

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat produktivitas. Dalam hal ini kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat terutama dalam bidang teknologi sangatlah berperan, namun ini dapat menurunkan penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Dengan diketemukannya mesin serta penggunaannya telah mendesak fungsi tenaga manusia didalam kerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Betapapun sempurnanya peralatan dan mesin-mesin kerja suatu perusahaan namun tetap membutuhkan tenaga manusia didalam mencapai tujuan perusahaan atau sering kita sebut sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan hati-hati, karena masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam tingkah laku dan perbuatan manusia sehari-harinya. Dari pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam

organisasi pada dasarnya sama dengan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya, hanya penekanannya pada sumber daya manusia.

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia dapat berupa pemilik perusahaan dan karyawan perusahaan. Pemilik perusahaan merupakan orang yang memiliki semua sumber daya perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan orang-orang yang secara langsung melakukan kerja di dalam perusahaan. Dalam uraian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor sumber daya manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kasubbag sumber daya manusia, Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI) merupakan salah satu badan usaha milik negara yang menyediakan layanan transportasi angkutan umum, dan dari awal tahun dibentuknya sampai sekarang masih menjadi salah satu jasa angkutan kendaraan umum bagi masyarakat baik dari berbagai aktivitas di lingkungan masyarakat. Hal tersebut didukung Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1982, tanggal 29 September 1982, dan Surat Edaran PERUM DAMRI No.SES 01/DT.003/DU/1983, tentang pengalihan status Perusahaan Negara angkutan motor DAMRI menjadi Perusahaan Umum DAMRI. PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota Bandung mulai beroperasi pada tanggal 17 Mei 1976 setelah mendapat izin dari Walikota Bandung dengan surat keputusan No.10/85/78 pada tanggal 22 Juni 1978, namun kinerja PERUM DAMRI khususnya Unit Angkutan Bus Kota Bandung pada saat ini terlihat

mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari adanya berbagai masalah baik dari segi keuangan, teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, serta sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Manusia juga berperan sebagai sumber tenaga kerja yang menjadi objek vital dan menjadi *asset* didalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, agar manusia dapat berperan secara maksimal didalam perusahaan maka harus didukung oleh keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya, pengawasan terhadap orang, mesin, bahan, dan proses yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Dasar dan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja berlandaskan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud pengertian diatas bahwa keselamatan dan kesejahteraan kerja harus terjamin. Kematian, cacat, cedera, penyakit dan lain-lain yang sejenis sebagai akibat terjadi kecelakaan, bertentangan dengan dasar kemanusiaan.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Dalam pelaksanaan dan penerapan pengertian keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari kesehatan kerja, karena selamat dan sehat tentunya merupakan dambaan oleh setiap orang atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu kurangnya kemampuan fisik, mental dan kesegaran jasmani dan rohani. Tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi yang menjadi sebab terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Faktor-faktor tersebut jika tidak dicegah atau dikendalikan dapat berakibat terjadinya kecelakaan, penyakit dan gangguan kesehatan, oleh karena itu faktor-faktor tersebut harus dapat dikendalikan.

Berdasarkan wawancara dengan Bagian Kepegawaian pada PERUM DAMRI Bandung yang dilakukan penulis bahwa di dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan masih belum berjalan dengan optimal, hal ini dikarenakan masih

banyak kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja, masih adanya sarana dan prasarana pendukung yang belum optimal, masih kurangnya pemasangan alat-alat pendukung keselamatan di sekitar lingkungan kerja, kurangnya pemasangan simbol-simbol tentang keselamatan dan kesehatan, dan penegakkan disiplin yang tidak tegas bagi yang melanggar dan sebagainya.

Berikut data kecelakaan karyawan pada PERUM DAMRI Bandung tahun 2008-2012 :

Table 1.1
Tingkat Kecelakaan Karyawan

No	Tahun	Meninggal	Tidak Meninggal
1	2008	2 jiwa	5 orang
2	2009	-	4 orang
3	2010	1 jiwa	6 orang
4	2011	-	9 orang
5	2012	-	11 orang

Sumber : Sumber Laporan tahun 2013, data diolah kembali oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas terlihat jelas bahwa dari tahun ketahun tingkat kecelakaan semakin meningkat meskipun korban yang sampai meninggal dunia tidak ada. Terlepas dari semua itu kami duga bahwa program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan jauh dibawah harapan. Program tersebut tidak berjalan sesuai dengan seharusnya diterapkan, ini terbukti dengan karyawan yang mau berobat menggunakan

kartu jaminan sosial tenaga kerja tidak langsung mendapatkan perawatan yang maksimal, karena harus mengurus persyaratan terlebih dahulu, padahal karyawan dalam kondisi kritis.

Semakin ketatnya persaingan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Kecelakaan yang terjadi dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan. Kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh karena mereka merasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada PERUM DAMRI Bandung dapat terwujud melalui sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan perbaikan berkaitan

dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem teknologi yang baik.

Table 1.2
Perkembangan Produktivitas kerja

No	Tahun	Presentase
1	2008	87%
2	2009	85%
3	2010	86%
4	2011	84%
5	2012	82 %

Sumber : Sumber Laporan tahun 2013, data diolah kembali oleh penulis

Produktivitas kerja karyawan PERUM DAMRI Bandung pada tahun 2008 mencapai 87% mengalami penurunan pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2009 menjadi 85%, pada tahun 2010 mengalami peningkatan kembali sebesar 86%, akan tetapi pada tahun 2011 mengalami penurunan sebesar 84% dan tahun 2012 sebesar 82%. Produktivitas kerja karyawan PERUM DAMRI Bandung tersebut menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa karyawan sulit untuk mengembangkan seluruh kemampuan mereka dalam bekerja secara optimal. Karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, suasana kerja dan pekerjaan yang tidak aman dan nyaman membuat mereka melakukan pekerjaan dibawah standar kerja.

Salah satu manfaat melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik pada perusahaan diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja yang terjadi sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat yang tercermin dari peningkatan kinerja serta pelayanan kepada pelanggan dan masyarakat. Dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan maka konflik antara karyawan dengan perusahaan tentang jaminan keselamatan karyawan dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan mereka saat bekerja.

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PERUM DAMRI Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PERUM DAMRI Bandung masih belum berjalan secara optimal, hal ini dikarenakan masih banyak kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja, masih adanya sarana dan prasarana pendukung yang belum optimal, masih kurangnya pemasangan alat-alat pendukung keselamatan di sekitar lingkungan kerja, kurangnya pemasangan simbol-simbol tentang keselamatan dan kesehatan, dan penegakkan disiplin yang tidak tegas bagi yang melanggar dan sebagainya, sehingga rawan akan terjadi kecelakaan

dalam pekerjaan yang dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang tidak optimal.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PERUM DAMRI Bandung adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan pada PERUM DAMRI Bandung tersebut dapat berasal dari faktor pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang belum berjalan dengan baik yang dilakukan perusahaan atau dari faktor lain, sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan dari data kecelakaan yang terjadi yang diperoleh penulis pada PERUM DAMRI Bandung tahun 2008-2012, menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi masih dalam tingkat yang tinggi dan belum bisa diprediksi. Kecelakaan yang terjadi dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh karena mereka merasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga target perusahaan tidak berjalan sesuai standar.

1.3 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUM DAMRI Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yakni:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya

manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh keidisiplinan dan produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, khususnya melalui perspektif keidisiplinan dan produktivitas kerja.

1.6 Kerangka Pemikiran

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi, dan ditingkatkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Kesehatan dan keselamatan 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.

(Mangkunegara: 2002). Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. (Suma'mur: 2001).

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. (Mathis dan Jackson: 2002).

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya (Budiono, 2003).

Mathis dan Jackson (2002) menerangkan bahwa masalah kesehatan kerja pada karyawan yang beraneka jenis sangatlah susah untuk dihindari. Masalahmasalah tersebut dapat berupa masalah kesehatan yang kecil sampai pada keadaan sakit yang parah / serius yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa diantara masalah tersebut seperti masalah pada kesehatan emosional sampai dengan karyawan yang memiliki kecenderungan mengkonsumsi obat-obatan terlarang atau alkohol. Kesehatan kerja itu sendiri berhubungan pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Mangkunegara (2002), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2010), menyebutkan bahwa kesehatan merupakan sebuah pemeliharaan dimana suatu kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pensiun.

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, tetapi merupakan satu bagian dari suatu program yang menyeluruh, kondisi fisik karyawan dapat diganggu melalui penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besarpada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih-lebih lagi, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Produktivitas didefinisikan oleh Horngren-Foster-Datar (2005: 566) yang diterjemahkan oleh Desi Adhariani dalam bukunya “Akuntansi Biaya Penekanan Manajerial” sebagai berikut. Produktivitas mengukur hubungan antara input aktual yang digunakan (baik kuantitas dan biaya) dan output aktual yang dihasilkan, makin rendah input kuantitas output tertentu atau makin tinggi aoutput tertentu, makin tinggi produktivitasnya.

Menurut Simanjuntak (2005: 137) dalam bukunya “Manajemen dan Evaluasi Kinerja” mengemukakan bahwa produktivitas adalah satu tolak

ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut .

Sedangkan menurut Nasution (2005: 282) dalam bukunya “Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*)” Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

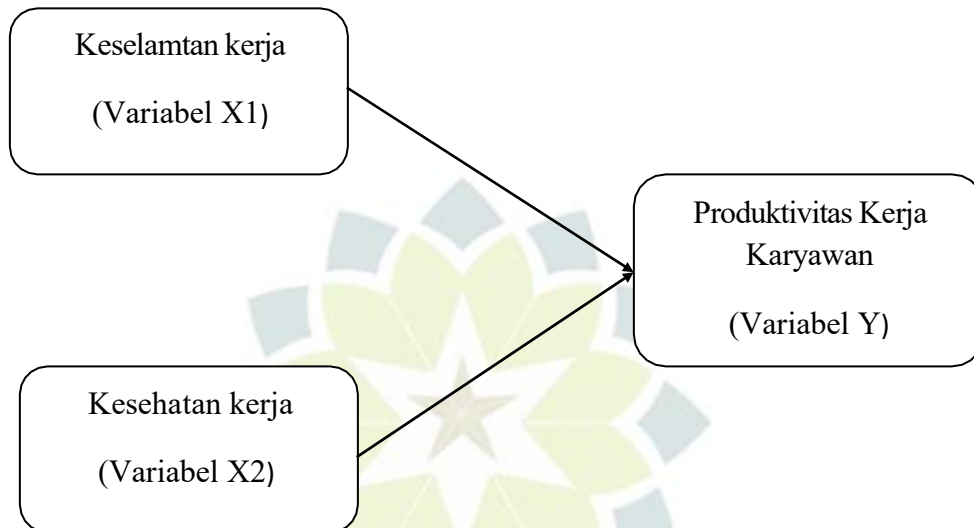
Produktivitas didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2001: 82) yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” sebagai ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan perusahaan telah melaksanakan pelatihan ataupun pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disederhanakan dengan bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008: 93).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Terdapat pengaruh negatif antara keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hipotesis 2

Ho : Terdapat pengaruh negatif antara kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hipotesis 3

Ho : Terdapat pengaruh negatif antara keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

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