BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Sebagai Bahan pembelajaran dan bahan pembanding, peneliti menggunakan tiga hasil penetilian terdahulu:

1) " Pengaruh Program Kerja K3 Terhadap Produktivitas Karyawan " (Studi Pada PT. Batu Gunung Mulia Divisi Asphalt Mixing Plant, Binung, Kalimantan Selatan) oleh Variza (2009). Penelitian ini menggunakan:
    a. Variabel kesehatan kerja, yang memilki indikator jaminan sosial tenaga kerja, kondisi fisik pekerja, dan kondisi mental pekerja
    b. Variabel keselamatan kerja, yang memilki indikator peraturan perundan-undangan keselamatan kerja, perlengkapan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.
    c. Variabel produktivitas kerja, yang memiliki indikator kualitas produk, kuantitas produk, berkurangnya kerusakan produk, dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa program K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2) " Pengaruh Pelaksanaan Program K3 Terhadap Produktivitas Karyawan'' (Studi Pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya) oleh Christrianti (2009) Penelitian ini menggunakan:

a. Variabel kesehatan kerja, yang memilki indikator upaya pemeliharaan kesehatan fisik, dan upaya pemeliharaan kesehatan mental.
b. Variabel keselamatan kerja, yang memliki indikator prosedur keselamatan, pejabat yang berwenang, dan unsur karyawa
c. Variabel produktivitas kerja, yang memiliki indikator kualitas produk, kuantitas produk, berkurangnya kerusakan produk, dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa program K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik) oleh Ummu Aufaniyah (2011)

Peneliti ini menggunakan

a. Variabel keselamatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kerja sosial
b. Variabel kesehatan kerja, yang memiliki indikator lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja
c. Variabel kepuasan kerja, yang memiliki indikator kualitas dan kemampuan fisik karawan, kondisi lingkungan dan interaksi antar karyawan, kualitas disiplin karyawan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. UntuK lebih jalas dapat dilihat tabel beriku:

Tabel 2.1

Deskripsi Penelitian Terdahulu

Nama, Judul, Tahun	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
Variza Pengaruh Program Kerja K3 Terhadap Produktivitas Karyawan " (Studi Pada PT. Batu Gunung Mulia Divisi Asphalt Mixing Plant, Binung, Kalimantan Selatan) (2009)	Kesehatan Kerja (X1)	Jamina sosial tenaga kerja, kondisi fisik pekerja, dan kondisi mental pekerja	uji validitas dan reabilitas dalam mengukur variabelnya, sedangkan teknik analisinya menggunakan analisis regresi berganda serta menggunakn uji F dan Uji T	Program K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap
	Keselamatan Kerja (X2)	Peraturan perundan-undangan keselamatan kerja, perlengkapan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.		

	Produktivitas (Y)	Kualitas produk, kuantitas produk, berkurangnya kerusakan produk, dan ketepatan waktu.		peningkatan produktivitas kerja karyawan.
Christianti Pengaruh Pelaksanaan Program K3 Terhadap Produktivitas Karyawan''(Studi Pada PT. DOK Dan Perkapalan Surabaya) (2009)	Kesehatan Kerja (X1)	Upaya pemeliharaan kesehatan fisik, dan pemeliharaan mental	uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis deskriptif, metode analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta menggunakan uji f dan uji t.	Program K3 berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
	Keselamatan Kerja (X2)	Prosedur keselamtan, pejabat yang berwenang, unsur karyawan		
	Produktivitas (Y)	Kuantitas, kualitas, kecepatan waktu		
	Keselamatan Kerja (X1)	Lingkungan kerj fisik, lingjkungan kerja sosial	uji validitas dan uji reliabilitas. data hasil kuesioner dan dokumentasi	

Ummu Aufaniyah Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik) (2011)	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerj secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja	dosis radiasi ditabulasi berdasarkan jawaban responden, analisis regresi berganda	Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Lingkungan dan interaksi antar karyawan, kualitas disiplin kerja		

Sumber: Penelitian Skripsi (Variza, 2009, Christianti, 2009, Ummu Aufaniah, 2011)

Pada penelitian saat ini, judul penelitian yang diajukan adalah "Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada PG. Kebun Agung Malang). Penelitian ini menggunakan:

1. Variabel SMK3, yang memilki indikator komitmen dan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, peninjauan ulang dan peningkatan manajemen, serta peningkatan berkelanjuatan.
2. Variabel Lingkungan kerja, yang memiliki indikator lingkungan fisik, dan lingkungan non fisik.
3. Variabel kinerja, yang memiliki indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama tim.

.

Tabel 2.2

Identifikasi Penelitian Saat Ini

Judul	Lokasi	Variabel	Indikator	Alat analisis
Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PG. Kebon Agung Malang	X1 : SMK3 X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	-Variabel SMK3, memilki indikator kometmen dan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, peninjauan ulang dan peningkatan manajemen, serta peningkatan berkelanjuatan -Variabel Lingkungan kerja, memiliki indikator lingkungan fisik, dan lingkungan non fisik. -Variabel kinerja, memiliki indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,	*Analisis Regresi Linier Berganda*

Sumber: Proposal Penelitian Skripsi, (Ismail, 2012)

Pada tabel 2.1 dan 2.2. dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan kali ini bertujuan untuk membahas dan menganalisa tentang "Pengaruh sitem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang" ada beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya diantaranya adalah:

1. Psikologi dan karakter / tipologi manusia

   Pada saat penelitian, peneliti secara langsung akan terjun kelapangan (lokasi pabrik) guna untuk mengetahui proses produksi. dari kacamata peneliti terdapat berbagai macam karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan, sehingga dalam pengisian koesioner karyawan mempunyai persepsi yang berbeda-beda tentang masing masing peryataan.

2. Tempat lokasi

   Perbedaan yang kedua adalah penelitian kali ini akan dilakukan di perusahaan BUMS PG. Kebon Agung Malang yaitu dimana perusahaan ini penghasil gula terbesar yang ada di malang yang menggunakan peralatan yang canggih yang resikonya sangat tinggi terhadap kecelakaan kerja. Maka peneliti merasa lokasi penelitian ini sangat cocok dengan tema yang diambil.

3. Konsep/cara berfikir (variabel)

   Pada penelitian ini mempunyai konsep atau cara berfikir bahwa secara keseluruhan Pengaruh sitem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang, Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) akan tetapi di dalam kamus besar bahasa Indonesia yang di kemukan oleh Hadari Nawawi (2006: 62) kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Sedang lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dilihat dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengertian kinerja karyawan yang dikemukan oleh Bangbang Kusriyanto (1991: 3) adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan (lazimnya per jam) selanjtunya Stephen P. Robbin dalam Hadari Nawawi (2006: 62) mengatakan kenerja adalah jawaban atas pertanyaan" apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu" Schermerson Hunt dan Obson mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi.

Faustino Cardosa Gomes (1995: 195) mengemukakan kinerja karyawan sebagai ungkapan, seperti ouput, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas" selanjutnya pengertian kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja "adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan olehnya". Oleh karena itu disimpulkan kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan Handoko (2000: 67) dalam Sani mendifinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pengertian kinerja yang dikemukan oleh Judith R Gordon yang mengatakan adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Hadari Nawawi (2006: 63)

Difinisi lain tentang kinerja diungkapkan oleh Rivai (2009: 549) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam prusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Heneman Schwab dan Fosum (1991) dalam desertsinya Sani (2011: 84) untuk mengetahui kinerja karyawan, ada dua kegiatan pengukuran

kinerja karyawan dapat dilakukan. Kedua kegiatan yang di pakai sebagai tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan adalah:

1) Identifikasi dimensi kinerja

   Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

2) Penetapan standar kinerja

   Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai atau karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Sementara itu pendapat lain tentang kinerja dikemukan oleh Hadari Nawawi (2006: 64) kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari : (a) pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya, (b) pengalaman yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi yang berkenaan juga dengan subtansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu, (c) kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat kemampuan bekerjasama,

ketekunan, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan. Berikutnya Suyadi Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral serta etika.

Sementara pendapat lain tentang manajemen kinerja yang dikemukan oleh Surya Dharma (2005: 25) adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami serta mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian diatas menunjukkan (Hadari Nawawi 2006: 66) bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan yang yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai di dalam terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari (a) unsur kemampuan (b) unsur usaha dan (c) unsur kesempatan, yang merasa pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memilki kemampuan tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan tanpa usaha

kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan/manajer masing-masing. Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis. Kinerja di artikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokonya.

Dalam pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
5. Kemampuan bekerjasama

Berdasrakan uraian-uraian diatas berarti kinerja seseorang di lingkungan organisasi/perusahaan dapat dilihat dari dua orentasi:

a) Orentasi proses yang menyangkut efektivitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode/cara kerja yakni yang mudah tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga dan pikiran (ringan), hemat dan/atau tepat waktu atau cepat , hemat bahan dan rendah pembiayaan.
b) Orentasi hasil dalam arti dengan proses seperti tersebut diatas dicapai hasil dengan kriteria produktivitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai keinginan konsumen.

2.2.2. Penilaian Kinerja/Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Ababila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan penyelia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa para individu karyawan mampu mengkontribusi pada fokus strategic dan perusahaan, namun penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Penilian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengelobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk mempersiapkan perilaku masa depan. (Mangkuprawira, 2003: 231)

Pendapat lain tentang penilaian kinerja yang dikemukan oleh (Hadari Nawawi, 2005:236) adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson (1981: 310) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 69) adalah sebagai berikut: penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan unuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Andrew E. Sikula (1981:2005) yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)

Pendapat lain tentang pengertian evaluasi kinerja yang dikemukan oleh Hadari Nawawi (2006: 70) adalah proses organisasi melakukan penilaian terhadap pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian lain juga di kemukakan oleh Nawawi (2006: 71) evaluasi kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan. Menurut Amstrong dalam Irianto (2000:175) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu priode waktu yang lebih menyeluruh yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Menurut Mangkunegara (dalam Sani 2010: 135) obyektivitas penilaian juga di perlukan agar penilaian manjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketepatan waktu dalam menyeselesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Yuli (2005: 95) penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1) Kuantitas hasil kerja
2) Kualitas hasil kerja
3) Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja/Evaluasi Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Agus Sunyoto (1999: 1)

a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Rivai (2009: 53) pada dasarnya dari sisi praktek yang lazim dilakukan perusahaan, tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua. Yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorentasi masa lalu

   Prakteknya masih banyak perusahan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorentasi pada masa lampau, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorentasi masa lalu adalah:

   a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
   b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi
   c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu

2. Tujuan penelitian yang berorentasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat, maka:

   a. Membantu tiap karyawan untuk mengerti perannya dalam perusahaan

b. Membantu tiap karyawan untuk mengerti kekuatan dan kelemahannya
c. Menambah rasa kebersamaan anatara karyawan dan penyedia sehingga tiap karyawan memilik motivasi kerja dan mau memberi kontribusi terhadap perusahaan.
d. Memberi peluang bagi karyawan untuk evaluasi dari dan menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan sendiri.
e. Mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi.

Sedangkan Yusanto menyebutkan dan Widjadjakusuma (2002: 199) dalam Sani, menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain:

1. Menjadi dasar bagi pemberi reward
2. Membangun dan membina hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkret tentang prestasi riil dan harapan atasan.
4. Memberikan feedback bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.

Bagi setiap orang muslim yang bekerja atau karyawan muslim, hendaknya mempunyai keyakianan bahwa penilaian kinerja jangan semata-mata dijadikan patokan untuk sistem reward yang akan didapatkan, tatapi Allah SWT adalah penilaian yang paling adil dan bijaksana, jika seseorang karyawan muslim sudah mempunyai keyakinan ini maka kemauan untuk meningkatkan kinerjanya adalah

karena Allah dan supaya ia tidak tergolong orang yang mendzolimi orang lain (Sani, 2010: 137)

2.2.4. Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Terdapat beberapa perbedaan dalam melakukan pengkurun kinerja terutama dalam organisasi perbankan dengan Non perbankan. Menurut Sani (2010), dalam Organisasi Non Bank terdapat terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1) Kuantitas

   Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga dapat diartikan untuk mengukur seberapa banyak jumlah output (barang) yang mampu dihasilkan.

2) Kualitas

   yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan denga standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan, sedangkan untuk barang biasanya adalah model, bahan, image dll.

3) Ketepatan waktu

   Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar aturan organisasi

5) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

6) Kreativitas dan inovasi

Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan

7) Kehadiran/absensi

Yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan satandar yang telah ditentukan. Kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidak hadiran

8) Kerja sama tim

Yaitu kemampuan untuk memebentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

9) Tanggung jawab

Yaitu kemampuan bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja

10) Perencanaan pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tangung jawabya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan dalam Dunia Perbankan (dalam Sani, 2010), untuk mengukur kinerja maka terdapat 5 (lima) indikator, yaitu :

1) Pengelolaan transaksi
2) Pengelolaan administrasi
3) Fokus pada pelanggan
4) Orientasi bawahan
5) Kerjasama tim

Sementara itu evaluasi kerja kata lain dari pengukuran menurut Wibisono (2006) dalam Sani (2011: 88) adalah merupakan penilaian kinerja yang di perbandingkan dengan rencana atau standar yang telah disepakati. Pada setiap pengukuran kinerja harus ditetapkan standar pencapaian sebagai sarana kaji banding.

Menurut Dharma (1991) dalam Sani (2011: 88) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002: 78) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemem-elemen sebagai berikut:

a) Kuantitas dari hasil
b) Kualitas dari hasil
c) Ketetapan waktu dari hasil

d) Kehadiran

e) Kemampuan bekerjasama

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005 : 16) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal , yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Agus Dwiyanto, dkk (2002:83) dalam Riska (2012) menyatakan bahwa kinerja pelayanan publik di Indonesia, pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal meliputi:
    a. Sarana

        Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Moenir (1992:119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan

fasilitas yang berfungsi sebagai alatutama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan
3) Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.
4) Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.

Untuk lebih jelasnya mengenai sarana dan prasarana yang dimaksud di atas berikut ini akan diuraikan istilah sarana kerja / fasilitas kerja yang ditinjau dari segi kegunaan menurut Moenir (2000:120) dalam membagi sarana dan prasarana sebagai berikut :

1) Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkit dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3) Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kesehatan dan keselamatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi sehat seseorang baik jasmani maupun rohani sedangkan keselamatan kerja suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya juga terjamin. Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka kinerja kerja karyawan akan dapat ditingkatkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

penyediaan sarana dan prasarana/fasilitas bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya. Jadi agar para karyawan dapat meningkatkan semangatnya perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang

salah satunya dengan menyediakan sarana dan prasarana/fasilitas bagi karyawan, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud

2. Faktor eksternal meliputi:

a. Pengguna jasa

Berdasarkan pendapat Soebijanto (1998:18) dikutip Agus Dwiyanto, "kadang kala pengguna jasa menghalalkan segala cara untuk menyelesaikan urusannya meskipun melanggar peraturan, seperti kasus pengurusan izin administrasi apabila data tidak lengkap maka tidak diproses"

b. Koordinasi dengan instansi lain

Koordinasi yang dilakukan dengan instansi lain (pemerintah setempat) harus berkesinambungan karena suatu organisasi saling terkait oleh aturan-aturan., demi untuk peningkatan kinerja suatu organisasi.

Sedangkan dalam Harbani Pasolong (2008:186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi antara lain:

a. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang di perlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut Geeorge Strauss & Leonard Sayles (1990:10), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gajiatau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

Dari beberapa teori dan penelitan terdahulu di atas bahwasannya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja beengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat menentukan apakah penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja telah benar-benar diterapkan dan sesuai dengan kapasitasnya. Jika perusahaan telah benar-benar menerapkan sistem manajemen

k3 dengan baik, serta seluruh karyawan pun telah mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan kinerja karayawan akan meningkat serta kecelakaan di tempat kerja pun akan terminimalisir. Sebaliknya jika pihak perusahaan tidak benar-benar menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, serta seluruh karyawan tidak mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka kecelakaan di tempat kerja pun akan meningkat.

2.2.5. Kinerja Dalam Islam

Islam bukanlah agama yang hanya mengurusi masalah vertikal saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yan sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia.

Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajiakan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106)

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan, misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerjasama produktif, dan kasih sayang antara manusia, menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى ٱلْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya". (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al-Kahfi ayat 7)

Dalam rangkaian diatas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan artinya, jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, dan menunjukkan kinerja yang baik pada organisasi maupun masyarakat, maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari organisasi maupun masyarakat (Rohman, 2010: 36).

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37:

لَن يَنَالَ ٱللَّهَ لُحُومُهَا وَلَا دِمَآؤُهَا وَلَٰكِن يَنَالُهُ ٱلتَّقْوَىٰ مِنكُمْ ۚ كَذَٰلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ لِتُكَبِّرُوا۟ ٱللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَىٰكُمْ ۗ وَبَشِّرِ ٱلْمُحْسِنِينَ ﴿٣٧﴾

Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi Ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik."

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki , asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho Allah itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaanlah yang bisa menyapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raaf 39:

وَقَالَتۡ أُولَىٰهُمۡ لِأُخۡرَىٰهُمۡ فَمَا كَانَ لَكُمۡ عَلَيۡنَا مِن فَضۡلٖ فَذُوقُواْ ٱلۡعَذَابَ بِمَا كُنتُمۡ تَكۡسِبُونَ ٣٩

Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi (Rohman, 2010: 37-38).

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الصَّبَّاحِ أَنْبَأَنَا سُفْيَانُ بْنُ عُيَيْنَةَ عَنْ ابْنِ عَجْلَانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنْ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلٍّ خَيْرٌ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَلَا تَعْجِزْ فَإِنْ غَلَبَكَ أَمْرٌ فَقُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ وَإِيَّاكَ وَاللَّوْ فَإِنَّ اللَّوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin As Shabah telah memberitakan kepada kami Sufyan bin 'Uyainah dari Ibnu 'Ajlan dari Al A'raj dari Abu Hurairah dan sampai kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Seorang mukmin yang kuat itu lebih baik dari lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah, dan dalam masing-masing keduanya itu terdapat kebaikan. Bersungguh-sungguhlah terhadap sesuatu yang bermanfaat bagimu dan jangan lemah semangat. Jika suatu perkara mengalahkanmu maka katakanlah, 'Ketentuan Allah telah ditetapkan, dan suatu yang telah Dia kehendaki maka akan terjadi. Dan jauhilah olehmu dari ucapan 'Seandainya', karena sesungguhnya ungkapan 'Seandainya' membuka peluang masuknya setan."

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara: (Diana, 2008: 204)

1) Memperkuat keimanan

   Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun di akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman

2) Menggali Kemampuan (*Ability*)

   Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3) Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

   Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

Jika dikaitkan dengan kinerja, maka seorang karyawan yang baik pada dasarnya harus memegang prinsip-prinsip keimanan yang ada dalam agamanya, karena keimanan akan membuat seseorang selalu diawasi oleh Allah SWT sehingga dia akan bertanggung jawab dalam dunia kerjanya. Dalam hadist diatas seorang karyawan juga harus selalu bekerja dengan maksimal dengan seluruh

kemampuannya, karena dengan mengerahkan seluruh kemampuan, karyawan akan menjadi unggul dan berprestasi dalam dunia kerja.

2.3. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.3.1. Pengertian Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Soehatman Ramli (2010:46) sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) merupakan konsep pengelolaan K3 secara sistematis dan konperensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan. Sedangkan menurut Santoso (2004:15) sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) meliputi sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan perencanaan, pencapaian pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegitan kerja, guna tercapainya tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman, efesien dan produktif.

Sedangkan berdasarkan Keprmenaker No.5 Tahun 1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, dan sember daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efesien dan produktif. (Ramli, 2010: 46)

2.3.2. Tujuan Penerapan SMK3

Maksud dan tujuan dari penerapan SMK3 adalah sebagai berikut:

a. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi

Sistem manajemen K3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapainan K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui tingakat pencapaian K3. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen K3.

Di Indonesia, diberlakukan permenaker No.05 tahun 1996 tentang audit sistem manajaemen K3 perusahaan. DNV dengan metode ISRS juga berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja K3 organisasi melalui peringkat dari level 1 samapi 10.

b. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi

Sistem manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3. Beberapa bentuk sistem manajemen K3 yang digunakan sebagai acuan misalnya ILO OHSMAS *Guidelines,* API HSEMS *guidelines, oil and gas producer frum* (OGP) HSEMS *guidelines*, ISRS dari DNV, dan lainnya.

c. Sebagai dasar penghargaan

Sistem manajemen K3 juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja K3, penghargaan K3 diberikan oleh instansi pemerintah maupun lembaga independen lainnya seperti *swot Of honour* dari british *safety five star safety rating syetem* dari DNV atau *national safety council award*, dan SMK3 dari depnaker. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja K3 sesuai dengan tolak ukur masing-masing. Karena bersifat penghargaan, maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.

d. Sebagai sertifikasi

Sistem manajemen K3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifiksi dewasa ini telah berkembang secara global kerena dapat diacu diseluruh dunia.

2.3.3. Proses SMK3

Sistem manajemen K3 terdiri atas 2 (dua) unsur pokok yaitu proses manajemen dan elemen-elemen implementasi. Proses SMK3 menjelaskan bagaimana sistem manajemen tersebut dijalankan atau digerakkan. Sedangkan elemen-elemen merupakan komponen-komponen kunci integrasi satu dengan lainnya membentuk satu kesatuan sistem manajemen

Elemen-elemen ini mencakup antara lain tanggung jawab wewenang, hubungan antar fungsi, aktivitas, proses, praktis, prosedur dan sumber daya. Elemen ini dipakai untuk menetapkan kebijakan K3, perencanaan, objektif, dan program K3.

Proses manajemen K3 menggunakan pendekatan PDCA (*plan-do-chek-action)* yaitu mulai dari perencanaan, penerapan, pemeriksaan dan tindakan perbaikan dengan demikian, sistem manajemen K3 akan berjalan terus menerus secara berkelanjutan selama aktivitas organisasi masih berlangsung.

Sistem manajemen K3 dimulai dengan penetapan kebijakan K3 oleh manajemen puncak sebagai perwujudan komitmen manajemen dalam mendukung penerapan K3. Kebijakan K3 selanjutnya dikembangkan dalam perencanaan.

Tanpa perencanaan yang baik, proses K3 akan berjalan tanpa arah *(misguided)* tidak efisien, dan tidak efektif.

Berdasarkan hasil perencanaan tersebut dilanjutkan dengan penerapan dan operasional, Melalui pengarahan semua sumber daya yang ada, serta melakukan berbagai program dan langkah pendukung untuk mencapai keberhasilan.

Secara keseluruhan hasil penerapan K3 harus ditinjau ulang secara berkala oleh manajemen puncak untuk memastikan bahwa SMK3 telah berjalan dengan kebijakan dan strategi bisnis serta untuk mengetahui kendala yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya dengan demikian dapat segera melakukan perbaikan dan langkah koreksi lainnya. (Ramli, 2010: 51)

Gambar 2.1: Siklus Manajemen

Sumber: Ramli, 2010

2.3.4. Penerapan SMK3 dalam Organisasi

Implementasi sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja K3 dengan melaksanakan upaya K3 secara efisien dan efektif sehingga risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah atau dikurangi

Setiap organisasi besar atau kecil memiliki risiko K3 sesuai dengan sifat dan jenis kegiatanya masing-masing. Kerena itu, mereka pasti telah menjalankan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Yang berbeda adalah kualitas implementasinya.

Dalam organisai yang tradisional, program K3 mungkin telah dijalankan namun tidak dalam kerangka kesisteman yang baik, bentuknya tidak beraturan dan acak, sehingga hasil yang dicapai juga kurang efektif. Organisasi yang menerapkan SMK3 program implementasi tertata dalam kerangka kesisteman yang baik sehingga hasil yang diperoleh juga lebih baik. (Ramli, 2010: 55)

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapaun usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2001: 162) antara lain:

a. Mengatur suhu, kelembaban kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
b. Mencegah dan membersihkan perawatan terhadap timbulnya penyakit
c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, secara keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2001:163) yaitu:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja
   - Penyusunan dan penyimpangan barang-barang yang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya.
   - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
   - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
   - Pengaturan udara
   - Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja kotor, berdebu, dan tidak enak)
   - Suhu udara yang tdak dikondisikan pengaturanya.
b. Pengaturan Penerangan
   - Pengaturan dan penggunaan sumber daya cahaya yang tidak tepat.
   - Ruang kerja yang kurang cahaya.
   - Pemakaian peralatan kerja
   - Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak
   - Penggunaan mesin, alat eletronik tanpa pengaman yang baik
c. Kondisi fisik dan Mental Pegawai
   - Kerusakan alat indera, stamina pagawai yang using atau rusak

- Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa bahaya.

2.3.5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Islam

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagian hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dalam Firman Allah dalam Surah Al - Qasas Ayat 77 :

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, 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.

Afzahur Rahman (1995:263) menyatakan sifat seorang pekerja yang cakap digambarkan dalam Al-qur an seperti kisah Nabi Musa yang terdapat dalam surah Al- Qashash ayat 26 :

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

Ayat tersebut menyatakan bahwa berkekuatan fisik (yaitu kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak), merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja.

Menurut (Qardhawi, 1998: 310) Sunnah Nabawiyah juga mempunyai perhatian yang sangat besar terhadap kesehatan jiwa, sebab kita adalah manusia dengan jiwa, bukan hanya dengan badan, tidak mengherankan, antara sisi kejiwaan dan sisi jasmani terdapat timbal balik dalam hal saling mempengaruhi, karena keduanya saling mempengaruhi yang lain dalam kekuatan dan kelemahan, kesehatan dan sakit, serta lurus dan menyimpang.

Dahulu mereka berkata, akal yang sehat berada dalam tubuh yang sehat. Sastrawan Agung Bernard Shaw mengomentari hal itu. Ia berkata bahkan (yang benar adalah) tubuh yang sehat itu dalam akal yang sehat .

Moto yang menyatakan mens sana in corpore sano (akal yang sehat berada dalam tubuh yang sehat) menurut Bernard Shaw itu salah yang benar adalah tubuh yang sehat dalam akal yang sehat.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempangaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan.

Pandangan lain terkait lingkungan kerja di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan aman, intervensi kolaboratif antar profesi juga melibatkan pelayanan penjangkauan (outreach) pada pegawai industri dan aliansi dengan organisasi-organisasi buruh, pendekatan individu, keluarga, kelompok, dan kemasyarakatan sekitar perusahaan industri yang menghadapi risiko dan bahaya kecelakaan, sakit, cacat, atau bahkan kematian. (Soharto, 2007: 82)

2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2. Yakni: (a) lingkungan kerja fisik. (b) lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran makanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2000: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi hendaknya diciptakan adalah sesuatu keluarga, komunikasi baik, dan pengendalian diri.

2.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja diatas, ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2001:29) anatar lain sebagai berikut:

1. Pewarnaan

   Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik baiknya, pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warana dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat menentukan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005: 106) warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

2. Kebersihan

   Lingkungan yang bersih menimbulkan perasaan yang nyaman. Apabila lingkungan kerja bersih, maka akan timbul semangat dari karyawan untuk bekerja, lingkuang kerja yang bersih juga dapat meminimalisir timbulnya kuman ataupun penyakit, sehingga karyawan akan lebih merasa lebih sehat.

3. Pertukaran Udara

Suatu utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja. Keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Penerangan

Menurut Santoso (2004: 47) fungsi utama penerangan di tempat kerja adalah untuk menerangi obyek pekerjaan agar terlihat secara jelas, mudah dikerjakan dengan capat dan produktivitas dapat meningkat, penerangan ditempat kerja harus cukup, penerangan yang instensitasnya rendah (poor lighting) aka menimbulkan kelelahan, ketegangan mata, dan keluhan pegal disekitar mata. Sebaliknya penerangan yang instesitasnya kuat akan dapat menimbulkan kesilauan, penerangan baik rendah maupun kuat bahkan akan menimbulkan kecelakaan kerja.

5. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja merupakan salah satu usaha untuk mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada musik yang di mainkan. Oleh

karena itu penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kondisi karyawan dan kondisi lingkungan kerja.

6. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pamakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara suhu udara, kelembaban udara, kecepatan aliran udara, dan suhu radiasi (Santoso, 2004: 52)

8. Kebisingan

Menurut Santoso (2004: 33) kebisingan adalah suara yang tidak diketahui (unwarted/undersired sound) kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabakan kematian. Karena pekerjaan mambutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

2.5. Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005:185) mengatakan perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Malthis & Jackson (2002:234) yaitu performance "Ability x support" yang menyatakan gambaran kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Motivasi mulai dibentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi kondisi fisiknya. Seseorang yang mempunyai kondisi fisik yang baik, memiliki daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin dari kegairahan bekerja sehingga kinerjanya meningkat

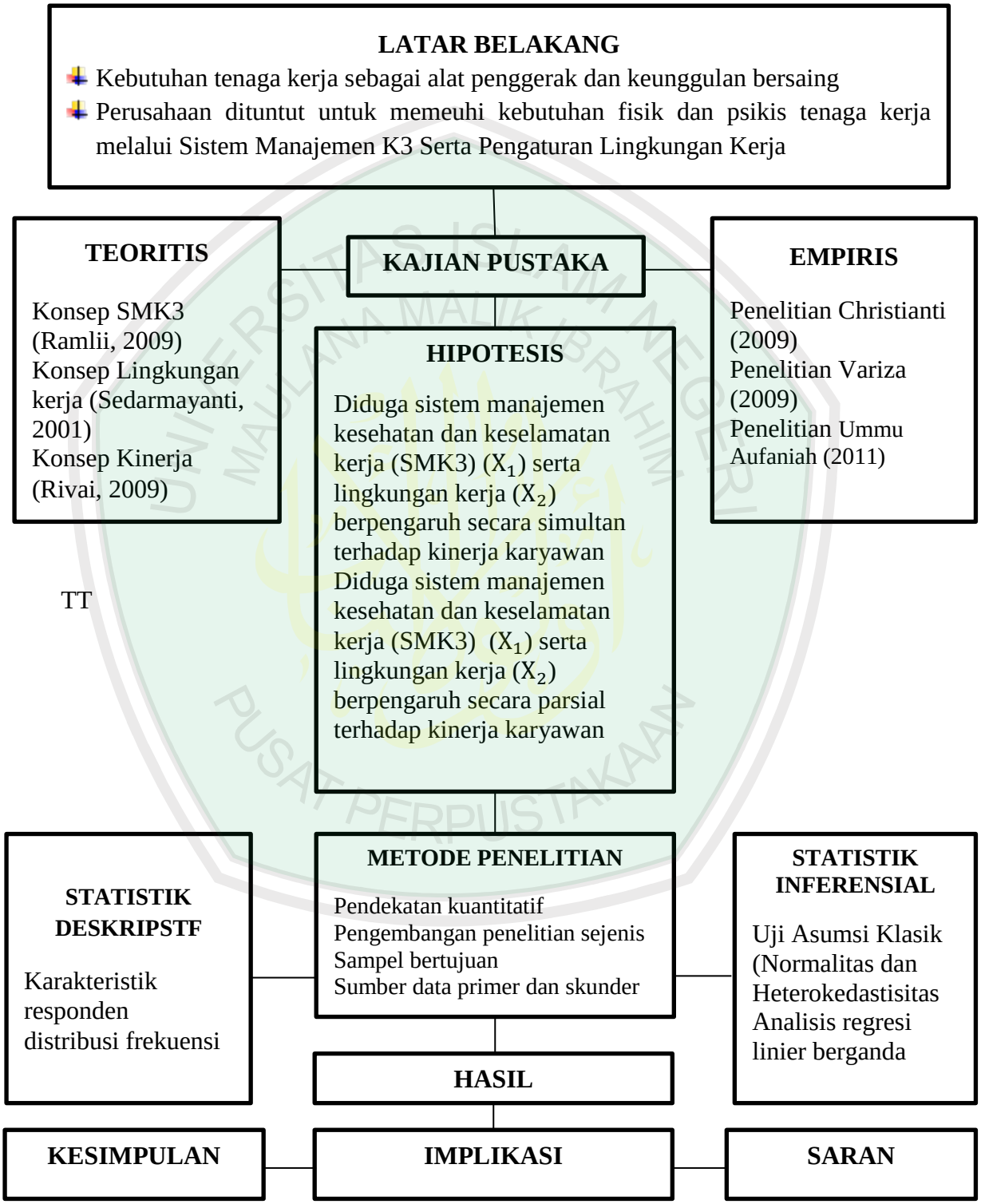
Menurut Suma'mur (1996:67) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan progam keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Sedangkan menurut Ahmad Ruki (2002:63) bahwa salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas lingkungan fisik (kesehatan dan keselamatan kerja). Dan beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sisitem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat apabila pemeliharaan lingkungan kerja (kesehatan dan keselamatan kerja) terpelihara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

2.6. Kerangka Konsep Berfikir

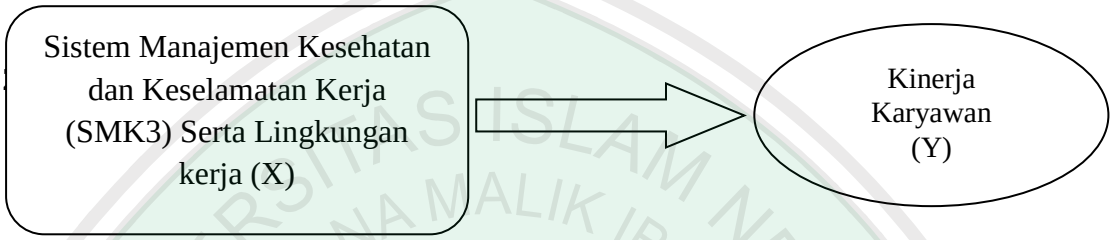
Gambar 2.2. Karangka Berfikir



Sumber: Ramlii, 2009, Sedarmayanti, 2001, Rivai, 2009

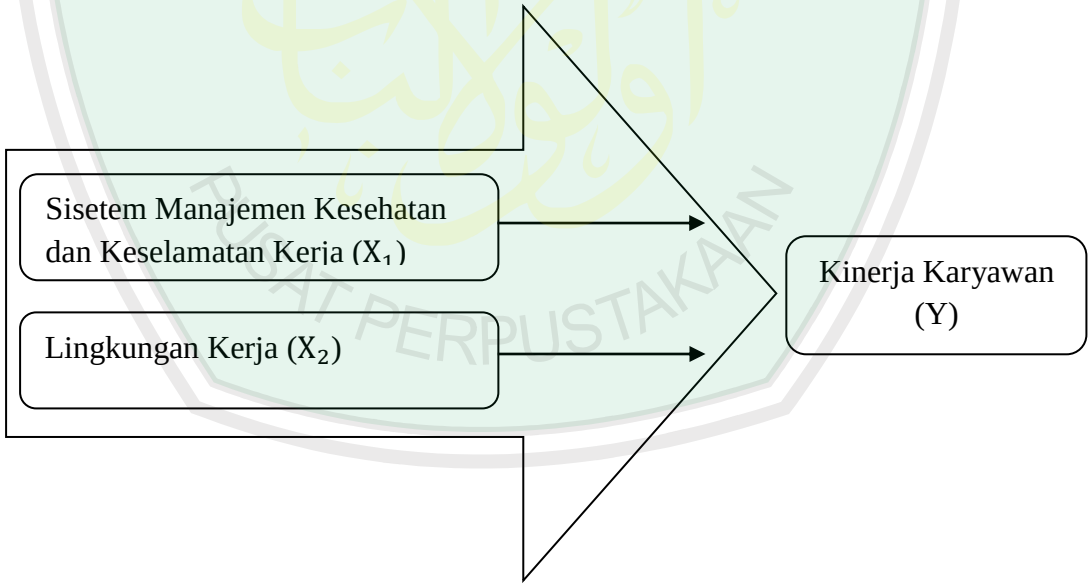
2.7. Model Konseptual

Gambar 2.3. Model Konsep Penelitian



2.8. Model Hipotesis

Gambar 2.4. Hipotesis pada Penelitian



Keterangan:

Simultan (Keseluruhan)

Parsial (Sebagian)

2.9. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara tentang hubungan antara dua veriabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Arikunto, 2006:64) berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan dengan mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.