

**DAMPAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERTAMINA (PERSERO) REGION VIII TERMINAL BBM CABANG TUAL**

INAY K. MARANRESSY

Email : kristinamaranressy424@gmail.com

Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Niaga STIA Darul Rachman Tual

ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Region VIII Cabang Tual.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industrialisasi jelas memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kemajuan suatu negara, baik saat ini maupun di masa mendatang. Peranan tenaga kerja, yang merupakan komponen produksi utama dalam suatu industri atau perusahaan, sangat memengaruhi pertumbuhan industri. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang khusus agar mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Salah satu komponen produksi, manusia memainkan peran penting dalam membantu bisnis mencapai tujuannya. Faktor manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan karena operasi perusahaan tidak mungkin dilakukan tanpa mereka. Tenaga manusia sangat penting bagi keberhasilan berbagai operasi perusahaan. Perusahaan harus menjaga kesehatan pekerja, baik fisik maupun mental. Kesehatan pekerja yang buruk akan menyebabkan absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan variabel kesehatan kerja, yang akan menguntungkan karyawan secara substansial karena mereka akan lebih jarang absen di tempat kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya akan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih lama, yang pada gilirannya akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan

kerja, menurut Sedarmayanti (2009:206), yang berarti mempertahankan karyawan agar tetap setia terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya yang dihadapi mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja, yang dapat mengurangi kinerja karyawan dan bahkan memaksa perusahaan untuk mengeluarkan kompensasi.

Pengusaha dan pekerja membuat variabel keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan mengetahui hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari pembuatan variabel ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan badan dunia oleh International Labour Organization (ILO), rata-rata 6.000 orang meninggal setiap hari, setara dengan satu orang setiap 12 detik, atau 2,2 juta orang setiap tahun akibat sakit atau

kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Jumlah kematian pria dua kali lebih tinggi dibandingkan wanita karena pria lebih cenderung melakukan pekerjaan yang berbahaya. Dalam hal Stres yang disebabkan oleh pekerjaan dan kualitas hidup kerja yang buruk menyebabkan masalah psikologis. Ini termasuk ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan tentang peran dan kewajiban, ketidakpercayaan terhadap orang lain, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal kecil. Untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar minyak masyarakat Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara, PT Pertamina (Persero) Region VIII Cabang Tual hadir di Kota Tual. Dengan hadirnya kantor ini, diharapkan Pertamina dapat memberikan pelayanan yang baik dengan memberikan asupan bahan bakar minyak kepada masyarakat Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara hingga mencapai tujuan.

Pengusaha dan pekerja membuat variabel keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan mengetahui hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari pembuatan variabel ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Kondisi fisiologis-fiskal termasuk penyakit dan kecelakaan kerja seperti kematian atau kerusakan anggota badan, cedera yang disebabkan oleh gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit kardiovaskular, emphysema, dan arthritis. Penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem saraf pusat, dan bronchitis kronis adalah kondisi lain yang diketahui sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak sehat.

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan dan kualitas hidup kerja yang buruk menyebabkan masalah psikologis. Ini termasuk ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan tentang peran dan kewajiban, ketidakpercayaan terhadap orang lain, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal kecil. Untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar minyak masyarakat Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara, PT Pertamina (Persero) Region VIII Cabang Tual hadir di Kota Tual. Dengan hadirnya kantor ini, diharapkan Pertamina dapat memberikan pelayanan yang baik dengan memberikan asupan bahan bakar minyak kepada masyarakat Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara hingga mencapai tujuan.

Fokus penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Region VIII Cabang Tual. Petugas

operasional sering diingatkan untuk menggunakan alat keselamatan kerja (alat pelindung diri) seperti helm, masker, sarung tangan, dan sepatu boot. Ini karena sering terjadi insiden atau kecelakaan, termasuk kematian. Karena jatuh ke dalam kilang minyak, terkena limbah di dalamnya, dan tersengat aliran listrik adalah kecelakaan kerja yang umum. Penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Cabang Tual” menarik bagi penulis berdasarkan uraian di atas dan kondisi saat ini.

Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola)

sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting dalam mengelola semua komponen yang ada, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Untuk itu sumber daya manusia juga seharusnya dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan dan kemampuan perusahaan, karena seperti yang kita ketahui, SDM merupakan asset penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001:02).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2004 :03).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya

manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Handoko,1995:04).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah-masalah keadilan untuk mencapai tujuan organisasi (Desler, 2007:05).

Hasibuan (2006:9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari men power management”. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir, karena kecelakaan kerja terjadi begitu saja. Kecelakaan pasti ada penyebabnya. Kelalaian perusahaan yang semata-mata memusatkan diri pada keuntungan, dan kegagalan pemerintah untuk meratifikasi

konvensi keselamatan internasional atau melakukan pemeriksaan buruh merupakan dua penyebab besar kematian terhadap pekerja. Tenaga kerja berhak mendapatkan standar keselamatan kerja yang lebih baik.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000:161 Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006:16). “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan” (Suma'mur, 1993:1 Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006:16).

Keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga erja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2002:163).

Menurut Suma'mur (2000:01) keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan cacat dan ematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan yang mengacu pada dukungan manajemen puncak dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan, dan menciptakan suasana kerja yang aman dan damai bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan.

2. Usaha Perlindungan Keselamatan Kerja

Usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 1996:48) 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. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan 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. 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 Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006:11).

Menurut Moenir (1983:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

“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, 2001:161)”.

“Kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas” (Agus 2002:159 Dalam Tulisan Stefi Margareth P. 2011:16).

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2001:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Kesehatan kerja meliputi berbagai upaya penyesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya baik fisik maupun psikis dalam hal cara atau metode kerja, proses kerja dan kondisi yang bertujuan untuk :

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja di semua lapangan kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosialnya.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya.
- c. Memberikan pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja di dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjanya. Di mulai dengan ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja, ini terdapat dalam undang-undang kesehatan.

Pasal 23 undang-undang kesehatan ini menyatakan :

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Pada pasal ini di atur agar setiap pekerja dapat bekerja secara teratur tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Adapun syarat dari kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku, peralatan, dan proses kerja serta tempat atau lingkungan kerja. yang dimaksud dengan tempat kerja disini adalah tempat kerja terbuka atau tertutup, bergerak atau tidak bergerak yang dipergunakan untuk memproduksi barang atau jasa oleh satu atau beberapa orang pekerja.

Pasal ini ditegaskan bahwa yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit, dan yang mempunyai karyawan lebih dari sepuluh orang.

Kembali kepada pengertian kesehatan kerja ialah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup kesehatan, keselamatan, keamanan kerja tidak

hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit.

Menurut UU Pokok Kesehatan RI no.9 tahun 1960, bab 1 pasal 2 keadaan sehat diartikan sebagai, kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan. Ketidaknyamanan dalam bekerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja. Oleh karena itu kenyamanan dalam bekerja sangat diperlukan, supaya efektivitas dan kinerja terus meningkat dan psikologis pekerja pun sehat.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Program Kesehatan Kerja

Program fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Husna, 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 periodik terhadap persyaratanpersyaratan sanitasi yang baik

7. Usaha-Usaha Perlindungan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2001) adalah sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

8. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Di negara berkembang seperti Indonesia, undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku tidak secara otomatis meningkatkan kondisi di tempat kerja, di samping hukuman yang ringan bagi yang melanggar aturan.

Meningkatkan standar keselamatan kerja yang lebih baik akan menghasilkan keuangan yang baik. Tujuan dari sistem manajemen

keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik (Sedarmayanti 2009:207) ialah:

- a. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
 - b. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya kinerja tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
 - c. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan produk industri.
- ### **2. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, organisasi wajib melaksanakan ketentuan sebagai berikut, (Sedarmayanti 2009:208) :**
- a. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Merencanakan pemenuhan kebijakan tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan, sasaran, keselamatan dan kesehatan kerja.
 - d. Mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
 - e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- a. Perlindungan Karyawan
- Tujuan inti sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah memberi perlindungan kepada karyawan. Bagaimanapun, pekerja adalah asset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Banyak organisasi yang telah mematuhi peraturan menunjukkan eksistensinya

dalam beberapa tahun. Dengan menerapkan sistem manajemen K3, setidaknya perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundangundangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan. Sistem manajemen K3 juga melakukan pencegahan terhadap ketidaksesuaian. Dengan menerapkan sistem ini, dapat dicegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang timbul akibat kejadian tersebut. Memang dalam jangka pendek kita akan mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam menerapkan sebuah sistem manajemen K3. Penerapan sistem manajemen K3 yang efektif akan mengurangi rapat yang membahas ketidaksesuaian. Dengan adanya sistem maka hal ini dapat dicegah sebelumnya di samping kompetensi personel yang semakin meningkat dalam mengetahui potensi ketidaksesuaian. Dengan demikian organisasi dapat berkonsentrasi melakukan peningkatan terhadap sistem manajemennya dibandingkan melakukan perbaikan terhadap permasalahan yang terjadi. Karyawan yang terjamin keselamatan dan

kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan.

b. **Manfaat Lingkungan Kerja Yang Aman dan Sehat**

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

8. Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Thn 1970 mengenai keselamatan kerja alinea ke III syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan; 32
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebak
- c. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- d. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;

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

- q. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- r. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- s. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

9. Manfaat dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Randall (1999:224), peningkatan-peningkatan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan akan menghasilkan :

- a. Meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

10. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut: Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai, “setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat” (Silalahi, 1995).

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

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif 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.

11. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah “tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa, “kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As’ad, 2003) sebagai, “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2003). Kinerja sebagai, “hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006).

Menurut Rivai (2005) pengertian kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan, “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai, “hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja”. “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan” (Waridin, 2004).

12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi”.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : Memiliki tanggung jawab yang tinggi,

Berani mengambil risiko, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT Pertamina Cabang Tual, lokasi ini yang diambil karena penulis ingin melihat bagaimana proses keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Pertamina Cabang Tual. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 karyawan yang bekerja pada PT Pertamina Cabang Tual. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah teknik observasi, wawancara dan kepustakaan serta pembagian

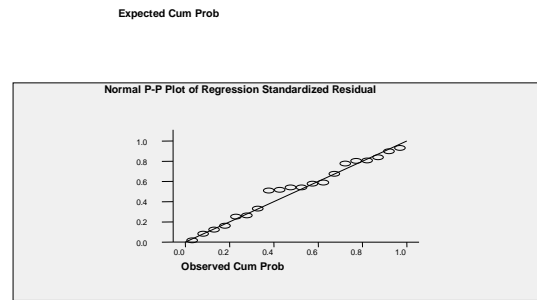
instrument dan studi literature dan selanjutnya guna menganalisis data hasil penelitian lapangan maka rumus yang digunakan adalah korelasi berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Menurut Ghozali (2009:107) salah satu cara handal untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik *normal P-P plot of regression standardized residual* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis diagonal, dan plotting data sesungguhnya akan dibandingkan dengan garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar. 1 Hasil P-P Plot Uji Kenormalan Data Residual

Gambar 1 di atas memperlihatkan bahwa data berada dan tersebar di sekitar garis diagonal yang berarti bahwa data dari penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan normalitas yang diberlakukan.

a. Multikolinieritas

Pengujian asumsi multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa antara variabel bebas yang ada pada model tidak terjadi hubungan yang erat. Mengujinya dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan. Model yang terbebas dari multikolinieritas yaitu nilai VIF yang dihasilkan harus lebih kecil dari 10. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas ada pada tabel dibawah ini.

Tabel. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients(a)

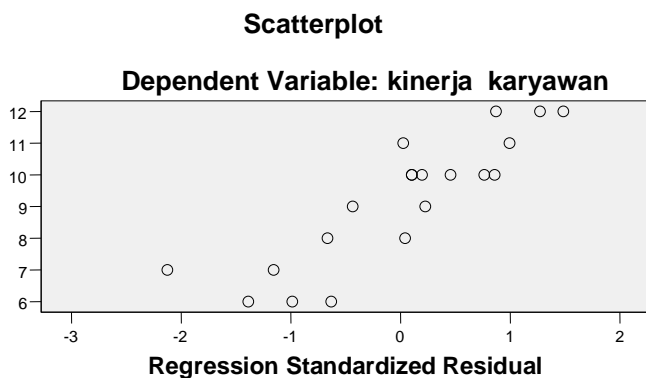
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan	,511	1,957

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah kondisi dimana korelasi antara variabel bebas dengan variabel pengganggu (e) signifikan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dengan variabel pengganggu.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan

Gambar Diagram Pencar Nilai Prediksi dan Residual



1. Analisis regresi

a. Persamaan regresi

Model Summary

Kesehatan	,511	1,957
-----------	------	-------

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa dari semua variabel bebas yang ada memiliki nilai VIF yang tidak melebihi nilai 10, artinya antar variabel bebas yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil uji *scatter plot* pada uji statistik memperlihatkan gambar berupa titik-titik yang tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah dari angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489(a)	,239	,149	1,859

a Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,239. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Kota Tual. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 23,9%. Adapun sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji Anova, adapun

hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,433	2	9,216	2,666	,098(a)
	Residual	58,767	17	3,457		
	Total	77,200	19			

a Predictors: (Constant), keselamatan, kesehatan
 b Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan didapatkan angka F hitung sebesar 2,66 > F tabel sebesar 2,98 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model regresi diatas sudah layak dan benar.

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.
1	(Constant)		16,095	,001
	Keselamatan		-1,230	,036
	Kesehatan		,659	,080

	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)			3,796	,001
	Keselamatan		-.674	2,278	,036
	Kesehatan		,552	1,864	,080

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk melihat besarnya hubungan antara variabel keselamatan terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Dari hasil pengujian diatas maka diperoleh hasil sebesar -0,674. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $dk = n - 2$ atau $20 - 2 = 18$. Dari ketentuan tersebut, diperoleh angka t tabel sebesar 1,734. Dengan demikian maka hipotesis ditolak karena t hitung sebesar $0,674 < 1,734$. Artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan dan kinerja karyawan.

Selanjutnya hubungan antara variabel kesehatan ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil sebesar 0,552. Taraf

signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $dk = n - 2$ atau $20 - 2 = 18$. Dari ketentuan tersebut, diperoleh angka t tabel sebesar 1,734. Dengan demikian maka hipotesis ditolak karena t hitung sebesar $0,552 < 1,734$. Artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kesehatan dengan variabel kinerja karyawan.

2. Korelasi

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Correlations

		Kesehatan	Keselamatan
			n
pelayanan	Pearson	1	,699(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	20	20
fasilitas	Pearson	,699(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil pengujian dengan menggunakan spss 15 dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 0,699.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh variabel keselamatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,239.
2. Pengaruh variabel kesehatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,552.
3. Pengaruh antara variabel kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan sebesar -0,674%.
4. Hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,699.
5. Untuk uji normalitas data berada dan tersebar di sekitar garis diagonal yang berarti bahwa data dari penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan normalitas yang diberlakukan.
6. Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa dari semua variabel bebas yang ada memiliki nilai VIF yang tidak melebihi nilai 10, artinya antar variabel bebas yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.
7. Hasil uji *scater plot* pada uji statistik memperlihatkan gambar berupa titik-titik yang tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah dari angka 0 (nol) pada sumbu Y.

B. Saran

Berikut ini adalah saran-saran yang penulis rekomendasikan kepada pihak-pihak terkait:

Mengingat kesehatan dan keselamatan harus dimiliki oleh karyawan PT Pertamina berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan PT Pertamina agar lebih memperhatikan hal tersebut dan berusaha untuk dapat lebih meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Lerety.
- Hasibuan Malayu S.P. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Jati Kusuma. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Jackson. 1999. *Definisi Keselamatan dan Kesehatan*. (Online) (realitamu.blogspot.com/2012, diakses pada tanggal 10 November 2016).
- Milyandra. 2009. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (Online) (<http://unimed.nondegree.blogspot.com/> diakses pada tanggal 13 November 2016).
- Moenir A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muhammad Teguh. 2001. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Schuler, Randall S, dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi abad ke-21*. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Tika Abdullah, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Trisyulianti. 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor*. Bogor. Institut Pertanian Bogor
- Tulus Agus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.