselamatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.<sup>25</sup> Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.<sup>26</sup>

#### **d. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)**

Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Dengan memberikan jaminan terhadap kondisi kerja yang aman dan sehat maka perlu dilakukan pencegahan, pemberantasan penyakit, dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan

---

<sup>25</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014.

<sup>26</sup> Suma'mur P.K. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung. 2011.

perawatan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, menghindari kelelahan kerja, meningkatkan gairah kerja, perlindungan masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran dari perusahaan setempat, karena dengan adanya jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat maka para karyawan akan merasa tenang bekerja, para karyawan tidak merasa takut dalam melakukan suatu kegiatan, sehingga motivasi kerja dapat diharapkan.<sup>27</sup>

K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.<sup>28</sup>

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.03/MEN/1982, pelayanan kesehatan di perusahaan adalah usaha kesehatan yang dilaksanakan dengan tujuan:<sup>29</sup>

- 1) Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan tenaga kerja.
- 2) Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
- 3) Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja.
- 4) Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

---

<sup>27</sup> Bambang Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press. 2011.

<sup>28</sup> Prasetyo. *Instrument Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Rhineka Cipta. 2009.

<sup>29</sup> Darmanto, R. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2009.

### e. Program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Berikut ini adalah program K3 dari *International Loss Control Institute (ILCI)*, yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Kepemimpinan dan administrasi (*Leadership and administration*)
- 2) Pelatihan untuk manajemen (*Management Training*)
- 3) Inspeksi terencana (*Planned inspection*)
- 4) Analisis pekerjaan dan prosedur kerja (*task analysis and procedures*)
- 5) Penyelidikan kejadian dan kecelakaan (*accident /incident investigation*)
- 6) Observasi pekerjaan (*task observation*)
- 7) Tanggap darurat (*emergency preparedness*)
- 8) Peraturan perusahaan (*organizational rules*)
- 9) Analisis kejadian dan kecelakaan (*accident/incident analysis*)
- 10) Pelatihan karyawan (*employee training*)
- 11) Alat pelindung diri (*personal protective equipment*)
- 12) Pengendalian kesehatan (*health control*)
- 13) System evaluasi program (*program evaluation system*)
- 14) Pengendalian teknis (*engineering control*)
- 15) Komunikasi individu (*personal communication*)
- 16) Pertemuan kelompok (*group meeting*)
- 17) Kampanye umum (*general campaign*)
- 18) Pengangkatan dan penempatan karyawan (*hiring and placement*)
- 19) Pengendalian pembelian (*purchasing control*)
- 20) Keselamatan di luar kerja (*off the job safety*).

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengendalian risiko sebagai berikut:<sup>31</sup>

- 1) Eliminasi risiko, yaitu menghilangkan sama sekali peralatan atau tidak menggunakan peralatan yang menimbulkan resiko.
- 2) Substitusi peralatan atau material, dengan melakukan desain ulang terhadap peralatan apabila eliminasi tidak mungkin dilakukan.
- 3) Substitusi metode, apabila kedua langkah di atas tidak mungkin dilakukan maka pengendalian dilakukan dengan jalan mengubah atau meremajakan metode atau peralatan dengan yang lebih aman.
- 4) Menggunakan alat pelindung diri, yang merupakan langkah terakhir dilakukan untuk melindungi pekerja dari kecelakaan atau PAK.
- 5) Pengendalian administrasi.

<sup>30</sup> Notoatmodjo, S. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta. 2012.

<sup>31</sup> Ibid. 49

#### **f. Landasan Hukum Kesehatan dan keselamatan kerja K3**

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan, baik dalam bentuk undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri sebagai berikut:<sup>32</sup>

- 1) Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1/1970.
- 2) Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992.
- 3) Keputusan Presiden tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja No. 22/1993.
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat Karena Kecelakaan dan Penyakit Kerja No. 62/1992.
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No. 3/1982.
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban Latihan Hiperkes Bagi Dokter Perusahaan No.1/1976.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No. 1/1981.
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980
- 9) Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993.

#### **g. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus ada dalam suatu perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya.<sup>33</sup>

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Alat-alat perlindungan kerja
- 2) Ruang kerja yang aman
- 3) Penggunaan peralatan kerja
- 4) Ruang kerja yang sehat
- 5) Penerangan di ruang kerja

<sup>32</sup> Darmanto, R. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta. PT: Gramedia Pustaka Utama.2009.

<sup>33</sup> Suma'mur PK. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto. 2009.

## 4. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>34</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>35</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>36</sup>

Dari ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam suatu organisasi.

### b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut:<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada. 2014.

<sup>35</sup> Suyadi, Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 2013.

<sup>36</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2012.

<sup>37</sup> Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. 2015.

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### c. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut:<sup>38</sup>

- 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.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### d. Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun

---

<sup>38</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung. 2012

secara kelompok”.<sup>39</sup> Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan hasil suatu kinerja organisasi semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **5. Peranan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan

---

<sup>39</sup> Bernardin & Russel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico. 2014.

kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Perhatian terhadap keselamatan kerja pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerja dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Kemudian seiring dengan kemajuan industri, perusahaan mulai memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerja dari kesakitan fisik maupun psikis. Karyawan tidak hanya memerlukan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, tapi karyawan juga perlu mendapatkan jaminan K3. Jaminan itu berguna apabila dalam suatu kondisi karyawan terjadi kecelakaan, sakit atau sesuatu yang dapat membahayakan jiwa karyawan.

Disini perusahaan biasanya bekerjasama dengan rumah sakit atau tempat pelayanan kesehatan. Dalam jaminan K3 tersebut karyawan akan lebih merasa tenang apabila sesuatu keadaan yang tidak diinginkan terjadi. Segala bentuk upaya perusahaan terkait secara langsung dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik dan dari efisiensi yang tinggi. Produktivitas sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga

---

<sup>40</sup> Dharma. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013.

keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan memberikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Sinungan, Anogara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.