

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEKERJA BAGIAN PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA
PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG**

SKRIPSI



Oleh:

SISKA ANGGRAINI

NIM. 03310010P

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEKERJA BAGIAN PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA
PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG**

SKRIPSI



Oleh:
SISKA ANGGRAINI
NIM : 03310010P

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN
PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh:

**SISKA ANGGRAINI
NIM : 03310010P**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2008

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN
PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG**

SKRIPSI

Oleh:

SISKA ANGGRAINI

NIM : 03310010P

**Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing**

**Endah Kurniawati, M.Psi
NIP. 150 300 643**

Tanggal, 30 Juni 2008

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN
PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG**

SKRIPSI

Oleh:
SISKA ANGGRAINI
NIM : 03310010P

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Tanggal, 12 Juli 2008

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si (Ketua Penguji)

NIP. 150 327 249

2. Endah Kurniawati, M. Psi (Sekretaris Penguji)

NIP. 150 300 643

3. Dra. Siti Mahmudah, M.Si (Penguji Utama)

NIP. 150 269 567

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Anggraini

NIM : 03310010P

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PERAKITAN DI CV. MITRA DUNIA PALLETINDO TEMPEH-LUMAJANG.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 30 Juni 2008

Yang menyatakan,

Siska Anggraini

Motto

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya:

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur. (QS. An-Nahl: 78)

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ
وَأَزْرَهُ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya:

Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat, Maka Sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan kami tidak akan meng'azab sebelum kami mengutus seorang rasul. (QS. Al-Israa':15)

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya:

Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya. (QS. Al-Baqarah: 202)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini, untuk:

Ayahanda tercinta, yang telah mampu memberikan pendidikan terbaik untukku

Mamaku, atas segala curahan kasih sayang dan doanya atas keberhasilanku

Adikku Lia Alfia di Jakarta, meskipun aku tidak bisa menjadi yang terbaik, tetapi contohlah apa yang baik dariku

*Abangku Very Yustarido di Bali,
kerja kerasmu selama ini dapat menjadi contoh buatku
(u are the best brother in the world, dech!!)*

*Seluruh Keluarga yang mendukungku di Lumajang
Buat bapak, Ibuk, Mbak Dwi, Mas Husen, Sindi, dan Emak*

Juga kepada Almamaterku tercinta.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji Bagi Allah SWT, atas segala nikmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan Judul **“Hubungan antara Persepsi tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang”**, tepat pada waktunya walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Sehubungan dengan selesainya Skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. DR H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Drs. H. Mulyadi, M.Pdi, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Bu. Endah Kurniawati, M. Psi, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan masukan dan motivasi yang luar biasa bagi penulis, semoga ilmu yang telah ditransfer pada penulis dapat bermanfaat.
4. Bpk Ali Ridho, M.Si, P. Lubab yang telah membantu dalam proses Metodologi Penelitian, juga pada P. Hengky yang telah mau meluangkan waktunya memberikan penjelasan tentang proses analisa data pada penulis.
5. Seluruh Dosen Psikologi yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya pada saat perkuliahan.
6. Petugas Administrasi Fakultas Psikologi, P. Hilmy dan P.Dur, atas bantuannya untuk mengurus keperluan administrasi skripsi ini.
7. Kepada Pimpinan CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang, yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman bagi penulis pada saat melakukan penelitian, juga yang telah dengan senang hati menerima kedatangan penulis saat melakukan penelitian.
8. Mbak Enin, selaku Sekretaris di CV. Mitra Dunia Palletindo, yang selalu dengan senang hati menemani serta memberikan kemudahan dalam proses pencarian data bagi penulis.

9. Pak Mandor di CV Mitra Dunia Palletindo, yang selalu membantu dan mau mengantarkan saya pulang sesudah penelitian, serta kepada seluruh pekerja di CV. Mitra Dunia Palletindo atas segala bantuannya dalam penggalian data.
10. Ayahku M. Sahar, terimakasih atas segala perhatiannya baik secara materiil dan spiritual, atas nasehatnya yang bijaksana, dan atas semua kebaikan yang diberikan untuk anaknya. Semoga setelah ini aku bisa menggantinya dengan yang lebih baik.
11. Mamaku Hj. Rahma, atas segala kerja kerasnya selama ini, semoga setelah ini ada jalan untuk bisa membahagiakanmu.
12. Adikku Lia Alfia, dan Ibuk di Jakarta, atas segala motivasi dan doanya selama ini.
13. Semua Keluarga di Tempeh-Lumajang, buat Bapak&Ibuk, Mbak Dwi, Mas Husen, Sindy, Emak, atas segala bantuan, support, dan doanya.
14. Abangku "Sipery" dan Mbak Tari di Bali, atas segala bantuan dan dukungannya selama ini, Maaf sering ngrepotin!!
15. M. Zaelani, S.Sos, atas segala bantuan, dukungan, kasih sayang, dan perhatiannya.
16. Temen2 Kos di Gajayana 29, buat Rani dan Dewi, atas semua bantuan dan supportnya, thanks juga udah mau dengerin keluh kesahku waktu nulis skripsi ini.
17. Buat temen-temen kos baruku di Sunan Kalijaga Dalam NO. 06, khususnya buat jumriyah," Sunding", Nida, thanks atas bantuan dan perhatiannya.
18. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini.

Demikian skripsi ini di buat, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien...

Akhir kata, *Wasaalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Malang, 30 Juni 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II : KAJIAN TEORI	12
A. Persepsi	12
1. Pengertian Persepsi.....	12
2. Pembentukan Persepsi	14
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Persepsi	18
4. Aspek-Aspek dalam Persepsi.....	19
5. Persepsi dalam Perspektif Islam	20
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	26
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	26
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	27
3. Tujuan dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	32
4. Pencegahan Kecelakaan dan Penyakit Kerja	34

5. Dampak Kecelakaan dan Penyakit Kerja.....	36
6. Upaya untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	37
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam	40
C. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	44
1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	47
D. Produktivitas Kerja	48
1. Pengertian Produktivitas Kerja	48
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	50
3. Upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja	53
4. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam	55
E. Hubungan antara persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dengan Produktivitas Kerja.....	62
F. Hipotesis	67
BAB III : METODE PENELITIAN	68
A. Rancangan Penelitian.....	68
B. Identifikasi Variabel.....	69
C. Definisi Operasional	69
1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	69
2. Produktivitas Kerja	70
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	70
1. Populasi.....	70
2. Sampel.....	71
E. Data dan Metode Pengumpulan Data	71
1. Jenis Data.....	71
2. Metode Pengumpulan Data.....	72
F. Instrumen Penelitian	74
G. Validitas dan Reliabilitas	78
1. Validitas	78
2. Reliabilitas	79
H. Analisa Data.....	81

IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	86
1. Sejarah berdirinya CV. Mitra Dunia Pelletindo Lumajang	86
2. Gambaran Umum Perusahaan.....	88
3. Letak Geografis Lokasi Penelitian.....	89
a. Letak Geografis Kabupaten Lumajang	89
b. Letak Geografis Kecamatan Tempeh.....	90
c. Tempat Industri di Kabupaten Lumajang	91
4. Alamat Perusahaan	93
5. Struktur Organisasi	94
B. Demografi Responden	94
1. Usia	95
2. Latar belakang pendidikan.....	96
3. Lama bekerja.....	97
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	98
1. Validitas	98
2. Reliabilitas	100
D. Distribusi Frekuensi Data Produktivitas Kerja	101
E. Paparan Data Hasil Penelitian.....	102
1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	102
2. Produktivitas Kerja	104
3. Hubungan antara Pesepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja	106
D. Pembahasan.....	107
1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	107
2. Produktivitas Kerja	117
3. Hubungan antara Pesepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja	122
BAB V : PENUTUP	133
A. Kesimpulan	133
B. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA.....	136

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
1. Blue Print Angket Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	76
2. Skor Pernyataan Favorabel	77
3. Skor Pernyataan Unfavorabel	77
4. Hasil Uji Validitas Angket persepsi tentang K3	98
5. Hasil Uji Reliabilita Angket persepsi tentang K3.....	101
6. Nilai Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	101
7. Rumusan Kategori Persepsi tentang K3	103
8. Rumusan Kategori Produktivitas Kerja	105
9. Korelasi antara X dan Y.....	106
10. Identitas Pekerja Bagian Perakitan	115

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Hal
1. Bagan/skema Persepsi dalam Perspektif Islam.....	26
2. Bagan/skema K3 dalam Perspektif Islam	44
3. Proses Informasi Sosial.....	45
4. Variabel yang mempengaruhi Perilaku.....	46
5. Bagan/skema Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam.....	60
6. Rancangan Penelitian.....	68
7. Peta Kabupaten Lumajang	90
8. Peta Kecamatan Tempeh.....	91
9. Struktur Organisasi CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang.....	94
10. Demografi Responden Berdasarkan Usia	95
11. Demografi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	96
12. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	97
13. Frekuensi dan Prosentase pada Kategori Persepsi tentang K3	103
14. Frekuensi dan Prosentase pada Kategori Produktivitas Kerja	105
15. Persepsi tentang K3 Pekerja yang Berlatar Belakang Pendidikan SLTA.....	110
16. Persepsi tentang K3 Pekerja yang Berlatar Belakang Pendidikan SLTP	111
17. Persepsi tentang K3 Pekerja yang Berlatar Belakang Pendidikan SD/SR.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
2. Data Hasil Penelitian Persepsi tentang K3
3. Data Hasil Penelitian Produktivitas Kerja
4. Hasil Perhitungan Korelasi Spearman
5. Data-data Hasil Penelitian
6. Surat Izin Penelitian
7. Bukti Konsultasi
8. Dokumentasi Penelitian



ABSTRAKS

Anggraini, Siska. 2008. "Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang", Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati, M.Psi

Kata Kunci : Persepsi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja.

Pekerja sebagai sumber daya di perusahaan perlu mendapatkan perhatian dalam bentuk perlindungan dalam bekerja agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit kerja. Sebagaimana Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996, setiap perusahaan perlu menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan. Selain itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, setiap pekerja perlu mengerti dan memahami tentang maksud dan tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), agar mereka dapat memberi persepsi positif tentang hal ini. Dikarenakan persepsi setiap pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan berbeda-beda, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Dari sini penulis terinspirasi untuk meneliti tentang "Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja di CV. Mitra Dunia Pada Pekerja Bagian Perakitan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang".

Adapun tujuan Penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo, (2) untuk mengetahui Produktivitas kerja Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo, (3) untuk mengetahui Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.

Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Sampel diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang. Pengambilan data menggunakan angket dengan skala Likert, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 11,5 for windows.

Berdasarkan Hasil penelitian yang didapatkan, dapat diketahui bahwa Persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang, 15 orang memiliki persepsi positif dengan prosentase 50%, dan kategori cukup berjumlah 15 orang dengan prosentase 50%. Sedangkan pada variabel Produktivitas Kerja, untuk kategori tinggi berjumlah 6 subjek dengan prosentase 20 %, dan kategori cukup berjumlah 24 subjek dengan prosentase 80%. Dari uji korelasi Spearman dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 for windows didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif yaitu 0,730, sehingga nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,730 > 0,478$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja (K3). Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi : "Ada hubungan positif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja" diterima. Artinya, semakin positif persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja.

ABSTRACT

Anggraini, Siska. 2008. *“The relationship between Safety and Healthy Working Perceptions and Working Productivity of Making-up Division in CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang”*, Thesis, Psychology Faculty of Islamic State University of Malang.

Advisor : Endah Kurniawati. M.Psi

Key words : Perceptions, Safety and Healthy Working, Productivity.

In order to productively work, continuously attention must be given to workers as a resources in the company in Safety given. Safety working is important to decrease working accident and working illness, whether Safety and Healthy Comitee should be used such as Minister of Labours regulation PER.05/MEN/1996. Besides, safety and healthy working are a necessary factor for productively working. Therefore, safety and healthy working must be understood by every workers, in order they can give the positive perception of its. Based on many differences definition of workers, needs a further research. Therefore, the writer is inspired to research “The relationship between Safety and Healthy Working Perceptions and Working Productivity of Making-up Division in CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang”.

The objectives of the study are: (1) to know the Safety and Healty working perception of making-up division workers at CV. Mitra Dunia Palletindo, (2) to know the productivity of making-up division workers at CV. Mitra Dunia Palletindo, and (3) to know the relationship between Safety and Healty working perception and productivity of making-up division workers at CV. Mitra Dunia Palletindo.

This is comparative research with quantitative approximation and correlation variety research. Samples were taken from 30 person. Data were taken by questionnaires with Likert measuring method, the data were completed by the result of interview, observation, and documentations. SPSS version 11.5 for windows were using to validity and reliable test.

Based on the results of the research, we can know that Safety and Healthy Working of Workers perception in CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang, are five subject with high categories at 16,5% percentage, 20 subject with everage categories at 67 % percentage, and five subject with low categories at 16,5%. However in Working Productivity variable are six subject with high categories or 20% percentage and 24 subject with everage categories or 80% percentage. For knowing that Safety and Healthy Working Perception whether related to Productivity Working of Worker were used Spearman technical correlation analyze and SPSS version 11.5 for windows method. From correlation test, it can be known positive coeffisien of correlation is 0, 730. Therefore, r calculation value $>$ r table are $0,730 > 0, 478$. In this case, it can be obtained if there are significant related between Safety and Health Working Perception and Productivity Working. Thus, the hipotesis: “There are positive related between Safety and Healthy Working Perception and Productivity Working” can be accepted. It means, there is an increase of working productivity if Safety and Healthy Working Perception are increasing positively.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana (Simanjuntak, 2003; 163).

Dalam rangka menciptakan kondisi dan situasi yang aman dan nyaman di tempat kerja. Setiap perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pekerjanya, untuk melindungi keselamatan fisik dan mental mereka dari kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu dengan mengadakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryo, 2005: 45).

Dengan adanya sistem ini, diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal tanpa harus merasa takut atau was-was terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau sakit akibat kerja. Sebagaimana maksud dari tujuan Sistem K3 yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono sebagai berikut:

”Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif” (Sastrohadiwiryono, 2005: 45).

Pada prakteknya, pelaksanaan sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain sangat bervariasi, fase pertumbuhan dan ukuran perusahaan juga ikut menentukan. Seperti perusahaan yang baru dirintis contohnya, biasanya akan memprioritaskan keselamatan kerja, karena akan menempatkan unsur-unsur survival sebagai unsur pertamanya. Akan tetapi, pada perusahaan-perusahaan besar perhatian dan kesadaran akan keselamatan kerja merupakan hal utama (Anoraga&widiyanti, 1993: 64).

Keselamatan dan kesehatan pekerja amat penting untuk diperhatikan, karena sebagai sumber daya dalam sebuah perusahaan, tanpa mereka perusahaan tidak dapat mencapai keberhasilan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Efendi (dalam Rohimah, 2005: 4): ”bahwa faktor yang menjadi penggerak utama dalam keberhasilan dunia usaha adalah karyawan/pekerja”. Sehingga, setiap perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan dan perlindungan pekerja, agar mereka bisa bekerja lebih optimal.

Setiap pekerjaan tentu mengandung resiko dalam bentuk kecelakaan kerja, seperti tergores atau terkena benda tajam, kejatuhan benda-benda, atau bahkan ada anggota tubuh yang patah, dan sakit fisik. Hal ini dapat disebabkan karena alat-alat kerja yang mereka gunakan memiliki resiko untuk melukai pekerja, bila tidak hati-hati atau tidak menjaga diri dengan peralatan yang dibutuhkan, tentu kejadian ini bisa terus terulang.

Belum lagi masalah yang berhubungan dengan mesin-mesin yang digunakan, masalah yang muncul antara lain suara yang bising, naiknya temperatur ruangan, dan getaran mekanis. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wingjosubroto (dalam Rohimah, 2005: 5) bahwa: "Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi manusia pada saat bekerja adalah: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, pencahayaan, kebisingan, bau-bauan, getaran mekanik, dan warna".

Mesin-mesin dan alat-alat kerja yang memakai energi listrik atau diesel, memang sangat membantu pekerja dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi pada pelaksanaannya mesin-mesin dan alat-alat kerja tersebut dapat menyebabkan hal-hal yang justru mengganggu pekerja, bahkan dapat mengakibatkan stress pada pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Rohimah, tentang hubungan antara persepsi terhadap kebisingan dan persepsi terhadap temperatur dengan stress kerja pada pekerja di bengkel konstruksi dan las "Nasional" Banyuwangi, dari peneliti tersebut didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebisingan dan persepsi terhadap temperatur dengan stress kerja.

Untuk menghemat waktu dan biaya, banyak jenis usaha dan industri yang mengandalkan alat-alat kerja dengan menggunakan mesin, salah satunya pada industri pengolahan kayu. Kegiatan yang dilakukan pada industri tersebut biasanya meliputi pemotongan dan pemisahan kayu dari kulitnya, perakitan kayu, dan pemanasan kayu. Semua kegiatan dilakukan dengan menggunakan bantuan mesin, hanya pada proses perakitan terkadang memerlukan bantuan manusia.

Salah satu Industri pengolahan kayu yang melakukan kegiatan tersebut yaitu CV. Mitra Dunia Palletindo, perusahaan ini terletak di Kecamatan Tempeh-Kabupaten Lumajang. Dari observasi yang telah dilakukan dan wawancara dengan mandor di CV Mitra Dunia Palletindo, peneliti mendapatkan informasi bahwa kegiatan industri di perusahaan tersebut, banyak berhubungan dengan mesin-mesin dan alat-alat kerja yang

menggunakan energi diesel. Tidak sedikit diantara para pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, seperti tangan lecet dan bengkak, tangan luka terkena alat pemotong kayu, kejatuhan kayu, mengalami batuk karena menghirup serbuk kayu, serta mata merah terkena serbuk kayu. Kondisi seperti ini biasa dialami oleh para pekerja di CV. Mitra Dunia Palletindo, akan tetapi tidak sedikit dari mereka yang menganggap bahwa hal seperti itu sebagai sesuatu yang biasa-biasa saja. Kondisi seperti ini, dapat disebabkan karena kurangnya pemahaman pekerja akan informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga persepsi mereka tentang K3 kurang positif (Observasi&Wawancara, tanggal 22 Februari 2008).

Menurut Siswanto (2006: 77), setiap individu akan memberi arti pada setiap stimulus, akan tetapi setiap individu akan memberi arti yang berbeda pada objek yang sama. Sehingga, persepsi antara pekerja satu dan lainnya tentu akan berbeda, termasuk dalam mempersepsikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa pekerja di CV Mitra Dunia Palletindo, hasilnya berbeda-beda dari tiap pekerja, ada pekerja yang menganggap bahwa pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja penting dilakukan, tetapi sebaliknya ada pula pekerja yang menganggap bahwa hal tersebut tidak perlu dilakukan (Wawancara, tanggal 22 Februari 2008).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang pada saat melakukan persepsi, diantaranya yang dikemukakan oleh Walgito. Menurut Walgito, "faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi ada dua, yaitu faktor internal, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi. Dan faktor eksternal, seperti stimulus dan lingkungan" (Walgito, 2003: 54).

Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi individu pada saat melakukan persepsi, seperti pemahaman contohnya, kurangnya pemahaman pekerja tentang adanya sistem dan tujuan dari K3, membuat mereka kurang memperhatikan akan pentingnya

sistem manajemen K3. Sebaliknya pekerja yang telah memahami adanya maksud dan tujuan dari sistem K3, mereka akan memperhatikan dan melaksanakannya dengan penuh kesadaran. Selain pemahaman, pengalaman juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi persepsi mereka, faktor ini dapat berpengaruh kuat terhadap persepsi jika individu pernah mengalaminya. Pengalaman para pekerja tentang kejadian-kejadian yang telah menimpa mereka pada saat bekerja, dapat mempengaruhi persepsi mereka. Pekerja yang pernah mengalami kecelakaan seperti, tergores alat pemotong kayu, kejatuhan kayu, atau yang sakit karena kondisi lingkungan kerja di sana, tentu akan mempunyai persepsi yang positif tentang K3. Mereka tidak ingin kejadian yang pernah mengalaminya terulang lagi, sehingga mereka akan berusaha melakukan pencegahan terhadap kecelakaan yang pernah menimpanya, dengan cara melaksanakan semua peraturan tentang K3. Akan tetapi, pekerja yang belum pernah mengalami kecelakaan pada saat bekerja, mungkin mereka akan menganggap bahwa sistem K3 tidak terlalu penting untuk dilaksanakan, mengingat pelaksanaannya akan merepotkan atau malah membuat tidak nyaman.

Adanya persepsi yang berbeda-beda pada tiap pekerja, membuat mereka juga akan melakukan perilaku yang berbeda. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan Siswanto:

”Perilaku individu dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu variabel psikologis, variabel fisiologis, dan variabel lingkungan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel fisik meliputi kemampuan fisik, dan kemampuan mental. Dan variabel lingkungan meliputi keluarga, kebudayaan, dan kelas sosial” (Siswanto, 2006: 76).

Perilaku individu yang diakibatkan dari proses persepsi, akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula. Seperti perilaku pekerja yang pernah mengalami kecelakaan kerja, mereka tentu akan lebih berhati-hati dan memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan keselamatan dirinya saat bekerja. Sebaliknya, pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja mereka akan kurang memperhatikan akan hal

tersebut, dan perilakunya tidak akan sehati-hati mereka yang pernah mengalami kecelakaan.

Sebenarnya, kecelakaan kerja bukan hanya mengakibatkan kerugian pada pekerja, tetapi juga kehancuran alat-alat produksi dan hasil produksi. Distribusi hasil produksi dapat terganggu, tertunda atau terhenti, yang kemudian dapat mengganggu kepentingan masyarakat konsumen. Kecelakaan kerja di perusahaan juga sering mengakibatkan polusi dan kerusakan lingkungan (Simanjuntak, 2003; 164).

Kecelakaan kerja yang mengakibatkan kehancuran alat-alat produksi juga pernah terjadi di CV. Mitra Dunia Palletindo. Kecelakaan tersebut terjadi karena kebakaran pada mesin pengering kayu. Kebakaran yang terjadi pada hari minggu tanggal 6 Januari 2008 mengakibatkan kerugian sekitar Rp. 200.000.000, padahal kebakaran hanya berlangsung selama ± 15 menit. Tidak ada korban pada saat itu, akan tetapi proses Perlakuan Panas (*Heat Treatment*) yang menggunakan mesin tersebut, tidak dapat dilakukan untuk sementara (Radar Jember, 7 Januari 2008).

Banyaknya kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Maka, Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang difokuskan untuk mencegah kecelakaan terhadap segala sumberdaya yang ada di perusahaan, dan untuk mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryono, 2005: 45).

Setiap perusahaan pasti menginginkan para pekerjanya agar mampu bekerja dengan produktif. Banyak hal yang dilakukan oleh berbagai perusahaan untuk membuat pekerjanya menjadi produktif, salah satu caranya yaitu dengan memberikan perlindungan pada saat bekerja. Dengan adanya perlindungan pada saat bekerja, pekerja dapat bekerja dengan konsentrasi tanpa harus merasa takut atau was-was, sehingga mereka dapat berupaya untuk terus dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Akan tetapi, upaya

yang dilakukan oleh setiap pekerja dapat berbeda-beda, dikarenakan mereka akan memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pekerja yang memiliki persepsi bahwa mereka akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bila memakai APD atau hal-hal yang berkaitan dengan K3, tentu ia akan dapat bekerja dengan optimal dan bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya pekerja yang merasa nyaman dalam bekerja karena harus memakai APD atau karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan optimal bahkan justru membuat produktivitas kerjanya menurun.

Sebagai salah satu Industri Pengolahan Kayu di Lumajang, CV. Mitra Dunia Palletindo merupakan industri pengolahan kayu yang telah diakui kualitasnya. Ini terbukti dengan di dapatkannya Sertifikat dari Departemen Pertanian, karena Produk Kayu Kemasan yang di produksi telah memenuhi Syarat Standart ISPM #15 (*International Standard for Phytosanitary Measures No. 15*), yaitu Standar Internasional yang mengatur tentang segala Kemasan Kayu dalam perdagangan Internasional. Karena, Kemasan Kayu yang di Produksi oleh CV. Mitra Dunia Palletindo sebagian besar di impor ke Negara Amerika, Jepang, dan Negara- negara Bagian di Eropa (Profil Perusahaan CV. Mitra Dunia Palletindo).

Kemajuan Perusahaan didukung pula oleh Produktivitas pekerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari Kapasitas Produksi yang di hasilkan pertahun yang mencapai 45.000 lembar Pallet (Tanda Daftar Industri).

Dari wawancara dengan sekretaris di CV Mitra Dunia Palletindo, di dapatkan informasi bahwa: ”keberhasilan Perusahaan ini, tidak terlepas dari dukungan dan motivasi pekerja yang mampu bekerja dengan produktif. Bahkan, pekerja terkadang rela bekerja pada hari minggu dan hari libur untuk menyelesaikan pesanan”. Mengingat, sesuai dengan komitmen perusahaan yang selalu memberikan jasa terbaik kepada

konsumen, sehingga ketepatan waktu untuk pemesanan merupakan hal utama (Wawancara, tanggal 22 Februari 2008).

Dari wawancara tersebut, juga diperoleh informasi bahwa di perusahaan ini, bagian yang merupakan sentral produksi adalah Bagian Perakitan. Di bagian ini setiap pekerja dituntut untuk dapat merakit pallet sesuai dengan jenis pesanan, sehingga ketelitian serta ketepatan ukuran pallet sangat tergantung dari tangan-tangan mereka. (Wawancara, tanggal 22 Februari 2008).

Tuntutan kerja yang demikian, tentu mengharuskan pekerja untuk berkonsentrasi dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini lingkungan kerja yang tenang dan nyaman sangat membantu mereka saat bekerja. Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh Ade Gunawan tentang "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Medan Sumatera Utara", menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja.

Akan tetapi, kondisi dan situasi lingkungan kerja yang diharapkan oleh bagian perakitan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Suara mesin-mesin dan alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja lain, dapat mengganggu konsentrasi pekerja bagian ini. Padahal, mereka memerlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, di sini peneliti termotivasi untuk meneliti tentang "Hubungan antara persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja pada Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo?
3. Adakah hubungan antara persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.
2. Untuk mengetahui Produktivitas kerja pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Melalui bimbingan dan praktek psikologi di bidang industri, dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah serta dapat menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan Psikologi Industri.

2. Manfaat praktis

- a. Memberi tambahan pengetahuan (masukan) bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya, serta bidang psikologi industri pada khususnya tentang Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja.
- b. Memberi Masukan pada CV. Mitra Dunia Palletindo dari hasil Penelitian yang dilakukan tentang Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja pada Pekerja Bagian Perakitan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins, persepsi adalah "suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka" (Robbins, 1999; 46).

Menurut Kreitner dan Kinicki, persepsi adalah "proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita" (Kreitner dan Kinicki, 2005; 208).

Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Siswanto mendefinisikan persepsi sebagai: "proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu" (Siswanto, 2006; 77).

Dari ketiga pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, sesuatu yang ditangkap oleh indera kita dari lingkungan dan kita dapat menafsirkan dan memahaminya, maka itulah yang disebut dengan persepsi.

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005; 23) dijelaskan bahwa: "persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung".

Menurut Walgito, persepsi adalah "suatu proses yang didahului oleh penginderaan individu melalui alat indera kemudian proses tersebut diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan" (Walgito, 2003; 53).

Menurut Thoha, persepsi adalah "proses proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman" (Thoha, 2002; 123).

"Menurut Davidoff, persepsi adalah proses pengorganisasian dan pengintepretasian stimulus melalui panca indera (Davidoff, 1991; 304).

Dari keempat pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penggunaan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan mengintepretasikan stimulus yang diterima melalui alat indera, baik lewat penglihatan, pendengaran, perasaan, dan penciuman.

Menurut Moskowitz (dalam Walgito 2003; 54) persepsi merupakan "proses yang *integrated* dari individu terhadap stimulus yang diterimanya".

Artinya, persepsi adalah serangkaian proses yang dialami individu pada saat menerima stimulus hingga meresponnya.

Menurut Krech (dalam Thoha, 2002; 123) persepsi adalah "suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataanya" (Thoha, 2002; 123).

Sehingga, dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif dengan menggunakan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan mengintepretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diintepretasikan agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin berbeda dengan kenyataannya.

2. Pembentukan Persepsi

Proses pembentukan persepsi dijelaskan oleh Feigi, (dalam Luthan, 2006; 200) sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya stimulus. Setelah mendapat stimulus, pada tahap selanjutnya terjadi proses seleksi dengan *interpretation*, dan dengan *closure*. Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan, yang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting. Proses *closure* terjadi ketika hasil seleksi tersebut akan disusun menjadi satu kesatuan yang berurutan dan bermakna, sedangkan interpretasi berlangsung ketika yang bersangkutan memberi tafsiran atau makna terhadap informasi tersebut secara menyeluruh (Luthans, 2006; 200).

Pada saat melakukan persepsi terdapat dua proses yang berlangsung secara serempak antara keterlibatan aspek-aspek dunia luar (stimulus-informasi) dengan dunia di dalam diri seseorang (pengetahuan yang relevan dan telah disimpan di dalam ingatan). Dua proses dalam persepsi tersebut, biasa disebut dengan *bottom-up* atau *data driven processing* (aspek stimulus), dan *top-down* atau *conceptually driven processing* (aspek pengetahuan seseorang). Hasil persepsi seseorang mengenai sesuatu objek biasanya disamping dipengaruhi oleh penampilan objek itu sendiri, juga pengetahuan seseorang mengenai objek tersebut. Dengan demikian, suatu objek dapat dipersepsi berbeda oleh dua orang, akibat perbedaan pengetahuan yang dimiliki masing-masing orang mengenai objek tersebut (Suharnan, 2005; 23).

Selain objek yang dipersepsi dan pengetahun, pengalaman masa lalu juga mempunyai peranan di dalam memperoleh sebuah persepsi, seperti yang diungkapkan oleh Kartono: “bahwa apa yang kita amati sekarang ini senyatanya pernah kita amati/kenal pada masa lalu” (Kartono, 1996; 63).

Menurut Murtini, Pengalaman masa lalu yang digunakan untuk mempersepsikan setiap stimulus baru disebut *apersepsi*. Menurut Kartono *apersepsi* ialah "menangkap tanggapan-tanggapan lama, ada asosiasi dari tanggapan yang lama dengan tanggapan yang baru" (Kartono, 1996; 63).

Kemudian dalam tahap selanjutnya seorang individu yang akan mempersepsikan suatu stimulus yang diterimanya dilakukan dengan proses yang disebut *projeksi* (Murtini; 3).

Menurut Freud (dalam Murtini; 3) *projeksi* merupakan "proses individu menyatakan dorongannya, perasaannya, sentimennya, kepada orang lain atau dunia luar sebagai proses defensif untuk mengabaikan hal-hal yang ditolak atau melarang hal-hal yang ditolak itu muncul pada kesadaran".

Apersepsi yang ada pada proses *projeksi* sebagai proses defensif akan digunakan untuk interpretasi stimulus. Menurut konsep metapsikologi macam-macam aspek *apersepsi* adalah:

a. Aspek Adaktif

Apersepsi adaktif adalah pemahaman individu terhadap realitas stimulus yang diterimanya, sehingga dengan stimulus tersebut memungkinkan sebagian besar orang akan mempersepsikan sama terhadap suatu objek (Murtini, TAT; 3).

Persepsi adaktif atau non adaktif biasanya dikaitkan dengan stimulus yang bersifat ambigu dan persepsi adaktif sebagai hasil pengaruh fungsi motivasi. Bruner dan Goodman (dalam Murtini; 3) menjelaskan bahwa disamping motivasi, kewaspadaan/ketajaman persepsi dapat pula mengakibatkan persepsi terhadap stimulus tertentu ditonjolkan. Karena ketajaman persepsi merupakan bagian dari *distarsi apersepsi defensif*, meskipun ketajaman persepsi terhadap stimulus dapat pula disebabkan oleh motivasi dan kondisi fisiologis (Murtini, TAT; 3).

b. Aspek Ekspresif

Ekspresif merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan responnya terhadap stimulus yang diterimanya. Cara ini merupakan gaya kognitif seseorang untuk mengatakan sesuatu tentang stimulus yang diterimanya (Murtini, TAT; 3).

c. Aspek Struktural

Menurut Eissler (dalam Murtini; 4), berpendapat bahwa persepsi mempunyai struktur. Pengalaman persepsi yang bersifat kontinu akan membentuk struktur kepribadian yang terdiri dari id, ego, dan superego dan pengalaman masa lalu secara kontinu akan mempengaruhi persepsi masa kini. Disamping itu fungsi otonom ego diantaranya inteligensi, karakteristik, dan hereditas, akan membentuk dan mempengaruhi *apersepsi* (Murtini, TAT; 4).

d. Aspek Genetik

Setiap individu mempunyai faktor-faktor yang bersifat hereditas, mempunyai ego dengan perangkatnya dan pengalaman-pengalaman masa lalu. Dan sejak awal kehidupannya manusia akan melakukan persepsi. Konsep genetik ditambah sensasi dan isyarat persepsi sangat mempunyai pengaruh terhadap perkembangan self konsep, interaksi antara self dengan nonself. *Apersepsi* yang dimiliki masa kini dipandang merupakan komposit seluruh pengalaman, bukan hanya merupakan hubungan yang spesial dengan pengalaman tertentu (Murtini, TAT; 4).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa pembentukan persepsi Proses pembentukan persepsi diawali dengan adanya stimulus. Setelah mendapat stimulus, pada tahap selanjutnya terjadi proses seleksi dengan *interpretation*, dan dengan *closure*, dan dalam melakukan persepsi terdapat dua proses yang berlangsung secara serempak antara keterlibatan aspek-aspek dunia luar (stimulus-informasi) dengan dunia di dalam diri seseorang (pengetahuan yang relevan dan telah disimpan di dalam ingatan), dalam ingatan ada salah satu istilah mengenal kembali, yaitu apa yang kita

amati sekarang ini senyatanya pernah kita amati/kenal pada masa lalu. Pengalaman masa lalu yang digunakan untuk mempersepsikan setiap stimulus baru inilah yang disebut *apersepsi*. Kemudian dalam tahap selanjutnya seorang individu yang akan mempersepsikan suatu stimulus yang diterimanya dilakukan dengan proses yang disebut *projeksi*, yang didalamnya terdapat beberapa aspek, yaitu aspek adaktif, aspek ekspresif, aspek genetik, dan aspek struktural.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Menurut Walgito faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Misalnya segi kejasmanian dan segi psikologis. Bila sistem fisiologisnya terganggu, hal tersebut akan berpengaruh dalam persepsi seseorang. Sedangkan segi psikologis, antara lain mengenai pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu misalnya stimulus dan lingkungan. Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat. Kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. Bila stimulusnya berupa benda-benda bukan manusia, maka ketepatan persepsi lebih terletak pada individu yang mengadakan persepsi, karena benda-benda yang dipersepsi tersebut tidak ada usaha untuk mempengaruhi yang mempersepsi (Walgito, 2003: 54).

Sedangkan menurut Robbins, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

1. Orang yang mempersepsi itu sendiri

Pada saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasikan apa ia lihat, maka interpretasi tersebut akan dipengaruhi oleh pribadi individu yang melihat.

2. Objek atau sasaran yang dipersepsikan

Karakteristik suatu objek atau sasaran yang kita lihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti orang yang cantik atau tampan, ceria, dan lain-lain.

3. Konteks dimana persepsi itu dibuat

Konteks dimana individu melihat suatu objek atau peristiwa juga penting, karena waktu suatu objek atau peristiwa dilihat dapat mempengaruhi persepsi, seperti sore atau siang hari, lokasinya dimana, cuaca panas, dan lain-lain (Robbins, 1999; 46).

Sehingga, dari pendapat para tokoh di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari faktor internal (yang ada dalam diri individu) dan faktor eksternal (dari luar diri individu). Faktor internal mencakup segi psikologis, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, karakteristik individu, motivasi, emosi, dan kebutuhan, dan segi fisiologisnya, seperti alat indera individu, bila sistem terganggu maka akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan persepsi. Kedua, faktor eksternal (dari luar diri individu), yaitu objek yang dipersepsi, konteks dimana persepsi dibuat, dan lingkungan.

4. Aspek-aspek dalam Persepsi

Ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap sangat relevan dengan kognisi manusia, yaitu: pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

a. Pencatatan indera (*sensory register*)

Menurut Suharnan, pencatatan indera merupakan sistem ingatan yang dirancang untuk menyimpan sebuah rekaman (*record*) mengenai informasi yang diterima oleh sel-sel reseptor (Suharnan, 2005; 24).

Selanjutnya, Ellis dan Hunt (dalam Suharnan, 2005; 24) menjelaskan bahwa: “sel-sel reseptor merupakan sistem yang terdapat pada alat indera organ tubuh tertentu, seperti mata, telinga, hidung, lidah, dan kulit tubuh yang merespon energi fisik dari lingkungan”.

b. Pengenalan pola (*pattern recognition*)

Menurut Suharnan, pengenalan pola merupakan proses transformasi dan mengorganisasikan informasi yang masih kasar, sehingga memiliki makna atau arti

tertentu. Proses ini melibatkan membandingkan stimulus indera dengan informasi yang disimpan di dalam ingatan jangka panjang (Suharnan, 2005; 26).

c. Perhatian (*attention*)

Menurut Suharnan, Perhatian adalah proses konsentrasi pikiran atau pemusatan aktivitas mental (*attention is a concentration of mental activity*) (Suharnan, 2005; 40).

Pada proses ini, melibatkan pemusatan pikiran pada tugas tertentu, sambil berusaha mengabaikan stimulus yang mengganggu.

5. Persepsi dalam Perspektif Islam

Persepsi adalah suatu proses kognitif dengan menggunakan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin berbeda dengan kenyataannya.

Alat indera yang dimiliki oleh manusia berjumlah lima macam yang biasa disebut dengan panca indera. Panca indera merupakan suatu alat yang berperan penting dalam melakukan persepsi, karena dengan panca indera inilah individu dapat memahami informasi menjadi sesuatu yang bermakna. Di dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang maknanya berkaitan dengan panca indera yang dimiliki manusia, yaitu An-Nahl ayat 78 dan Al-Hajj ayat 46.

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ
وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur". (QS. An-Nahl: 78) (Depag, 2000; 220).

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَلَيْسَ لَهَا
تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya: "Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada". (QS. Al-Hajj: 46) (Depag, 2000; 270).

Selanjutnya, beberapa ayat di bawah ini merupakan ayat-ayat yang mewakili tentang masing-masing panca indera yang berperan dalam proses persepsi.

a. Penglihatan

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَرْزُقُ سَحَابًا ثُمَّ يُؤَلِّفُ بَيْنَهُ ثُمَّ يَجْعَلُهُ رُكَامًا فَتَرَى الْوَدْقَ تَخْرُجُ مِنْ
خِلَالِهِ وَيُنَزَّلُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ جِبَالٍ فِيهَا مِنْ بَرَدٍ فَيُصِيبُ بِهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَصْرِفُهُ عَنِ
مَنْ يَشَاءُ يَكَادُ سَنَا بَرْقِهِ يَذْهَبُ بِالْأَبْصَارِ ﴿٤٧﴾

Artinya: "Tidaklah kamu melihat bahwa Allah mengarak awan, Kemudian mengumpulkan antara (bagian-bagian)nya, Kemudian menjadikannya bertindih-tindih, Maka kelihatanlah olehmu hujan keluar dari celah-celahnya dan Allah (juga) menurunkan (butiran-butiran) es dari langit, (yaitu) dari (gumpalan-gumpalan awan seperti) gunung-gunung, Maka ditimpakan-Nya (butiran-butiran) es itu kepada siapa yang dikehendaki-Nya dan dipalingkan-Nya dari siapa yang dikehendaki-Nya. Kilauan kilat awan itu hampir-hampir menghilangkan penglihatan" (QS. An-Nuur: 43) (Depag, 2000; 284).

b. Pendengaran

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ
أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿١٨﴾

Artinya: "Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya.¹ mereka Itulah orang-orang yang Telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal" (QS. Az-Zumar: 18) (Depag, 2000; 267).

¹ Maksudnya ialah mereka yang mendengarkan ajaran-ajaran Al Quran dan ajaran-ajaran yang lain, tetapi yang diikutinya ialah ajaran-ajaran Al Quran Karena ia adalah yang paling baik.

c. Pemahaman

Pemahaman dalam bahasa arab disebut dengan *Al-Idraak*, dalam Al-Qur'an disebutkan dalam berbagai bentuk, antara lain: *adrakahu, tudriku, yudrikkum, yudrikhu, mudrakuun, yudraku, darakan, tadaarakahu, idraak, iddaarakuu, ad-dark*. Salah satunya seperti contoh ayat dibawah ini: (Az-Za'Balawi, 2007; 53).

بَلْ أَدْرَكَ عِلْمُهُمْ فِي الْآخِرَةِ بَلْ هُمْ فِي شَكٍّ مِنْهَا بَلْ هُمْ مِنْهَا عَمُونَ ﴿٦٦﴾

Artinya: "Sebenarnya pengetahuan mereka tentang akhirat tidak sampai (kesana) malahan mereka ragu-ragu tentang akhirat itu, lebih-lebih lagi mereka buta daripadanya". (QS. An-Naml: 66) (Depag, 2000; 305).

Kata *iddaaraka* (tidak sampai) dalam ayat ini mempunyai arti keterbatasan pemahaman untuk mengerti perkara akhirat serta peristiwa-peristiwa yang terjadi disana tidak pernah terbesit dalam hati dan dilihat mata, akibat kurang pahaman mereka terhadap wahyu yang diturunkan kepada Rasulullah, mereka tidak memahami perkara akhirat secara keseluruhan. (Az-Za'Balawi, 2007; 55).

Terdapat dua macam pemahaman (*idraak*), yaitu *idraak indrawi* dan *idraak maknawi*. *Idraak indrawi*, adalah menangkap sesuatu dengan media mata, sedangkan *idraak maknawi*, adalah menagkap sesuatu dengan media *basyirah*, yakni hati, akal, atau dengan kedua-duanya. (Az-Za'Balawi, 2007; 55).

d. Perasaan

Menurut Kartono (1996; 87) "perasaan merupakan gejala psikis dengan tiga sifat khas, yaitu:

- a. Dihayati secara subyektif
- b. Pada umumnya berkaitan dengan gejala pengenalan,
- c. Dialami oleh individu dengan rasa suka atau tidak suka".

Adapun ayat yang dapat mewakili pada pengertian perasaan ini yaitu Firman Allah,

إِذْ جَاءُوكُم مِّن فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ
الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظُّنُونًا ﴿١٠﴾

”Artinya: (yaitu) ketika mereka datang kepadamu dari atas dan dari bawahmu, dan ketika tidak tetap lagi penglihatan(mu) dan hatimu naik menyesak sampai ke tenggorokan² dan kamu menyangka terhadap Allah dengan bermacam-macam purbasangka” (QS. Al-Ahzab: 10) (Depag, 2000; 334).

e. Penciuman

Indera penciuman berlangsung via-via perangsang-perangsang berbentuk gas yang mengenai selaput lendir hidung. Pada selaput lendir inilah terletak ujung-ujung syaraf penciuman (1996; 53).

Adapun ayat yang dapat mewakili pada pengertian perasaan ini yaitu Firman Allah,

وَالْحَبُّ ذُو الْعَصْفِ وَالرَّيْحَانُ ﴿١٢﴾

”Artinya: Dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya” (QS. Ar-rahman: 12) (Depag, 2000; 425).

Selain dengan menggunakan panca indera dalam proses persepsi, adapula sebagian orang yang mampu menangkap sesuatu yang berada di luar jangkauan panca indera, walaupun sesuatu yang ditangkap itu berada sangat jauh dan tidak mungkin bisa langsung ditangkap oleh panca indera. Hal seperti ini disebut dengan istilah *extrasensory perception* (tanggapan diluar panca indera). (Najati, 2000; 166).

² Maksudnya ialah menggambarkan bagaimana hebatnya perasaan takut dan perasaan gentar pada waktu itu.

Dalam Al-Qur'an adanya kemampuan *extrasensory perception*, tepatnya disebutkan dalam Surat Yusuf yang menerangkan bahwa Nabi Ya'qub 'alaihissalaam mencium aroma putranya yang bernama Yusuf 'alaihissalam dari jarak yang cukup jauh, yaitu sebuah jarak yang masih perlu ditempuh dengan unta selama beberapa hari. Hal itu terjadi ketika kafilah yang membawa baju Nabi Yusuf 'alaihissalam bergerak dari Mesir menuju negeri tempat tinggal Nabi Ya'qub 'alaihissalam. (Najati, 2000; 167).

وَلَمَّا فَصَلَتِ الْعِيرُ قَالَ أَبُوهُمْ إِنِّي لَأَجِدُ رِيحَ يُوسُفَ لَوْلَا أَن تَفَنِّدُونَ ﴿٩٤﴾

"Artinya: Tatkala kafilah itu Telah ke luar (dari negeri Mesir) Berkata ayah mereka: "Sesungguhnya Aku mencium bau Yusuf, sekiranya kamu tidak menuduhku lemah akal (tentu kamu membenarkan aku)" (QS. Yusuf: 94) (Depag, 2000; 196).

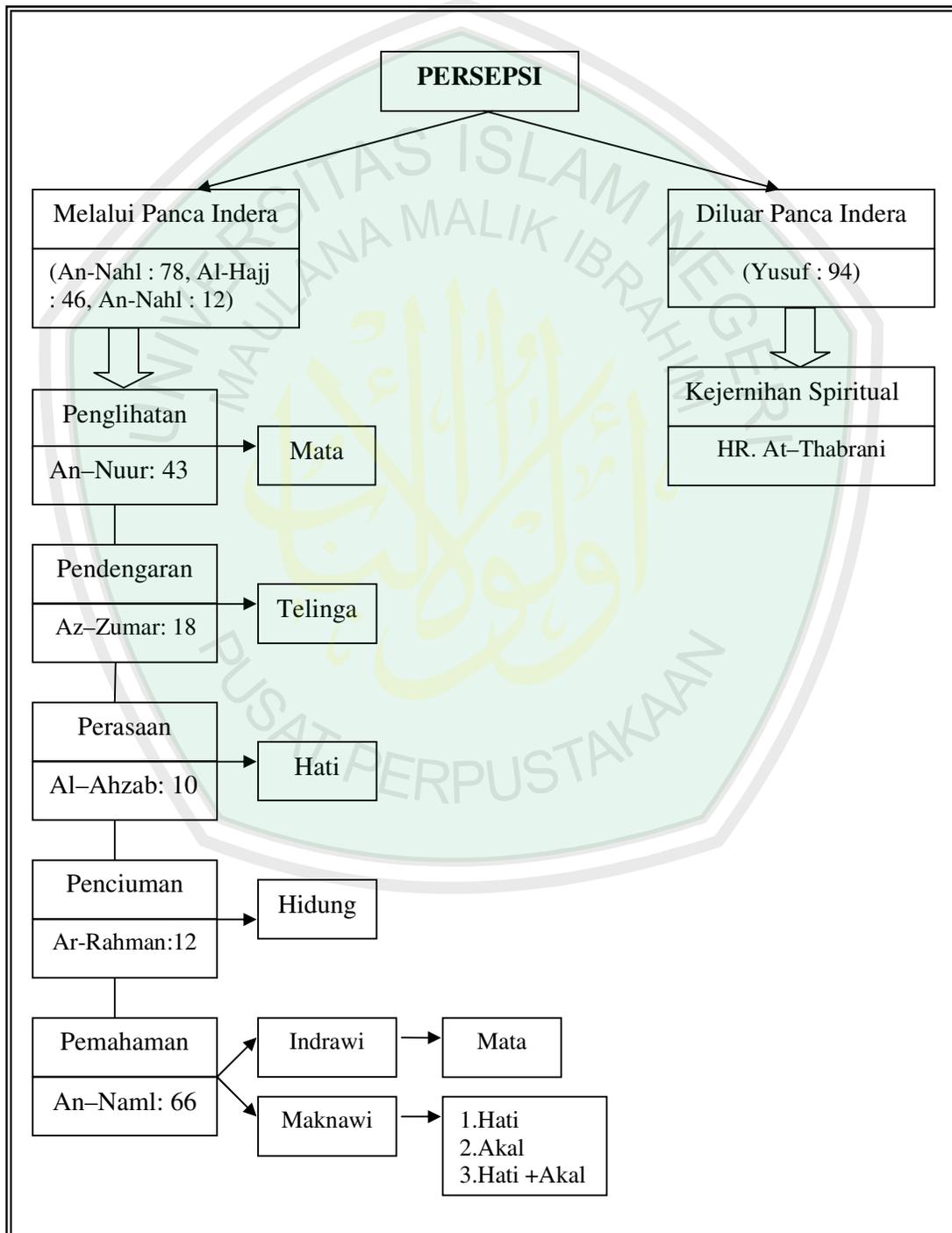
Kejernihan Spiritual pada sebagian orang merupakan syarat utama untuk memiliki kemampuan *extrasensory perception*. Kejernihan ruh dan kebersihannya banyak sekali dimiliki oleh orang-orang mukmin yang bertakwa. Sesungguhnya mereka mampu menangkap sesuatu yang tidak bisa ditangkap oleh kebanyakan orang. Rasulullah SAW sendiri memberikan isyarat tentang hakikat masalah ini. Diriwayatkan dari Abu Sa'id *radhiyallahu 'anhu* bahwa Rasulullah *shallallaahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

"Takutlah kalian kepada firasat orang mukmin. Karena sesungguhnya orang mukmin melihat dengan cahaya Allah Ta'ala". Kemudian beliau membaca ayat, "Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (Kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang memperhatikan tanda-tanda (QS. Al-Hijr: 15)"HR. At-Thabrani (Najati, 2000; 177).

Rasulullah SAW melalui kejernihan dan kebersihan hati yang dianugerahkan oleh Allah SWT memiliki kemampuan *extrasensory perception*, sebuah kemampuan yang tidak dimiliki kebanyakan manusia. Lebih dari itu, Rasulullah SAW juga telah diberi kemampuan lebih untuk bisa merasakan perasaan hewan, mampu menangkap rasa sakit, sedih, takut, dan perasaan lainnya yang dialami hewan. (Najati, 2000; 177).

Dari beberapa ayat yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan yang digambarkan pada bagan berikut ini:

Gambar 1
Bagan/skema Persepsi dalam Perspektif Islam



Berdasarkan bagan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Persepsi dalam Perspektif Islam adalah suatu proses kognitif yang dialami individu dalam memahami informasi baik melalui pancaindera, seperti mata untuk melihat, hidung untuk penciuman, hati untuk merasakan, telinga untuk mendengar, dan pemahaman dengan indera mata ataupun dengan hati dan akal, atau bahkan memahami informasi tidak melalui panca indera tetapi dengan kejernihan hati seorang mukmin.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sastrohadiwiryo Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan "suatu upaya untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja" (Sastrohadiwiryo, 2005; 45).

Menurut Simanjuntak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan "proses secara komprehensif untuk mengupayakan pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja" (Simanjuntak, 2003; 164).

Menurut Prof. Dato' dkk, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjuk kepada "kondisi-kondisi *fisiologis-fisikal* dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan" (Dato', dkk, 2004; 411).

Artinya, kondisi-kondisi *fisiologis-fisikal* meliputi penyakit-penyakit yang diakibatkan kecelakaan kerja, seperti sakit punggung, kardiovaskuler, cedera, paru-paru, atau bahkan kehilangan nyawa. Sedangkan kondisi psikologis, seperti stress, kurang perhatian, mudah marah, menjadi pelupa, kurang perhatian, dan sebagainya (Dato', dkk, 2004: 412).

Dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya yang komprehensif untuk mencegah atau mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit kerja atau kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis yang terganggu oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Saksono (1997; 104) faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah :

a. Tata Ruang Kerja

Tata Ruang Kerja yang baik ialah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja. (Saksono 1997; 105).

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Simanjuntak, menurutnya: "Pemerintah menetapkan kebijaksanaan peraturan tata ruang supaya instalasi berisiko tinggi terpisah jauh dari konsentrasi penduduk" (Simanjuntak, 2003; 174).

Selanjutnya, selain dari dua pendapat tersebut tujuan dari tata ruang kerja juga agar ruangan dapat tertata dengan rapi dan dapat memudahkan pekerja dalam melakukan tugasnya, seperti yang dikemukakan oleh Haming Nurnajamuddin:

"Menurut Haming&Nurnajamuddin, tujuan dari perencanaan tata ruang kerja adalah untuk mendapatkan susunan tata ruang yang paling optimal dari fasilitas-fasilitas produksi yang tersedia di dalam perusahaan. Dengan adanya susunan tata ruang yang optimal, diharapkan pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan lancar dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik pula" (Haming dan Nurnajamuddin, 2006: 292).

b. Pakaian Kerja

Pakaian kerja merupakan suatu hal yang perlu di perhatikan dalam usaha mencegah timbulnya kecelakaan. Sehingga, pakaian yang digunakan pada waktu bekerja harus di sesuaikan dengan tempat kerja dan dapat di gunakan senyaman mungkin oleh pekerja (Saksono 1997; 105).

c. Alat Pelindung Diri (APD)

Untuk mencegah bahaya kecelakaan, selain pengamanan mesin, Alat Pelindung Diri (APD) penting pula digunakan. Terkadang pekerja enggan mengenakan alat pelindung diri karena dirasakan sebagai sesuatu yang merepotkan atau justru di katakan mengganggu pelaksanaan kerja. Adapun alat pelindung diri tersebut terdiri dari: (dalam Saksono 1997; 106).

a) Alat Pelindung mata

Mata adalah salah satu indera yang sangat vital bagi pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, mata harus di hindarkan dari berbagai jenis bahaya yang timbul di lingkungan kerja. Alat pelindung yang diperlukan untuk mata adalah kaca mata. Kacamata yang harus di sediakan oleh perusahaan adalah kacamata yang berwarna gelap dan mampu menahan sinar lampu atau cahaya yang dapat merusak mata (Saksono 1997; 106).

Pendapat serupa dikemukakan pula oleh Santoso: "Menurut Santoso, pelindung mata hendaknya tidak membatasi pandangan, tidak ada noda atau goresan, kacamata yang digunakan tidak memungkinkan benda masuk dari samping" (Santoso, 2004; 31).

b) Sepatu Pengaman

Untuk keselamatan kaki, terutama telapak kaki pekerja harus mengenakan sepatu pengaman yang mampu melindungi dirinya dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari beban yang menyimpannya. Selama ini banyak dipergunakan sepatu kulit yang cukup kuat dan mampu memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan (Saksono 1997; 107).

c) Sarung tangan

Tangan adalah anggota badan penting bagi pekerja yang memerlukan gerakan tangan dalam tugasnya. Oleh karena itu, untuk keselamatan tangannya pekerja harus mempergunakan sarung tangan, yang tidak mengurangi kebebasan gerak jari dan tangan itu sendiri (Saksono 1997; 107).

Menurut Santoso, sarung tangan yang digunakan pekerja sebaiknya tidak dapat menangkap bahan kimia, tidak menyebabkan *dermatitis* (keringat yang berlebihan), dan tidak mengurangi kepekaan tangan dan jari (Santoso, 2004; 31).

d) Pelindung hidung (masker)

Untuk menghindarkan diri dari gangguan pernafasan di lingkungan kerja, maka perlu alat yang digunakan untuk melindungi hidung. Alat yang biasa digunakan adalah masker. Hal ini bertujuan agar udara yang tidak nyaman yang berada di lingkungan kerja tidak langsung dihirup oleh pekerja, karena hal ini dapat mengakibatkan gangguan pernafasan, sehingga perlunya masker untuk menyaring udara yang masuk (Saksono 1997; 108).

d. Lingkungan kerja

Selain menggunakan alat-alat pelindung diri, untuk mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja, lingkungan kerja yang baik perlu pula diusahakan. Adapun lingkungan kerja yang baik tersebut terdiri dari: (dalam Saksono 1997; 108).

a) Udara

Udara segar dan nyaman serta mempunyai komposisi kimia harus diupayakan ditempat kerja, karena perlu bagi pernafasan dan kesegaran tubuh. Udara seperti itu, dapat diperoleh jika ruangan kerja terbuka, dan adanya ventilasi atau peredaran udara (Saksono 1997; 108).

b) Suara

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi dengan cara: menggantikan alat kerja yang menimbulkan suara yang mengganggu dengan alat kerja yang tingkat kebisingannya rendah, memberikan alat pelindung telinga kepada para pekerja dan membuat dinding dan lantai ruang kerja dari bahan-bahan yang dapat mengisolasi suara maupun getaran (Saksono 1997; 108).

Menurut Santoso: "telinga manusia paling peka terhadap frekuensi suara antara 2000 dan 5000 hz. Dan tidak peka terhadap frekuensi yang sangat rendah (*infrasound*) dan frekuensi yang sangat tinggi (*ultrasound*). Frekuensi suara yang dapat didengar oleh telinga manusia secara umum berkisar antara: 20-20.000 hz. Dan nilai ambang batas kebisingan menurut surat edaran menaker transkop no.1 tahun 1978 adalah 85 db.a" (Santoso, 2004; 34).

c) Pencahayaan

Pada malam hari atau diruang kerja yang gelap sebaiknya digunakan cahaya yang tidak langsung. Penggunaan lampu neon dan sejenisnya hendaknya di buat sedemikian rupa sehingga tidak menyilaukan mata. Adapun cahaya yang dipergunakan pada setiap rung kerja pada umumnya berkisar antara 30 sampai 50 kandela (Saksono 1997; 109).

Fungsi utama pencahayaan atau penerangan ditempat kerja adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat secara jelas, mudah dikerjakan dengan cepat, dan produktivitas dapat meningkat, sehingga penerangan ditempat kerja harus cukup (Santoso, 2004; 47).

Beberapa faktor yang menentukan baik tidaknya penerangan ditempat kerja adalah: ukuran objek, derajat kontras antara objek dengan sekitarnya, tingkat *iluminasi* (yang menyebabkan objek dan sekitarnya terlihat jelas), dan distribusi dan arah cahaya (Santoso, 2004; 47).

Sedangkan Dato' dkk, berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan (K3) meliputi:

a. Pengendalian Stres

Untuk dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja pengendalian stres perlu pula dilakukan bagi pekerja. Karena stres yang dialami oleh pekerja dapat menurunkan konsentrasi kerja, dan bila pekerja tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, maka dapat mengakibatkan kecelakaan kerja (Dato', dkk, 2004; 416).

b. Kontrol diri

Kontrol diri juga merupakan salah satu hal yang penting untuk dilakuakn oleh pekerja, karena dorongan ini dapat terjadi dari keinginan yang datangnya dari diri individu pekerja. Sehingga, apabila pekerja berusaha mengkondisikan dirinya sebaik mungkin dalam bekerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan (Dato', dkk, 2004; 416).

Dari penjelasan diatas dapat dimbil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

1. Faktor Fisik, meliputi:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi
 - (a) Pelindung mata,
 - (b) Sepatu pengaman,
 - (c) Sarung tangan, dan
 - (d) Pelindung hidung (masker)
 - d. Lingkungan Kerja, meliputi:
 - (a) Udara,
 - (b) Suara, dan
 - (c) Pencahayaan.
2. Faktor Non Fisik , meliputi: Pengendalian Stres Dan Kontrol Diri.

3. Tujuan Dan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dengan adanya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal tanpa harus merasa takut atau was-was terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau sakit akibat kerja. Sebagaimana maksud dari tujuan Sistem K3 yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo sebagai berikut:

”Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif” (Sastrohadiwiryo, 2005; 45).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Saksono juga mengemukakan pendapatnya tentang tujuan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Saksono: ”tujuan dan efisiensi perusahaan akan tercapai bila pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan tenang dan aman, serta tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa dirinya. Oleh karena itu, keselamatan kerja harus diperhatikan oleh semua pihak diperusahaan” (Saksono, 1997; 102).

Menurut Prof Dato'dkk:

”Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal- hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif” (Dato, dkk, 2004; 412).

Dari ketiga pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dalam rangka mengurangi kecelakaan dan penyakit kerja serta untuk meningkatkan kualitas hidup para pekerja, agar dapat produktif dalam bekerja.

Peningkatan-peningkatan terhadap hal tersebut akan menghasilkan:

- a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurun biaya- biaya kesehatan dan asuransi.

- d. Tingkat kompensasi pekerja pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurutnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan ciri perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial (Dato, dkk, 2004; 412).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pentingnya tujuan Keselamatan Kerja adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan kerja, bila pekerja dapat bekerja nyaman dan seaman mungkin maka produktivitas kerja dapat tercapai, selain itu dapat menurunkan jumlah hari kerja yang hilang, menurun biaya-biaya kesehatan dan asuransi, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen, menurunnya pengajuan *klaim*, *fleksibilitas* dan *adaptabilitas* yang lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya ciri perusahaan yang kemudian dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

4. Pencegahan Kecelakaan dan Penyakit Kerja

Kecelakaan kerja pada prinsipnya dapat dicegah dan pencegahan kecelakaan ini menurut Bannet (dalam Santoso, 2004; 7), ”merupakan tanggung jawab para menejer lini, penyelia, mandor kepala, dan juga kepala urusan”.

Sedangkan menurut Sulaksmo, sebagaimana yang tersirat dalam UU No.1 Tahun 1970 pasal 10, bahwa tanggung jawab pencegahan kecelakaan kerja selain pihak perusahaan dan karyawan (naker) juga merupakan tanggung jawab Pemerintah (Santoso, 2004; 7).

Menurut Bennet (dalam Santoso, 2004; 8) tehnik pencegahan kecelakaan harus didekati dengan dua aspek, yakni:

- a. Aspek perangkat keras, yang meliputi: peralatan, perlengkapan, mesin, dan letak.
- b. Aspek perangkat lunak, yang meliputi manusia dan segala unsur yang berkaitan.

Menurut Julian B. Olishifski (dalam Santoso, 2004; 8) aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja profesional dapat dilakukan dengan beberapa hal berikut:

- a. Memperkecil atau menekan kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material dan struktur perencanaan.
- b. Memberikan alat pengaman agar tidak membahayakan sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.
- c. Memberikan pendidikan atau training kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja.
- d. Memberikan alat pelindung diri tertentu kepada pekerja yang berada pada area yang membahayakan.

Menurut Suma'mur (dalam Santoso, 2004; 8) kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan 12 hal berikut:

- a. Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya.
- b. Standarisasi yang ditetapkan secara resmi, setengah resmi atau tidak resmi, misalnya mengenai peralatan industri dan alat pelindung diri (APD).
- c. Pengawasan, agar ketentuan UU wajib dipatuhi.
- d. Penelitian bersifat teknik, misalnya tentang bahan-bahan yang berbahaya, pengujian APD, pencegahan ledakan dan peralatan lainnya.
- e. Riset media, terutama meliputi efek fisiologis dan patologis, faktor lingkungan dan teknologi dan keadaan yang mengakibatkan kecelakaan.

- f. Penelitian psikologis, meliputi penelitian tentang pola-pola kewajiban yang mengakibatkan kecelakaan.
- g. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi.
- h. Pendidikan
- i. Latihan-latihan
- j. Penggairahan, pendekatan lain agar bersikap selamat
- k. Asuransi, yaitu insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan
- l. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan (Santoso, 2004; 8).

Menurut Simanjuntak, untuk melindungi para pekerja, masyarakat, dan lingkungan kerja dari bencana kecelakaan, maka perlu dilakukan pencegahan sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan, menyediakan dan memasang sarana pencegahan kecelakaan dan alat-alat pelindung diri.
- b. Mengadakan pemeriksaan dan inspeksi dini untuk mengetahui potensi yang memungkinkan terjadinya kecelakaan.
- c. Menyusun organisasi sistem pencegahan kecelakaan, termasuk menyediakan tenaga ahli keselamatan kerja.
- d. Meminimumkan dampak bencana terhadap masyarakat, dengan menempatkan instalasi berisiko tinggi terpisah dari perumahan.
- e. Menyusun rencana penyelamatan darurat (Simanjuntak, 2003; 171).

5. Dampak Kecelakaan dan Penyakit Kerja

Menurut Dato, dkk: "Kecelakaan kerja dapat memunculkan jumlah biaya yang besar karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit- penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan" (Dato, dkk, 2004; 412).

Selain itu, dampak kecelakaan juga berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis. Perasaan-perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti, dan tidak dapat mahir dalam pekerjaan, atau merasa frustrasi bahkan trauma dengan kecelakaan yang menimpa dirinya (Dato, dkk, 2004; 412).

Menurut Simanjuntak, "dampak kecelakaan kerja dapat mengganggu proses produksi, karena pekerja cidera atau kondisi mesin yang harus dihentikan. Selain itu, berdampak pula pada gangguan pemenuhan konsumen" (Simanjuntak, 2003; 181).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa dampak Kecelakaan kerja sangat mengakibatkan banyak kerugian, baik terhadap kondisi fisik dan psikologis pekerja, maupun bagi perusahaan, karena perusahaan harus menanggung biaya kerugian produksi serta kompensasi pada pekerja, juga terhadap permintaan konsumen yang terganggu akibat kecelakaan kerja.

6. Upaya untuk Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hendaknya: (Dato', dkk, 2004; 420).

a. Memantau tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap perusahaan wajib menyimpan catatan insiden-insiden kecelakaan dan kasus penyakit yang terjadi dalam perusahaan, juga frekuensi dan tingkat kegawatan setiap penyakit dan kecelakaan.

b. Mengendalikan Stres dan Kelelahan Kerja

Mengendalikan stres dan kelelahan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, mengingat kondisi psikologis pekerja membawa dampak pula terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dengan adanya pengendalian stres pekerja diharapkan pekerja tidak merasa cepat stres dalam bekerja dan semaksimal mungkin dapat meminimalisirnya.

c. Mengembangkan Kebijakan-kebijakan Kesehatan kerja

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan, semakin banyak perusahaan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang menyangkut keselamatan kerja, hal ini bertujuan agar masalah-masalah yang berhubungan dengan kecelakaan dan penyakit kerja dapat diminimalisir.

d. Menciptakan Program-program kebugaran

Usaha-usaha untuk menjaga para pekerja agar tetap sehat perlu pula dilakukan, karena program ini dapat memberi hasil menggembirakan. Apalagi, pencegahan lebih baik dibandingkan dengan penyembuhan (Dato', dkk, 2004; 420).

Menurut Anoraga&Widiyanti, persyaratan untuk berhasilnya upaya keselamatan kerja adalah:

- a. Adanya dukungan dan komitmen dari atasan beserta para menejer lini yang ada di bawahnya. Peran menejer lini sangat sentral, karena dialah yang memiliki wewenang untuk mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan yang ada di bawahnya. Dan mereka pula yang langsung terkena akibatnya, bila terjadi suatu kecelakaan kerja di dalam bagiannya.
- b. Adanya kebijakan yang jelas mengenai keselamatan kerja termasuk prosedur-prosedur pelaksanaannya. Seperti, menyediakan dan memelihara lingkungan kerja yang akomoditif untuk pelaksanaan keselamatan kerja, kondisi kerja, imbalan, peraturan, dan hubungan antar manusia (Anoraga&Widiyanti, 1997; 66).

Upaya untuk meningkatkan Keselamatan kerja dapat pula dilakukan dengan program pencegahan, sebagai berikut: (dalam Josina, Ergonomi; 52)

- a. Mengajarkan cara-cara baru dalam bekerja pada pekerja, sehingga dapat mengurangi kesalahan atau kecelakaan.
- b. Memotivasi pekerja untuk mempraktekkan segala sesuatu yang bertujuan demi keselamatan dirinya.
- c. Menggunkan alat-alat keselamatan
- d. Pemeliharaan yang baik terhadap peralatan dan mesin-mesin.
- e. Pemeliharaan yang baik terhadap lingkungan kerja (Josina, Ergonomi; 53).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memantau tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b. Mengendalikan Stres dan Kelelahan Kerja
- c. Menciptakan program-program kebugaran
- d. Mengembangkan Kebijakan-kebijakan Kesehatan kerja
- e. Adanya Dukungan dan komitmen dari atasan beserta para menejer lini
- f. Adanya Kebijakan yang jelas mengenai keselamatan kerja termasuk prosedur-prosedur pelaksanaannya.
- g. Mengajarkan cara-cara baru dalam bekerja pada pekerja, sehingga dapat mengurangi kesalahan atau kecelakaan.
- h. Memotivasi pekerja untuk mempraktekkan segala sesuatu yang bertujuan demi keselamatan dirinya.
- i. Menggunkan alat-alat keselamatan
- j. Pemeliharaan yang baik terhadap peralatan, mesin-mesin dan lingkungan kerja.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya yang komprehensif untuk mencegah atau mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit kerja atau kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis yang terganggu oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

Allah berfirman dalam Surat An-Nisa': 79,

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنْ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَاكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا ﴿٧٩﴾

“Artinya: Apa saja nikmat yang kamu peroleh adalah dari Allah, dan apa saja bencana yang menimpamu, Maka dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu menjadi Rasul kepada segenap manusia. Dan cukuplah Allah menjadi saksi” (Depag, 2000; 72).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap karunia yang diberikan pada setiap manusia adalah anugerah dari Allah, dan setiap bencana adalah keadilan-Nya. Dan dalam ayat tersebut terdapat pula penetapan tentang adanya takdir dan sebab (usaha manusia). Allah menyadarkan sebab kepada diri manusia dan menyandarkan luasnya kekuasaan pada diri-Nya sendiri. (Muhammmad, 2006; 386).

Sehingga, dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa upaya atau usaha perlu terus dilakukan oleh manusia agar dapat terhindar dari bencana, karena pada hakikatnya setiap bencana pada dasarnya merupakan kesalahan dari manusia sendiri. Seperti telah dijelaskan pula dalam firman Allah berikut ini,

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan Hidayah (Allah), maka sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat Maka Sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan kami tidak akan Mengazab sebelum Kami Mengutus Seorang Rasul”. (QS. Al-Israa’: 15) (Depag, 2000; 226).

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا
 فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya: “Tidak sepatutnya bagiorang-orang yang Mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”. (QS. At-Taubah: 122) (Depag, 2000; 164).

Selain diperintahkan untuk menjaga keselamatan, kesehatan juga merupakan suatu hal yang perlu menjadi perhatian bagi kaum muslim. Sebagaimana Allah berfirman,

يَبْنَیْ ءَادَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ
 الْمُسْرِفِينَ ﴿٣١﴾

Artinya: “Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid³, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan⁴. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan”. (QS. Al-‘A’raf: 31) (Depag, 2000; 122).

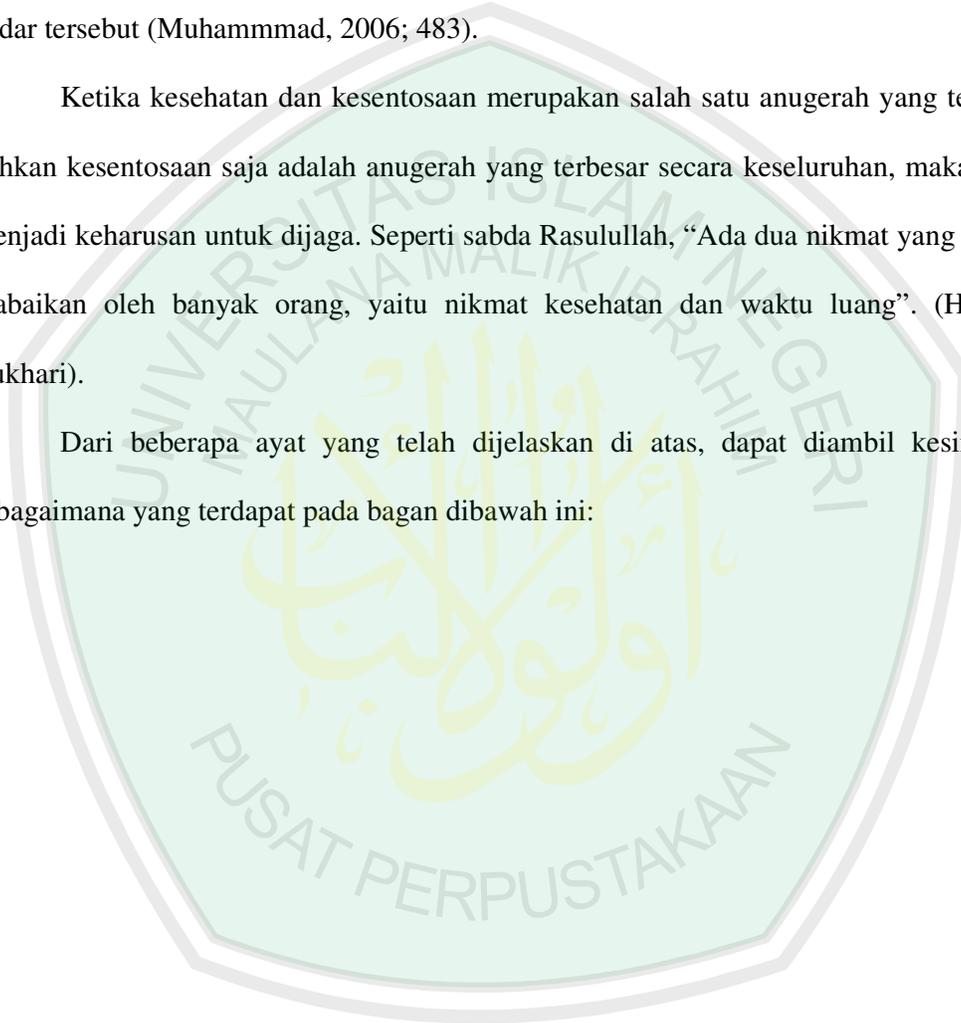
³ Maksudnya: tiap-tiap akan mengerjakan sembahyang atau thawaf keliling ka'bah atau ibadat-ibadat yang lain.

⁴ Maksudnya: janganlah melampaui batas yang dibutuhkan oleh tubuh dan jangan pula melampaui batas-batas makanan yang dihalalkan.

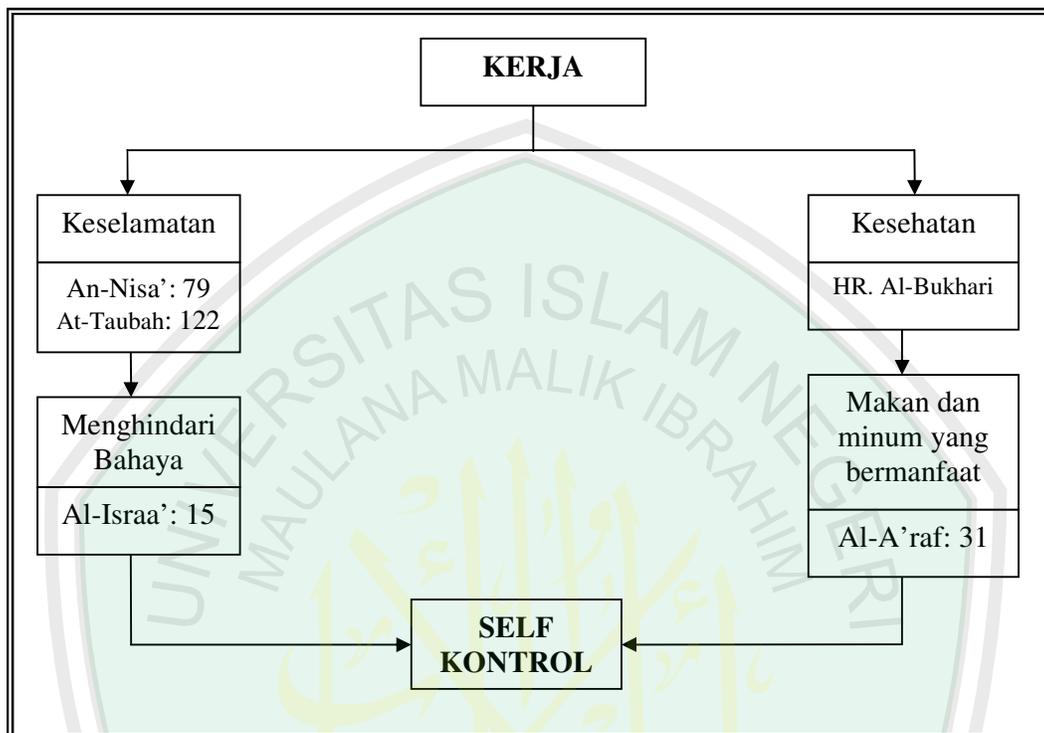
Rasululah memberikan petunjuk kepada umatnya agar memasukkan makanan dan minuman yang bisa menegakkan badan sebagai pengganti dari apa yang sudah terurai. Sesuatu yang dimasukkan itu harus sesuai dengan kadar yang dimanfaatkan oleh badan, baik secara kuantitas maupun kualitas. sehingga, menjaga kesehatan terletak pada dua kadar tersebut (Muhammmad, 2006; 483).

Ketika kesehatan dan kesentosaan merupakan salah satu anugerah yang terbesar, bahkan kesentosaan saja adalah anugerah yang terbesar secara keseluruhan, maka sudah menjadi keharusan untuk dijaga. Seperti sabda Rasulullah, “Ada dua nikmat yang banyak diabaikan oleh banyak orang, yaitu nikmat kesehatan dan waktu luang”. (HR. Al-Bukhari).

Dari beberapa ayat yang telah dijelaskan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagaimana yang terdapat pada bagan dibawah ini:



Gambar 2
Bagan/skema Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
Dalam perspektif Islam



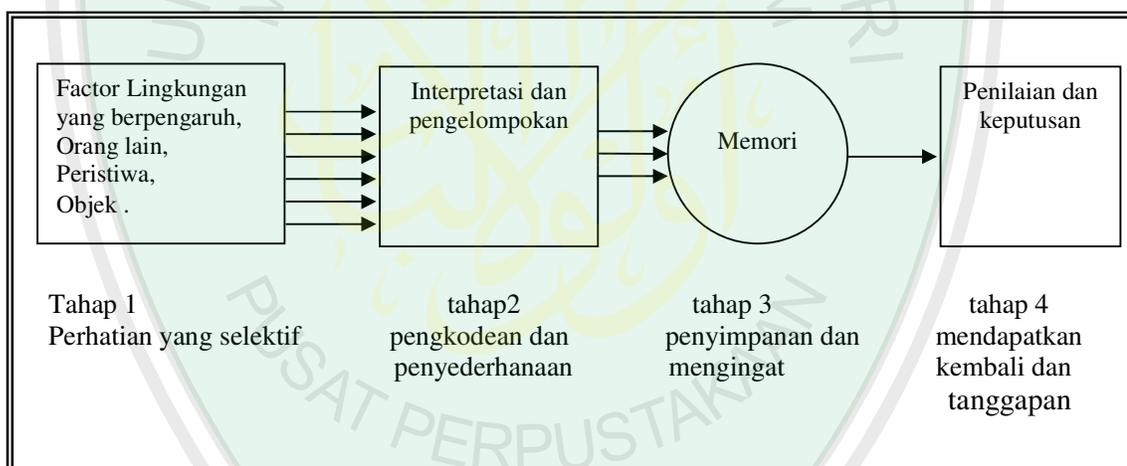
Berdasarkan bagan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam perspektif Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya (*self kontrol*), untuk menghindari bahaya pada saat bekerja dan selalu menjaga kesehatan tubuh dengan makan dan minum yang bermanfaat agar dapat bekerja dengan baik.

C. Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Persepsi adalah proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoah, 2002; 123).

Informasi yang dipahami oleh individu satu dengan lainnya tidak akan sama, karena setiap individu akan melihat objek yang sama dengan cara berbeda. Menurut teori persepsi sosial ada empat tahapan dalam proses informasi sebagaimana digambarkan dibawah ini: (Kreitner&Kinicki, 2005; 209).

Gambar 3
Proses Informasi Sosial



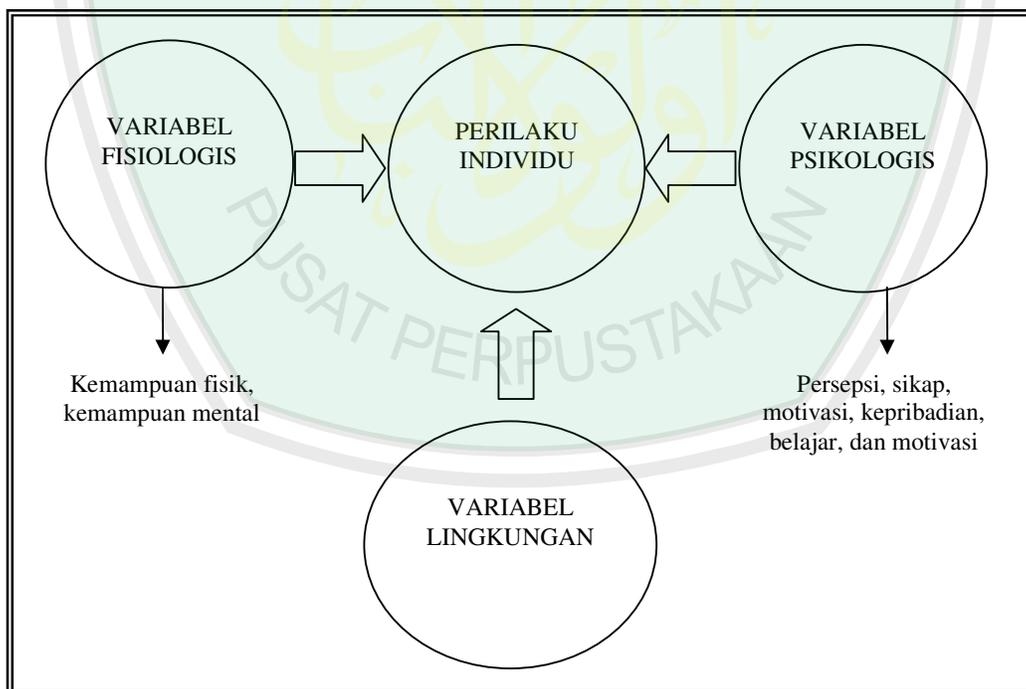
Lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi, karena individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri. Akan tetapi sebaliknya bila dalam sebuah perusahaan

lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tentu para pekerja akan lebih nyaman dalam bekerja, dan akan memberi informasi positif seputar lingkungan kerjanya.

Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Tiap individu dapat memberi arti pada upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dilingkungan kerjanya, akan tetapi tentu ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini, perilaku yang ditampilkan oleh tiap pekerja akan berbeda. Karena persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku. Sebagaimana dijelaskan pada gambar di bawah ini: (Siswanto, 2006; 76).

Gambar 4
Variabel yang Mempengaruhi Perilaku



Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa bukan hanya variabel psikologis, yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang. Tetapi, variabel lingkungan dan variabel fisiologis juga berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Karena pembahasan kali ini difokuskan pada pembahasan masalah persepsi, maka variabel psikologis yang paling dominan dibicarakan.

Menurut Harold (2003; 29): "persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka". Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka, adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini, dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja, ada suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan proses bagaimana pekerja memberi informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat mereka bekerja, yang didalamnya juga ada unsur-unsur kebutuhan yang diinginkan oleh pekerja. Dalam hal ini, kebutuhan akan rasa aman menjadi salah satu pendorongnya.

Persepsi antara pekerja satu dengan pekerja lainnya tentu akan berbeda, sehingga perilaku tiap individu pun juga akan berbeda. Pekerja yang mempunyai persepsi yang positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) contohnya, mereka akan lebih mempunyai penilaian yang baik terhadap upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja. Sehingga mereka, yang mempunyai persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, dapat berperilaku dan bersikap untuk menghindari adanya kecelakaan dan penyakit kerja.

Sebaliknya, pekerja yang mempunyai persepsi negatif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mereka akan menganggap bahwa hal ini tidak terlalu penting bagi mereka, sehingga pekerja akan berperilaku tidak terlalu memperhatikan akan hal ini,

bahkan mungkin mereka akan berfikir bahwa tanpa adanya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mereka dapat bekerja dengan baik.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Tentang K3

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu:

- a. Faktor Fisik, meliputi persepsi tentang:
 - a) Tata Ruang Kerja
 - b) Pakaian kerja
 - c) Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:
 - (a) Pelindung mata
 - (b) Sepatu pengaman
 - (c) Sarung tangan, dan
 - (d) Pelindung hidung (masker)
 - d) Lingkungan Kerja yang meliputi:
 - (a) Udara,
 - (b) Suara,
 - (c) Pencahayaan.
- b. Faktor Non Fisik, yang meliputi persepsi tentang:
 - a) Pengendalian stres
 - b) Kontrol diri.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas di definisikan sebagai hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Hubungan ini sering dinyatakan sebagai rasio *output* dengan *input* (Nasution, 2006; 421).

Artinya, jika lebih banyak output yang dihasilkan dengan input sama, maka disebut terjadi peningkatan produktivitas. Begitu sebaliknya, input lebih banyak dengan output tetap, maka terjadi penurunan produktivitas.

Pengertian sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan barang/produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan kata lain, produktivitas disini lebih menekankan pada efisiensi proses yang dihasilkan Sumber Daya yang digunakan (Anoraga, 1992;52).

Artinya, Produktivitas menekankan agar karyawan dapat bekerja maksimal dengan hasil yang baik tentunya. Akan tetapi, bukan pula membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari tehnik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi.

Professor Luis Sabourin pada Asian Productivity Congress mengemukakan, “Pengertian umum mengenai produktivitas adalah rasio antara hasil produksi (*output*) dengan seluruh biaya produksi (*input*)”. Akan lebih jelas bila digunakan definisi yang tidak terlalu tehnik, yaitu rasio antara kepuasan yang diperoleh dengan usaha yang dikeluarkan (Saksono, 1997; 113).

R. Saint Paul pada kesempatan yang sama mengatakan, definisi produktivitas sangat sederhana, yaitu perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio

antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan” (Saksono, 1997; 113).

Kedua pendapat di atas memiliki arti yang sama, bahwa produktivitas adalah perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, dengan mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, sehingga terjadi keseimbangan antara pengeluaran dan pemasukan.

George J. Washins dalam bukunya *Productivity Improvement Handbook* menyatakan, “Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; efektivitas mengukur hasil yang dicapai” (Saksono, 1997:113).

Artinya, bahwa adanya perencanaan yang tepat sebelumnya sehingga dapat efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada, dapat menghasilkan sesuatu yang lebih efektif.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah menghasilkan barang/produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, seperti mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, dengan tidak membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut anoraga (1992; 46) ada beberapa faktor yang diinginkan oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

2. Pekerjaan yang menarik

Suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang karena ia senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi. Jadi rasa senang suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaan seorang individu ingin bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga adanya sarana penunjang bagi keselamatan kerjanya sangat diperlukan, biasanya keselamatan sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja di pabrik yang menggunakan mesin atau tenaga bangunan. Juga perlindungan dari pekerjaannya seperti asuransi kecelakaan kerja. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai.

5. Promosi dan perkembangan diri

Seorang pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan dan telah cukup lama bekerja disan tentu tidak mau bila terus menjabat dengan jabatan yang sama seiring dengan perkembangan perusahaan. Apalagi ia telah ikut membantu berkembangnya perusahaan, maka ia akan berkeinginan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dan hal ini wajar, mengingat perlunya promosi diperusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan produktif, dengan adanya promosi tersebut.

6. Peran Pemimpin

Seorang pemimpin dapat menjadi penyebab karyawan bekerja dengan produktif, bila para karyawannya menganggap pemimpinnya mempunyai pengaruh terhadap karyawannya, dan mengerti terhadap apa yang diinginkan karyawan. Sehingga, dengan kebijaksanaanny karyawan tergerak untuk bekerja lebih produktif.

7. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja telah tahu kegunaan pekerjaannya bagi umum, dan juga tahu betapa pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya (Anoraga, 1992:56).

Menurut Siagian (2002; 40) produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

a. Motivasi kerja

Daya dorong yang dimiliki seseorang, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik dapat membuat individu mau dan rela untuk bekerja dengan optimal demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

b. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki individu terdapat dua macam, ada kemampuan fisik dan kemampuan mental intelektual. Yang mana dari kedua kemampuan ini dapat menunjang terhadap produktivitas kerja, jika dilakukannya dengan baik.

c. Ketepatan penugasan

Penempatan karyawan harus sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, karena bila seorang karyawan ditempatkan ditempat yang salah dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan karena kesalahan penempatan tersebut dapat mempengaruhi terhadap produktivitasnya, sehingga mereka menampilkan produktivitas rendah.

Berdasarkan paparan beberapa tokoh di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang ada pada diri manusia, seperti prestasi kerja, motivasi dan etos kerja, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kualitas kerja.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor diluar diri manusia, seperti gaji, keamanan dan perlindungan, kondisi lingkungan kerja, promosi dan pengembangan diri, peran pemimpin, ketepatan penempatan, dan arti sebuah pekerjaan.

3. Upaya Meningkatkan Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu maka diperlukan untuk menentukan factor-faktor mana yang dapat menjadi penentu bagi keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Siagian (2002;10) faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja adalah:

1. Perbaikan terus menerus dengan dilandasi adanya perubahan strategi organisasi, perubahan kebijaksanaan tentang produk, misalnya produk unggulan menjadi

diversifikasi produk, perubahan dalam pemanfaatan teknologi dan perubahan dalam praktek- praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-perundangan baru oleh pemerintah dan berbagai factor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh Semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana terlibat.
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karenanya memberdayakan Sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi (Siagian, 2002;10).

Menurut Anoraga (1992; 54) ada tiga tahapan mendasar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja:

1. Mengukur setiap karyawan yang menghasilkan keuntungan tinggi. Dengan cara ini diharapkan dapat diketahui karyawan mana yang telah berprestasi dengan mendapat keuntungan banyak. Sehingga, perusahaan dapat memberikan imbalan atau promosi terhadapnya.
2. Mengadakan suatu sistem umpan balik yang efektif, sehingga baik penyelia maupun karyawan mengetahui secara pasti apa yang kiranya perlu dikerjakan dan yang sedang dikerjakan. Hal ini penting untuk memperbaiki prestasi karyawan.
3. Pemberian penegasan positif (*reinforcemen positif*) bila terjadi perbaikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini, dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi, karena adanya imbalan setelah karyawan berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan Produktivitas kerja dapat dilakukan dengan: Perbaikan terus menerus dengan dilandasi

adanya perubahan strategi organisasi, perubahan kebijaksanaan tentang produk, peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, mengukur setiap karyawan yang menghasilkan keuntungan tinggi, mengadakan suatu sistem umpan balik yang efektif, dan pemberian peneguhan positif (*reinforcemen positif*) bagi karyawan yang berprestasi.

4. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas kerja adalah menghasilkan barang/produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, seperti mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, dengan tidak membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada.

Kata produktivitas biasa digunakan di dalam sebuah perusahaan sebagai ukuran dari usaha yang dikejakan oleh setiap pekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu biasanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya, bekerja merupakan suatu usaha yang biasa dilakukan oleh setiap manusia di dunia ini, karena bekerja juga merupakan perintah Allah, sebagaimana pula yang diperintahkan oleh Allah SWT melalui firman-Nya pada dua ayat di bawah ini:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ اللَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَسْمَعُونَ ﴿٦٧﴾

”Artinya: Dia-lah yang Menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (Menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari Karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat Tanda-tanda (Kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar” (QS. Yunus: 67) (Depag, 2000; 172).

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِتَبْتَغُوا فَضْلًا

مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ وَكُلُّ شَيْءٍ فَصَّلَنَاهُ تَفْصِيلًا ﴿١٢٠﴾

”Artinya: Dan Kami Jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu Kami Hapuskan tanda malam dan Kami Jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari Kurnia dari Tuhan-mu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. Dan segala sesuatu telah Kami Terangkan dengan jelas” (QS. Al-Isra’:12) (Depag, 2000; 226).

Asy-Syaukani menafsirkan kalimat *هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيْلٌ لِّتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا* Pada Surat Yunus ayat 67 di atas sebagai berikut, Allah SWT telah membagi waktu menjadi dua bagi manusia. Waktu yang pertama adalah waktu gelap, yaitu pada malam hari. Waktu ini diciptakan agar manusia bisa beristirahat dari pekerjaan dan melepas lelah setelah bekerja dan berusaha. Yang kedua adalah waktu yang terang, yaitu pada siang hari. Allah menciptakan waktu siang agar manusia bisa bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memanfaatkan saat-saat yang terang itu dengan sebaik-baiknya (Jazuli, 2005; 498).

Kemudian Ar-Razi menafsirkan Surat Al-Isra’ ayat 12 *وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ* dalam ayat ini, yang dimaksud dengan dua ayat (*ayatain*) yang dimaksud dalam ayat ini adalah dua tanda kekuasaan Allah bagi manusia yang memberi kemaslahatan bagi kehidupan agama dan kehidupan dunia mereka. Dikatakan untuk kemaslahatan agama, karena keduanya sudah ditetapkan untuk saling bertolak belakang dan bergantian untuk selama-lamanya. Pergantian dan perbedaan ini merupakan bukti bahwa keberadaan mereka bukan dengan sendirinya, tetapi pasti ada Dzat yang mengatur dan menetapkan pergantian tersebut dengan ketentuan yang khusus. Sedangkan dikatakan untuk kemaslahatan dunia, karena kehidupan dunia tidak akan sempurna jika tidak ada siang dan malam. Bila malam tiada, maka manusia tidak akan bisa menenangkan diri untuk istirahat. Begitu pula ketika tidak ada siang, maka manusia tidak akan bisa bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Jazuli, 2005; 498).

Dari penafsiran kedua tokoh di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa Karunia yang telah diberikan oleh Allah, dengan adanya pergantian siang dan malam perlu

disyukuri, dan dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kehidupan manusia di dunia dan untuk di akhirat nantinya. Bekerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensyukuri nikmat Allah tersebut, dengan bekerja dengan giat, manusia dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah di siang hari. Apalagi Allah menyukai orang-orang yang selalu berusaha, seperti Firman-Nya:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ ۗ هَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَّا كَسَبْتُمْ ۗ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٤١﴾

“Artinya: Itu adalah umat yang telah lalu; baginya apa yang diusahakannya dan bagimu apa yang kamu usahakan; dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. Al-Baqarah: 141) (Depag, 2000; 16).

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

“Artinya: Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat Perhitungan-Nya” (QS. Al-Baqarah: 202) (Depag, 2000; 25).

إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ ﴿٤﴾

”Artinya: Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda” (QS. Al-Lail: 4) (Depag, 2000; 477).

Apa yang telah disebutkan pada ketiga ayat di atas, menunjukkan bahwa setiap usaha yang kita hasilkan pasti berbuah sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Dan setiap usaha yang telah kita lakukan akan mendapat balasan dari Allah, seperti usaha yang maksimal akan berbuah baik, begitu juga usaha yang tidak maksimal tentu akan sia-sia belaka.

Sangat disayangkan ketika kita memiliki banyak kemampuan namun kita hanya mampu mengerjakan sedikit kewajiban, tidak sebanding dengan kesempatan, waktu

luang, kesehatan, masa produktif, keamanan, dan kondisi yang kita miliki. Semua potensi yang kita miliki harus kita optimalkan secara baik sesuai dengan tujuan perubahan dan perbaikan, termasuk dalam hal pekerjaan, dan dalam kajian ini, inilah yang disebut dengan produktivitas kerja. (Jazuli, 2005; 498).

Allah berfirman,

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٦﴾

“Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami Tunjukkan kepada mereka Jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik” (QS. Al-Ankabut: 69) (Depag, 2000; 323).

Hidayah Allah tidak akan datang secara tiba-tiba jatuh dari langit. Hidayah tersebut selalu berkaitan erat dengan usaha keras. Orang yang mendapatkan keagungan hidayah adalah mereka yang banyak berusaha keras bagi dirinya sendiri (Jazuli, 2005; 498).

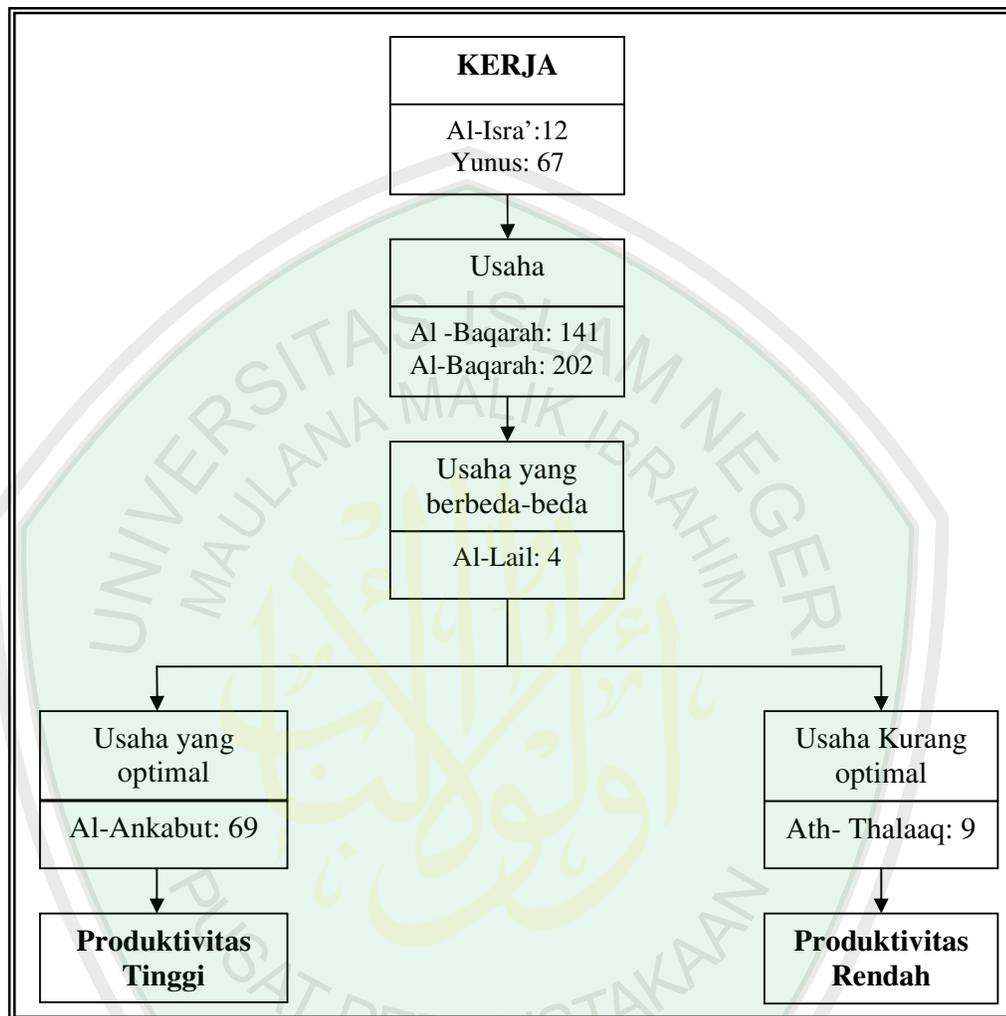
Jika dengan hidayah yang telah diberikan oleh Allah, manusia tidak mau bekerja dan berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya, maka kerugianlah yang akan dididapkannya. Seperti firman Allah:

فَذَاقَتْ وَبَالَ أَمْرِهَا وَكَانَ عَاقِبَةُ أَمْرِهَا خُسْرًا ﴿٩﴾

Artinya: ”Maka mereka merasakan akibat yang buruk dari perbuatannya, dan adalah akibat perbuatan mereka kerugian yang besar” (QS. Ath- Thalaq: 9) (Depag, 2000; 446).

Dari beberapa ayat yang telah dijelaskan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagaimana yang terdapat pada bagan berikut ini:

Gambar 5
Bagan/skema
Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam



Berdasarkan bagan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja dalam perspektif Islam adalah suatu usaha yang dapat dilakukan oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dikarenakan usaha yang dilakukan setiap orang akan berbeda, sehingga apa yang dihasilkan dari usaha tersebut juga akan berbeda. Bila seseorang dapat mengoptimalkan segala kemampuannya pada saat bekerja, maka pekerja bisa mencapai produktivitas tinggi, begitu pula sebaliknya bila pekerja tidak berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya, maka produktivitas kerjanya akan rendah.

E. Hubungan Antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja

Setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi motivasi, persepsi, dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan di dalam perusahaan (Rohimah, 2005; 1).

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pemahaman dan penilaian individu tentang lingkungan kerjanya pada saat bekerja, yaitu persepsi yang merupakan faktor internal.

Telah dijelaskan pada awal bab ini, bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif pada saat individu menerima stimulus dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan, agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin bisa berbeda dengan kenyataannya.

Di dalam sebuah perusahaan, kondisi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja para karyawan. Diantara faktor kondisi lingkungan kerja yang memerlukan perhatian adalah (a) suara bising yang dapat menimbulkan gangguan ketenangan kerja, (b) penerangan yang tidak sesuai seperti kurang terang atau menyilaukan, (c) suhu udara yang panas atau terlalu dingin, (d) warna ruang kerja yang diperlukan mencolok sehingga mengganggu penglihatan, (e) peralatan kerja, meja kerja, lantai, dinding, dan plafon ruang kerja tidak apik dan resik, (f) ruang gerak yang diperlukan terbatas (*sumpek*), dan sebagainya (Haming dan Nurnajamuddin, 2006; 290).

Faktor-faktor dari kondisi lingkungan kerja tersebut, perlu diperhatikan oleh segenap pekerja agar mereka dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

Keluhan-keluhan para pekerja dalam mengemban tugas yang terkait dengan proses produksi yang dilaksanakan, sebaiknya ditanggapi secara proporsional dan profesional oleh manajemen perusahaan. Keluhan tersebut juga dapat digunakan sebagai bahan masukan penyusunan perbaikan lingkungan kerja. Dalam hal ini, pihak manajemen perlu melakukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Di dalam sebuah perusahaan seringkali terdengar tentang terjadinya kecelakaan kerja pada. Kecelakaan kerja dapat saja merupakan kecelakaan-kecelakaan kecil yang dianggap sebagai kejadian yang biasa, ada pula kecelakaan yang serius, bahkan kecelakaan kerja yang fatal seperti cacat permanen dan meninggal dunia (Haming dan Nurnajamuddin, 2006: 290).

Pada dasarnya, kecelakaan yang terjadi di dalam pelaksanaan proses produksi di sebuah perusahaan, sekalipun tergolong kejadian yang kecil tetap harus dipandang sebagai suatu kecelakaan kerja. Sehingga, pihak manajemen perusahaan perlu melakukan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan pada para pekerjanya tentang resiko kecelakaan dan penyakit kerja.

Apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, maka biaya medis yang harus dikeluarkan untuk biaya pengobatan karyawan yang mengalami kecelakaan, dan premi asuransi kesehatan akan berkurang. Selain itu, pekerja dapat mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja, menurunnya tingkat kemangkiran, dan meningkatnya kepuasan kerja (Siagian, 2002; 178).

Apalagi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan tersebut pada umumnya mengatur supaya pemerintah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja untuk menyusun kebijakan dan program yang melindungi pekerja, masyarakat dan lingkungan dari kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap Keselamatan dan Kesehatan pekerja, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri, sebaliknya bila dalam sebuah perusahaan lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tentu para pekerja akan memperhatikan dan memahami hal ini.

Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Akan tetapi ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini perilaku yang ditampilkan oleh tiap pekerja akan berbeda.

Jika tiap pekerja, mempunyai persepsi yang positif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), berarti mereka mempunyai penilaian yang baik terhadap upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja. Sehingga mereka, yang mempunyai persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat tergerak untuk berupaya mencegah adanya kecelakaan dan penyakit kerja.

Akan tetapi, sebaliknya mereka yang mempunyai persepsi negatif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini akan di informasikan sebagai hal yang tidak terlalu penting bagi pekerjaan mereka, sehingga perilaku pekerja juga akan tidak sam dengan pekerja yang memiliki persepsi positif.

Padahal, persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan ini, sangat mempengaruhi mereka dalam melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja yang merasa aman dan nyaman dalam bekerja, tentu ia akan dapat bekerja dengan optimal dan bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya pekerja yang merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja, ia tidak akan bisa bekerja dengan optimal, dan membuat produktivitasnya menurun.

Produktivitas kerja bagi sebuah perusahaan bukan sesuatu yang mudah untuk dicapai, diperlukan adanya peningkatan pada Sistem Manajemen terutama yang terkait

tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Jika hal ini diabaikan, dampaknya bukan hanya pada para pekerja tetapi juga pada perusahaan, seperti faktor kerugian perusahaan yang diakibatkan kerusakan pada mesin, kemangkiran, biaya pekerja yang sakit, dan lain-lain.

Menurut Harold (2003; 29) "persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka". Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka, adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini, dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja, ada suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan proses bagaimana pekerja memberi informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat mereka bekerja, yang di dalamnya juga ada unsur-unsur kebutuhan yang diinginkan oleh pekerja. Dalam hal ini, kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu kebutuhan yang diinginkan oleh setiap pekerja agar dalam melakukan tugasnya dengan baik dan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Informasi dari pekerja inilah yang nantinya dapat mewakili kondisi pekerja saat mereka melakukan tugasnya, karena kondisi setiap pekerja satu dengan lainnya tentu akan berbeda. Dan kebutuhan yang ada pada diri mereka juga berbeda. Sehingga, dari informasi yang mereka sampaikan nantinya, dapat diketahui bagaimana mereka mempersepsikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat mereka bekerja, yang mana hal ini perlu pula diketahui oleh pihak manajemen agar mereka dapat mengetahui kondisi pekerja ditempat kerja dan keinginan mereka yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari informasi tersebut, selanjutnya pihak manajemen dapat mempertimbangkan dan merencanakan hal-hal apa yang perlu dilakukan. Dalam hal ini salah satu cara yang mungkin dilakukan oleh pihak manajemen adalah menyusun panitia yang berfungsi secara

khusus untuk bertanggung jawab dalam program pencegahan kecelakaan kerja, atau melakukan upaya perbaikan dari upaya-upaya yang telah dilakukan oleh manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), agar dapat membuat pekerja lebih nyaman dalam bekerja.

Pekerja yang dapat bekerja dengan Produktivitas tinggi, dengan kenyamanan dan keamanan saat mereka bekerja, akan berpengaruh terhadap pendapatan dan tumbuh kembang perusahaan, sehingga bukan hanya tujuan organisasi dapat tercapai, tetapi upah pekerja dapat pula bertambah karena Produktivitas kerja mereka.

Persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja sebenarnya, bukan saja dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen untuk mengupayakan adanya suatu program pencegahan, akan tetapi dari persepsi mereka dapat pula diketahui bagaimana kepuasan kerja mereka. Karena keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang (As'ad, 2004; 114).

Padahal, tujuan diadakannya upaya-upaya yang berkaitan dengan pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dibuat untuk keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Bila hal ini, dirasa tidak perlu. Maka, sebetulnya bukan menjadi tanggung jawab manajemen bila terjadi kecelakaan kerja. Inilah, mengapa banyak kasus Kecelakaan kerja dikarenakan kesalahan manusia. Terkadang memang pekerja terlalu menganggap remeh dan biasa masalah ini. Padahal keselamatan diri kita penting untuk dijaga. Sebagaimana Firman Allah,

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

“Artinya: Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan Hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat maka sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. dan

seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan Mengazab sebelum Kami Mengutus seorang Rasul”. (QS. Al-Israa’: 15) (Depag, 2000; 226).

Oleh sebab itu, upaya pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja merupakan tanggung jawab semua orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Serta harus selalu diupayakan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Karena, selain telah diatur dalam perundang-undangan. Upaya pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja, memang sudah sepatutnya menjadi suatu keharusan bagi tiap organisasi atau perusahaan, agar dapat membuat karyawannya nyaman dan aman dalam bekerja, dan agar terus dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah hipotesis dua-arah, yaitu hipotesis yang berisi pernyataan mengenai adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y (Azwar, 2004;51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : ”Ada hubungan positif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja, Semakin positif Persepsi Pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), semakin tinggi pula Produktivitas kerja”.

BAB III

METODE PENELITIAN

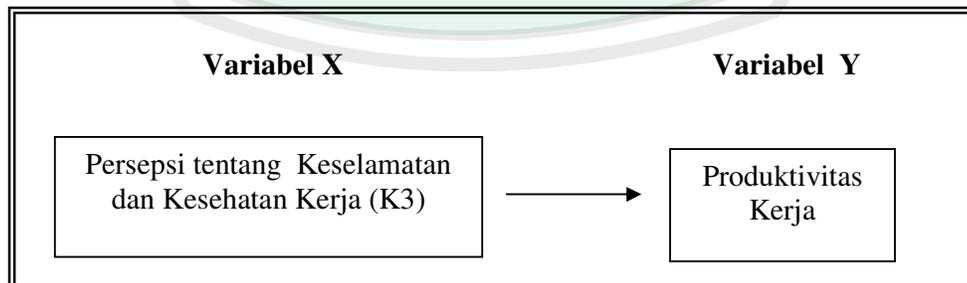
A. Rancangan Penelitian

Terdapat beberapa pendekatan dan rancangan tertentu dalam melakukan penelitian. Dilihat dari pendekatan analisisnya, maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dengan metode kuantitatif ini nantinya akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 1998; 5).

Dipandang dari karakteristik masalah dalam kategori fungsionalnya, maka penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2004; 8).

Adapun rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 6
Rancangan Penelitian



B. Identifikasi Variabel

Karlinger (dalam Arikunto, 2002; 94), menyebutkan Variabel adalah suatu sifat dapat memiliki bermacam-macam nilai, atau sering kali diartikan sebagai symbol yang padanya kita dapat meletakkan bilangan atau nilai. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi (dalam Arikunto, 2002; 94), mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

- a. Variabel Bebas (*variabel X*), yaitu variabel Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b. Variabel Terikat (*variabel Y*), yaitu variabel Produktivitas Kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) (Suryabrata, 2005; 29).

1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah proses individu atau pekerja dalam memahami informasi mengenai upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja di Lingkungan kerja mereka, dalam hal ini pemahaman serta pengalaman masa lalu individu juga berperan terhadap yang mereka interpretasikan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Indikator dari persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Faktor Fisik, yaitu persepsi tentang:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi :
 - (a) Pelindung mata,
 - (b) Sepatu pengaman,

- (c) Sarung tangan, dan
 - (d) Pelindung hidung (masker).
- d. Lingkungan Kerja, meliputi:
- (a) Udara,
 - (b) Suara, dan
 - (c) Pencahayaan

2. Faktor Non Fisik, meliputi persepsi tentang: Pengendalian Stres Dan Kontrol Diri.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, dengan mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*input*) yang maksimal sesuai dengan biaya (*output*) yang dikeluarkan, dalam penelitian ini Produktivitas kerja yang dimaksud adalah produk pallet yang dapat dihasilkan oleh pekerja setiap harinya pada bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Hasan, Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. (Hasan, 2002; 58). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo-Lumajang, yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Hasan, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga mewakili karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. (Hasan, 2002; 58).

Menurut Arikunto, apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2002; 112).

Dalam penelitian sampel yang digunakan ini adalah seluruh populasi yang ada (*populasi sampling*), yang berjumlah 30 orang.

E. Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data (tunggal datum) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Dalam penelitian kuantitatif semua data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Untuk mempermudah dalam menganalisis, maka data yang diperoleh digolongkan kedalam Jenis data yang akan dianalisis (Bungin, 2006; 119).

Dalam penelitian ini Data yang diperoleh nantinya, tergolong pada jenis data:

a. Data Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Data yang diperoleh dari Variabel Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan *data ordinal*, yaitu data yang menunjukkan suatu urutan tertentu atau dalam satu seri. Penentuan posisi tidak memperhatikan jarak antara data kuantitatif yang satu dengan lain/rentang yang ada tidak harus sama (Bungin, 2006; 121).

Data ini diperoleh dari angket persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan pada pekerja, yang didukung dengan observasi menggunakan checklist.

b. Data tentang Produktivitas Kerja

Data yang diperoleh dari Variabel Produktivitas Kerja merupakan *data interval*, yaitu data yang mempunyai ruas atau interval, jarak yang berdekatan, dan rentang yang ada harus sama (Bungin, 2006; 121).

Data ini diperoleh dari pihak manajemen di CV. Mitra Dunia Palletindo tentang produk pallet yang dapat dihasilkan oleh pekerja bagian perakitan secara individu setiap harinya.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Hasan, 2002; 83).

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan Data menggunakan:

a. Angket (Kuesioner)

Angket adalah serangkaian atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden agar memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui (Bungin, 2006; 123).

Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui Persepsi pekerja tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo .

b. Metode Dokumenter

Menurut Arikunto metode dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2002; 206).

Metode dokumenter digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui Produktivitas pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.

c. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Rahayu, 2004; 1).

Observasi yang dilakukan peneliti, adalah observasi non partisipan, yaitu observasi dimana pengamat berada diluar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan (Hasan, 2002; 87).

Observasi disini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melihat bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja di CV. Mitra Dunia Palletindo.

d. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002; 85).

Wawancara yang dilakukan peneliti, adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu pewawancara tidak menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian sebagai penuntun selama dalam proses wawancara (Hasan, 2002; 85).

Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi (dalam Hasan, 2002; 76), Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-

hal yang ia ketahui. Angket dapat dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen (Arikunto, 2002; 128).

Perskalaan pada angket menggunakan skala model *Likert*. Pada model Likert ini perangsangnya adalah pernyataan, dimana indikator variabel dijadikan titik tolak untuk menyusun daftar yang berisi serangkaian pernyataan tertulis (aitem-aitem), yang akan dijawab dan diisi oleh tiap subjek. Respon yang diharapkan diberikan oleh subjek nantinya adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan (Suryabrata, 2005:186).

Pada angket ini variasi respon diberikan dalam empat pilihan yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat tidak setuju). Dalam angket ini isi dari setiap pernyataan ada yang mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (*favorable statement*), dan ada pula pernyataan yang tak mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (*unfavorable statement*). Dalam satu perangkat alat ukur jumlah pernyataan mendukung dan pernyataan tidak mendukung harus seimbang, dan pada angket ini pernyataan mendukung berjumlah 22 pernyataan, sedangkan jumlah pernyataan yang tidak mendukung berjumlah 22 pernyataan, sehingga jumlah antara pernyataan mendukung dan tidak mendukung seimbang yaitu sebanyak 44 pernyataan (Suryabrata, 2005:186).

Pada saat akan menyusun pernyataan, perlu dilakukan penyusunan kisi-kisi (*blue print*) untuk merumuskan setepat mungkin ruang lingkup dan tekanan tes dan bagian-bagiannya, sehingga perumus tersebut dapat menjadi petunjuk yang efektif bagi siperakit soal. Adapun *Blue print* untuk Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Blue Print Skala Persepsi
tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Faktor	Indikator	Resiptor	Deskriptor	No. Item		Jml	Bobot %
				Fav	Unfav		
Fisik	1. Persepsi tentang tata ruang kerja		Persepsi pekerja mengenai tata letak, serta kondisi kerapian ruang kerjanya agar dapat memudahkan mereka pada saat bekerja.	1,23	12,34	4	2, 27
	2. Persepsi tentang pakaian kerja		Persepsi pekerja tentang pakaian yang nyaman mungkin dapat digunakan pada saat bekerja	2,24	13,35	4	2, 27
	3. Persepsi tentang Alat Pelindung Diri (APD) :	a. Persepsi tentang pelindung mata	Persepsi pekerja tentang alat yang dapat digunakan untuk melindungi mata mereka dari bahaya yang timbul dari lingkungan kerja mereka.	3,25	14,36	4	2, 27
		b. Persepsi tentang sepatu pengaman	Persepsi pekerja tentang sepatu kerja yang dapat digunakan untuk melindungi kaki mereka pada saat bekerja	4,26	15,37	4	
		c. Persepsi tentang sarung tangan	Persepsi pekerja tentang pemakaian sarung tangan yang dapat melindungi tangan mereka pada saat bekerja	5,27	16,38	4	2, 27
		d. Persepsi tentang pelindung hidung (masker)	Persepsi pekerja tentang alat yang dapat di gunakan untuk melindungi diri mereka dari gangguan pernafasan, dan agar udara yang berdebu di lingkungan kerja tidak langsung terhirup oleh hidung.	6,28	17,39	4	2, 27
	4. Persepsi tentang lingkungan kerja :	a. Persepsi tentang udara	Persepsi pekerja tentang peredaran udara yang dapat mereka rasakan pada saat bekerja.	7,29	18,40	4	2, 27
b. Persepsi tentang suara		Persepsi pekerja tentang suara yang terdapat di lingkungan kerja mereka, yang dapat membuat telinga mereka sakit serta tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja.	8,30	19,41	4	2, 27	
c. Persepsi tentang pencahayaan		Persepsi pekerja tentang cahaya yang dapat membantu mereka pada saat bekerja.	9,31	20,42	4	2, 27	
Non Fisik	1. Persepsi tentang pengendalian stres		Bagaimana pekerja berusaha dalam menjalankan tugas dengan baik walaupun dalam kondisi stress.	10,32	21,43	4	2, 27
	2. Persepsi tentang Kontrol diri		Bagaimana pekerja berusaha untuk berkonsentrasi dan dapat mengontrol dirinya pada saat bekerja.	11,33	22,44	4	2, 27
				22	22	44	100%

Nilai skor pada setiap respon pada angket ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Pernyataan Favorable

No	Respon	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3
Skor Pernyataan Unfavorable

No	Respon	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	4
2	Tidak Setuju	3
3	Setuju	2
4	Sangat Setuju	1

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Tes yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007: 6).

Sedangkan menurut Arikunto, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya sebuah instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2002; 144).

Menurut Azwar, apa yang dapat diperoleh dari prosedur validasi tes adalah suatu estimasi terhadap validitas dengan prosedur tertentu. Dengan menggunakan teknik dan cara yang tepat dapat dilakukan prosedur estimasi guna melihat apa yang sesungguhnya diukur oleh tes dan seberapa cermat hasil ukurnya. (Azwar, 2007: 44).

Dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas pada umumnya digolongkan dalam tiga kategori, yaitu *content validity* (validitas isi), *construk validity* (validitas konstruk), dan *criterion related validity* (validitas berdasarkan kriteria). (Azwar, 2007: 45).

Dalam penelitian ini estimasi terhadap validitas menggunakan cara estimasi dengan *content validity* (validitas isi), yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah "sejauhmana aitem-aitem dalam tes

mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur” atau ”sejauhmana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur”. (Azwar, 2007: 45).

Proses estimasi dalam penelitian ini dilakukan oleh *professional judgment*, yaitu Dosen Pembimbing skripsi peneliti. Disini, sebagai *professional judgment*, Dosen Pembimbing mengarahkan agar tes yang dibuat relevan dengan kawasan isi objek dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for windows* didapatkan hasil bahwa terdapat 6 pernyataan yang gugur dalam angket Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu pada item nomor 9, 11, 15, 19, 25,26.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002; 154).

Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakain mendekati angka 1,00. Jika koefisien reliabilitas = 1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek-aspek psikologis dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjeknya, dikarenakan terdapatnya berbagai sumber error dalam diri manusia dan dalam pelaksanaan pengukuran yang sangat mudah mempengaruhi kecermatan hasil pengukuran (Azwar, 2007: 9).

Seperti halnya dengan validitas, karena reliabilitas alat ukur yang menunjukkan derajat kekeliruan tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Dalam mengestimasi reliabilitas alat ukur ada tiga pendekatan, yaitu pendekatan tes ulang, pendekatan dengan tes paralel, dan pendekatan satu kali pengukuran (Suryabrata, 2005: 29).

Pada penelitian ini, estimasi reliabilitas menggunakan pendekatan satu kali pengukuran, yaitu seperangkat tes diberikan kepada sekelompok subjek satu kali, lalu dengan cara tertentu dihitung estimasi reliabilitas tes tersebut. Pendekatan pengukuran satu kali ini menghasilkan informasi mengenai keajekan (konsistensi) internal alat ukur. Pendekatan pengukuran satu kali juga dapat menghindarkan diri dari kesulitan yang timbul dari pendekatan dengan pengukuran ulang maupun pendekatan dengan tes paralel (Suryabrata, 2005: 30).

Ada tujuh teknik yang populer digunakan untuk mengestimasi reliabilitas, yaitu dengan teknik belah dua, rumus rulun, rumus flanagen, teknik KR, teknik analisis varians, dan koefisien alpha (α). Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengestimasi reliabilitas adalah koefisien alpha (α). Dan proses analisa untuk mencari koefisien alpha (α) menggunakan bantuan SPSS for windows (Suryabrata, 2005: 31).

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for windows* didapatkan hasil bahwa nilai koefisien alpha (α) adalah 0,9325 sedangkan nilai r tabel adalah 0,463, sehingga $\alpha \geq r$ tabel ini berarti bahwa angket reliabel.

H. Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, kemudian data akan diolah. Pengolahan data yang diperoleh dari penelitian dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*). (Azwar, 2004: 123).

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini, diawali dari proses tabulasi, yaitu suatu proses pembuatan tabel induk yang memuat susunan data penelitian berdasarkan klasifikasi yang sistematis, sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, proses tabulasi dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan memakai *Microsoft excel 2003*. Proses pemasukan data disesuaikan dengan

kelompok dan kode variabelnya masing-masing kedalam suatu *data file*, yang mana proses ini dikenal juga sebagai proses *data entry* (Azwar, 2004; 123).

Setelah data penelitian ditabulasikan, perlu dilakukan pengolahan lebih lanjut, karena proses tabulasi belum dapat memberikan informasi yang diinginkan. Guna membantu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam pengolahan data, maka pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciens*) for windows.

SPSS for windows, merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu diskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya dan mudah pula dalam membaca interpretasi data yang ditampilkan. Dan dalam proses analisa data pada penelitian ini digunakan SPSS versi 11.5 *for windows* (Wahana Komputer, 2003; 2).

Dalam proses pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for windows*, diawali dengan mencari hasil dari validitas dan reliabilitas angket persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selanjutnya dilanjutkan dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Membuat Distribusi Frekuensi Data Produktivitas Kerja

Dikarenakan Data Produktivitas kerja yang diperoleh nantinya merupakan data interval, maka untuk memudahkan dalam menganalisanya data tersebut harus dibuat menjadi data ordinal, caranya yaitu dengan membuat distribusi frekuensi dari hasil produksi pekerja. Untuk membuat distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, maka akan dilakukan cara sebagai berikut:

- a. Tentukan *rentang*, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil.
- b. Tentukan banyak *kelas interval* yang diperlukan. Untuk menyesuaikan dengan skor pada angket, maka kelas interval Produktivitas kerja dibuat sama yaitu 4.

- c. Tentukan pajang kelas interval p, dengan aturan:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

- d. Pilih ujung bawah interval pertama. Untuk bisa diambil sama dengan data terkecil atau data yang lebih kecil dari data terkecil, tetapi selisihnya harus kurang dari panjang kelas yang telah ditentukan. Selanjutnya daftar disesuaikan dengan menggunakan harga-harga yang telah dihitung. (Sudjana, 2002; 47).
2. Menghitung *mean hipotetik* (μ), dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k$$

Keterangan:

μ : rerata hipotetik
 i_{\max} : skor maksimal aitem
 i_{\min} : skor minimal aitem
 Σk : jumlah item

3. Menghitung *deviasi standart hipotetik* (σ), dengan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

σ : rerata hipotetik
 X_{\max} : skor maksimal subjek
 X_{\min} : skor minimal subjek

4. Mencari Kategori

Untuk mengetahui Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja para pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo, maka subjek penelitian akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori dengan memasukkan hasil perhitungan ke dalam rumus kategori, seperti dibawah ini:

Tinggi = $X \geq (\mu + 1.\sigma)$

Sedang = $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma)$

Rendah = $X < (\mu - 1.\sigma)$

5. Analisis Prosentase

Setelah diketahui kategori pada tiap masing-masing subjek, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

f : frekuensi

N : Jumlah subjek

6. Tehnik Korelasi Jenjang Spearman

Prosedur yang mengukur tingkat hubungan positif atau negatif antara variabel, disebut tehnik korelasi. Karena pada penelitian ini merupakan penelitian korelasional, maka tujuan dari penelitian ini untuk menemukan tingkat hubungan positif atau negatif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja (Arikunto, 2002; 239).

Hasil dari tehnik korelasi tersebut dikenal dengan *koefisien korelasi*, yaitu petunjuk kuantitatif dari jenis dan tingkat hubungan antar variabel. *Koefisien korelasi* atau angka korelasi bergerak dari -1 sampai +1. Angka korelasi -1 menunjukkan korelasi negatif, dan angka korelasi +1 menunjukkan korelasi positif, nilai antara keduanya menunjukkan keragaman tingkat korelasi yang terjadi.

Dalam penelitian ini memakai dua variable karenanya digunakan *koefisien korelasi bivariat*, yaitu tehnik yang digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara dua variable. Ada berbagai macam tehnik dalam *koefisie korelasi bivariat* ini, ketepatan penggunaannya tergantung dari jenis data yang akan dicari hubungannya. Dan pada penelitian ini digunakan *tehnik korelasi jenjang Spearman*, karena jenis data yang akan dicari hubungannya termasuk pada jenis data ordinal (Arikunto, 2002; 240).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang

CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang berdiri pada tanggal 18 Agustus 2006. CV. Mitra Dunia Palletindo merupakan perusahaan keluarga yang dipimpin oleh Aziz Kartika dan juga sebagai Direktur Utama CV. Mitra Dunia Pelletindo Jakarta.

Awalnya, Aziz Kartika ingin mencoba membuka sebuah usaha yang menggunakan kayu sebagai bahan utamanya. Mengingat, di daerah Lumajang banyak industri pengolahan kayu yang membuat Kemasan kayu (pallet), maka usaha difokuskan untuk pembuatan pallet.

Pada waktu itu, Aziz Kartika baru saja lulus dari kuliahnya di Jakarta. Selama di Jakarta ia tidak semata-mata mencari ilmu, tetapi juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari pengalamannya sebagai seorang karyawan di Bagian pemasaran pada salah satu Perusahaan di Jakarta, ia banyak mengetahui pangsa pasar di Jakarta. Dari sinilah, ia mengetahui bahwa penjualan untuk produk kayu masih sedikit.

Dikarenakan minimnya modal, sebagai langkah awal Aziz Kartika hanya membuat contoh beberapa jenis pallet, dan bila ada yang berminat baru bisa memesannya. Pada saat itu, Aziz Kartika hanya mampu menyewa satu kavling ruko untuk kantor pemasarannya di Jakarta, dan untuk produksi pembuatan produknya lokasi ditempatkan di Lumajang, hal ini juga disebabkan karena bahan baku kayu log untuk pengolahan kayu lebih banyak terdapat di Jawa Timur. Sehingga untuk penyediaan bahan tersebut Aziz banyak dibantu oleh saudaranya yang bermukim di daerah tersebut. (Wawancara dengan sekretaris pada tanggal 29 April 2008).

Dari sinilah nama CV. Mitra Dunia Palletindo dirintis, dengan mendaftarkan CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang sebagai Perusahaan, karena Berdasarkan Peraturan Daerah No.54 tahun 2002 tentang Tanda Daftar Perusahaan, setiap Perusahaan yang berada di Kabupaten Lumajang harus terdaftar di Kantor Pelayanan Terpadu. CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang terdaftar dengan nomor 132735200048 pada tanggal 30 Mei 2006 sebagai Industri pengolahan kayu dengan status cabang dari CV. Mitra Dunia Palletindo yang berada di Jakarta.(Surat Tanda Daftar Perusahaan).

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 27 tahun 2004 tentang Surat Ijin Usaha Industri, Ijin Perluasan, dan Tanda Daftar Industri, CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang terdaftar pada nomor 536. 427.74.00017 A.I sebagai Industri Kecil, yang berkapasitas terpasang pertahun sebanyak 45.000 lbr. (Surat Tanda Daftar Industri).

Meskipun masih relatif muda, perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu untuk Kemasan Kayu (Pallet) ini, telah mampu memasarkan produknya hingga ke luar negeri, diantaranya ke Jepang, Cina, Korea Selatan, Australia, Canada, dan beberapa negara bagian di Benua Eropa. (Profile Perusahaan).

2. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan yang bergerak dibidang Kayu Kemasan ini, memproduksi kayu sesuai dengan pesanan, sehingga pekerja dituntut untuk menyesuaikan kayu yang akan diolah dengan produk yang akan dikemas. Penyesuaian terhadap pesanan kayu juga digolongkan atas dasar jenis produk, jenis alat angkut, dan tujuan penggunaan kayu kemasan.

Perusahaan ini mempunyai komitmen memberikan jasa yang terbaik kepada para pengguna jasanya. Sehingga, berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan terus menerus dilakukan untuk memberikan keuntungan pada pengguna jasanya.

Selain itu, sebagai perusahaan yang mempunyai visi untuk menjadi rekan utama didalam industri yang ada, merupakan perwujudan dari komitmen yang dibangun oleh perusahaan ini agar terus mendapat kepercayaan dari pemakai produknya..

Untuk terus berusaha menjadi perusahaan yang memberikan jasa terbaik pada penggunanya, perusahaan ini didukung oleh tenaga yang professional, material kemasan yang berkualitas yang mendukung kebutuhan kemasan di dalam negeri maupun internasional, serta ketepatan waktu untuk produksinya. (Profile Perusahaan).

Perusahaan yang ahli dibidang kemasan kayu ini, telah memenuhi standar ISPM ≠ 15, yaitu Standar Internasional yang mengatur tentang segala kemasan kayu dalam perdagangan internasional. Hal ini merupakan ide dari FAO (United Nations Food and Agriculture Organisation's) di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang telah membuat standard untuk kemasan kayu, yang mengacu pada perlindungan terhadap tanaman internasional, yaitu Internasional Plant Protection Convention yang dikenal dengan IPPC. Tepat pada bulan Maret tahun 2002 FAO menetapkan suatu standar yaitu, Internasioanl Standard for Phytosanitary Measures No.15, yang dikenal dengan ISPM≠ 15. (mdc-logistics@indo.net.id).

Pelaksanaan perlakuan ISPM ≠ 15 adalah dengan proses pemanasan, Heat Treatment (HT) dengan pencapaian suhu inti kayu minimal 56 °C selama 30 menit atau dengan proses fumigasi, pelaksanaan fumigasi diharuskan menggunakan fumigator yang baik, yaitu yang telah diregistrasi dalam skim audit Fumigasi berantan pada kemasan kayu yang akan digunakan. Selain hal yang telah disebutkan, kayu juga harus dalam kondisi bebas dari kulit katu, jamur, dan lubang serangga. (Profile perusahaan).

Dengan mengedepankan profesionalisme dalam proses serta kualitas produk kemasan kayu inilah, perusahaan selalu berusaha memberikan pelayanan kepada pengguna jasa produk, agar kepuasan yang diharapkan pengguna dapat terwujud.

3. Letak Geografis Lokasi Penelitian

a. Letak Geografis Kabupaten Lumajang

Lokasi Penelitian ini berada di Kabupaten Lumajang, yang mana Kabupaten ini merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Jawa Timur. Kabupaten ini terletak pada posisi $7^{\circ} 52'$ s/d $8^{\circ} 23'$ Lintang Selatan dan $112^{\circ} 50'$ s/d $113^{\circ} 22'$ Bujur Timur. Dengan Luas wilayah $1.790,90 \text{ Km}^2$ atau $3,74\%$ dari luas Propinsi Jawa Timur. (BPS Kabupaten Lumajang, 2007:22).

Secara administratif batas wilayah Kabupaten Lumajang adalah :

Sebelah Utara : Kabupaten Probolinggo

Sebelah Timur : Kabupaten Jember

Sebelah Selatan : Samudra Indonesia

Sebelah Barat : Kabupaten Malang

Untuk lebih jelasnya letak Kabupaten Lumajang dapat dilihat pada peta berikut ini:

Gambar 7
Peta Kabupaten Lumajang



Keterangan:

: Kabupaten Lumajang.

b. Letak Geografis Kecamatan Tempeh

Terdapat beberapa Kecamatan di Kabupaten Lumajang, salah satunya yaitu, Kecamatan Tempeh. Kecamatan ini mempunyai jumlah penduduk terbanyak setelah Kecamatan Pasirian, yaitu sebanyak 79.123 jiwa. Luas Kecamatan Tempeh adalah 88,05 Km². (BPS Kabupaten Lumajang, 2007:1).

Adapun Batas Administrasi Kecamatan Tempeh, antara lain:

Sebelah Utara : Kecamatan Lumajang

Sebelah Selatan : Samudera Indonesia

Sebelah Timur : Kecamatan Kunir

Sebelah Barat : Kecamatan Pasirian.

Untuk lebih jelasnya letak Kabupaten Lumajang dapat dilihat pada peta berikut ini:

Gambar 8
Peta Kecamatan Tempeh



Keterangan:

: Kecamatan Tempeh

c. Tempat Industri di Kabupaten Lumajang

Lokasi penelitian ini berada di kawasan Kabupaten Lumajang. Menurut data yang didapatkan dari BPS (Badan Pusat Statistik) Lumajang, Industri yang terdapat di Kabupaten Lumajang dalam kerangka prespektif pembangunan Propinsi Jawa Timur digolongkan pada Koridor IV, dimana kegiatan Usaha Industri di dominasi oleh Industri yang berbahan baku pertanian. (BPS Kabupaten Lumajang, 2007: 282).

Bukan hanya dari sektor pertanian saja, beberapa jenis usaha industri juga banyak terdapat di Lumajang, seperti Industri dari hasil Kehutanan, Industri Agro, industri logam, mesin, dan kimia, serta beberapa industri aneka usaha. (BPS Kabupaten Lumajang, 2007: 286).

Pada industri dari hasil Kehutanan, jenis Industri peti kemasan kayu merupakan industri kecil yang mempunyai perusahaan sebanyak 125 perusahaan pada tahun 2006. Jumlah ini merupakan jumlah terbesar setelah industri dari hasil pertanian, dan industri logam, mesin, dan kimia. Sedangkan untuk industri sedang/besar industri dari hasil hutan hanya memiliki 11 perusahaan, tetapi jumlah ini sedikit lebih banyak dibanding industri dari hasil pertanian yang mempunyai 9 perusahaan. (BPS Kabupaten Lumajang, 2007: 289).

Banyaknya jenis usaha industri ini semakin memajukan perekonomian Kabupaten Lumajang. Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2006 tercatat 5,04 triliun rupiah atau mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar 5,22 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Angka ini mencerminkan tingkat perkembangan produktifitas perekonomian secara riil. Ada 3 sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan di atas angka total kabupaten, yaitu Pertanian, Pertambangan dan Penggalian, dan Industri Pengolahan. (BPS Kabupaten Lumajang, 2007: 290).

Industri Pengolahan yang termasuk didalam salah satu sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan di atas angka total, menjadi bukti bahwa produksi industri pengolahan kayu di Kabupaten Lumajang bisa dibilang cukup maju, mengingat potensi industri dari hasil industri kehutanan merupakan jenis industri yang paling banyak menghasilkan produksi. Sehingga, dengan adanya kenaikan ini dapat dikatakan bahwa setiap industri kayu yang ada cukup produktif.

4. Alamat Perusahaan

CV. Mitra Dunia Palletindo mempunyai beberapa cabang diantaranya di Lumajang yang menjadi tempat produksi pembuatan kemasan kayu (pallet). Adapun alamat dari CV. Mitra Dunia Palletindo dan beberapa cabang yang lain adalah:

Jakarta (Head Office)

Perkantoran Pulomas I, gedung 3, lantai 1, ruang 9-10.

Jl. Jend. Ahmad Yani No.2 Jakarta 13210-Indonesia

Telp : 62-21 47869431, fax: 62-21 47869437

e-mail: mdc-logistics@indo.net.id

Surabaya Brach

Ruko Garha Anggrek Mas Regency Blok A No.05, Sidoarjo-Jawa Timur-Indonesia

Telp : 62-31 8070497, fax: 62-31 71248884

e-mail: md-palletindo@indo.net.id

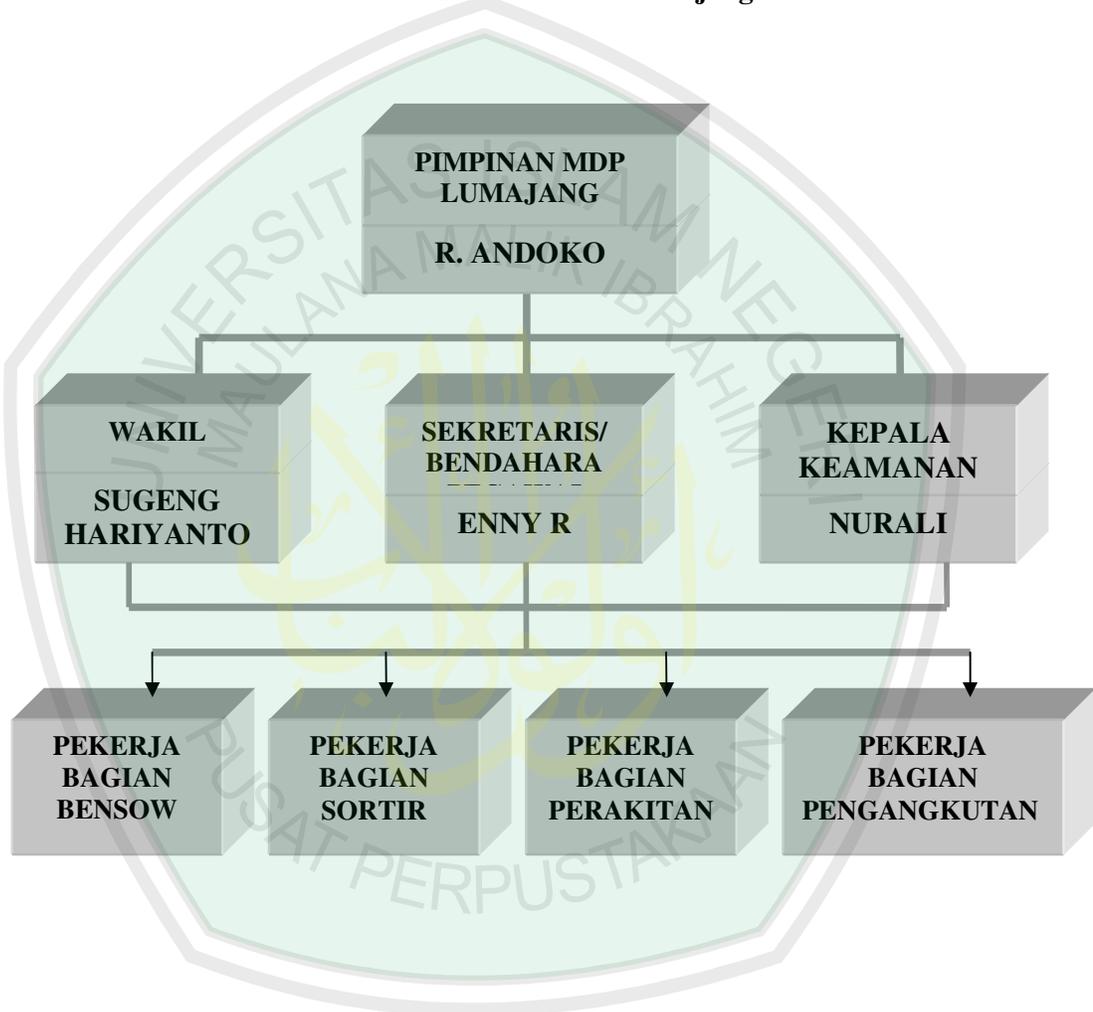
Lumajang (Sawmill&Workshop)

Jl. Kapten Jama'ari No. 114 Tempeh – Lumajang-Jawa Timur Kodepos 67371

Telp-fax : 0334-520767

5. Struktur Organisasi

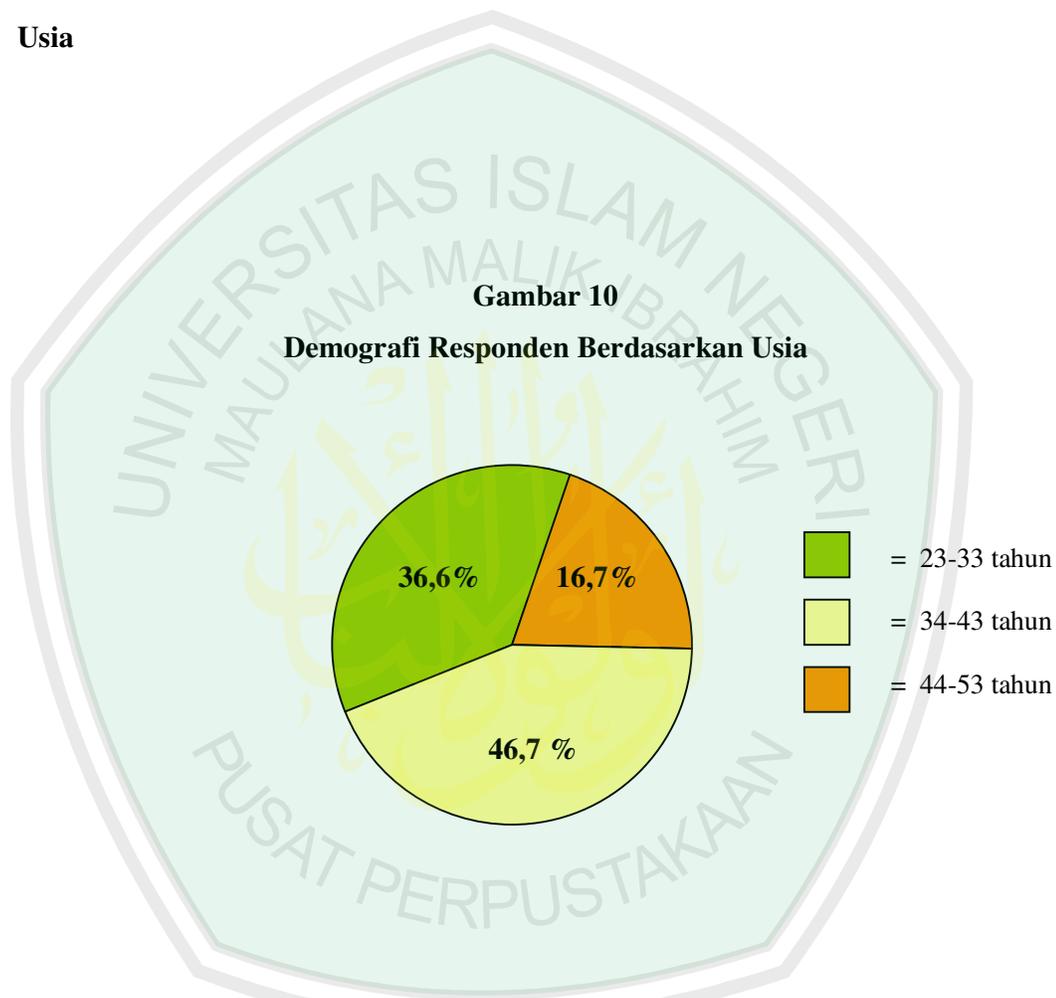
Gambar 9
Struktur organisasi
CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang



B. Demografi Responden

Jumlah responden pada penelitian sebanyak 30 orang, dan semuanya berjenis kelamin laki-laki. Adapun diskripsi dari usia, latar belakang pekerjaan, dan lama bekerja dapat dilihat pada grafik berikut:

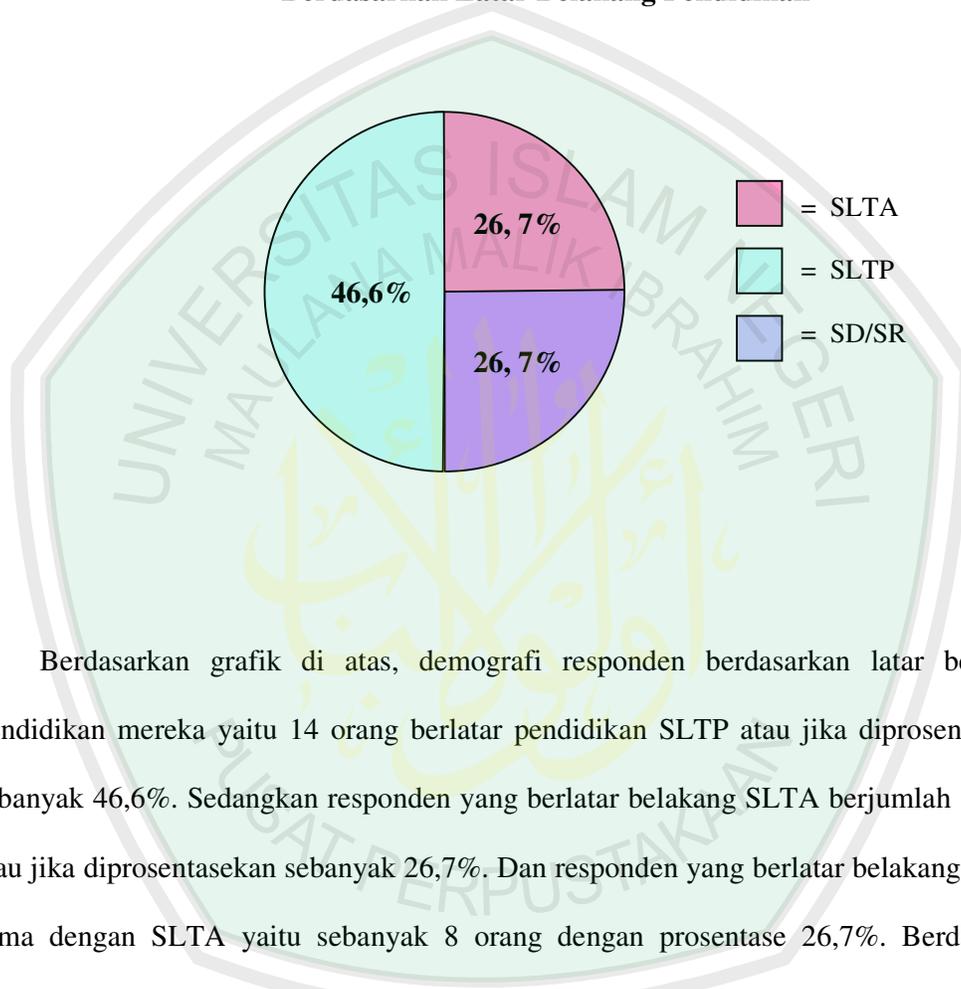
1. Usia



Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan usia sebanyak 11 orang berusia 23-33 tahun atau jika diprosentasekan sebanyak 36,6%. Sedangkan responden yang berusia 34-43 tahun sebanyak 14 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 46,7%. Dan yang berusia 44-53 tahun hanya 5 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 16,7%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian perakitan ini, usianya kebanyakan relative masih muda, yaitu antara 23-43 tahun.

2. Latar Belakang Pendidikan

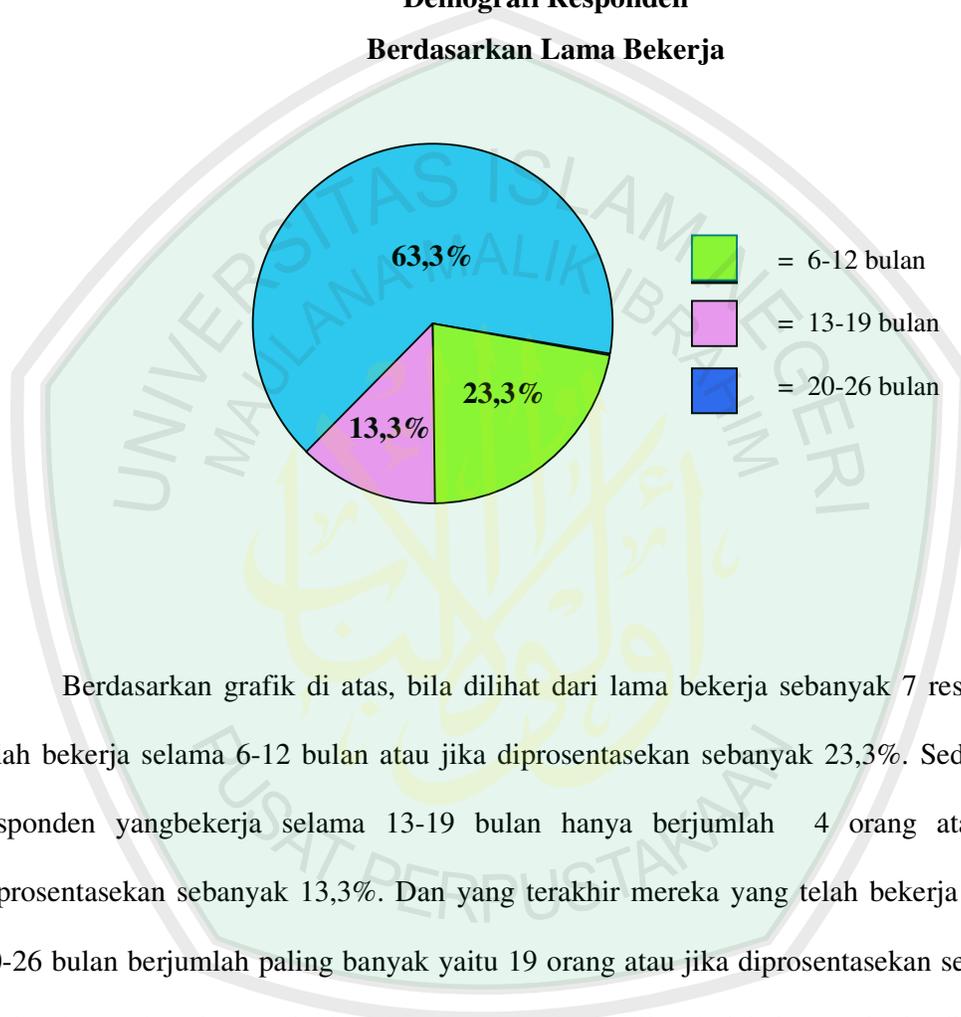
Gambar 11
Demografi Responden
Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan



Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan mereka yaitu 14 orang berlatar pendidikan SLTP atau jika diprosentasekan sebanyak 46,6%. Sedangkan responden yang berlatar belakang SLTA berjumlah 8 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 26,7%. Dan responden yang berlatar belakang SD/SR sama dengan SLTA yaitu sebanyak 8 orang dengan prosentase 26,7%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian perakitan ini mayoritas berpendidikan rendah, hal ini disebabkan karena pekerja disini dituntut untuk bekerja dengan kemampuan fisik, dibanding dengan kemampuan intelegensinya.

3. Lama Bekerja

Gambar 12
Demografi Responden
Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan grafik di atas, bila dilihat dari lama bekerja sebanyak 7 responden telah bekerja selama 6-12 bulan atau jika diprosentasekan sebanyak 23,3%. Sedangkan responden yang bekerja selama 13-19 bulan hanya berjumlah 4 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 13,3%. Dan yang terakhir mereka yang telah bekerja selama 20-26 bulan berjumlah paling banyak yaitu 19 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 63,3,7%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian perakitan ini masih relative baru dalam bekerja. Mengingat bahwa perusahaan ini juga perusahaan yang baru saja berdiri.

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya sebuah instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2002; 144).

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 for windows. Dari uji validitas yang telah dilakukan didapatkan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Uji Validitas
Angket Persepsi Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Faktor	Indikator	Resiptor	Item valid	Item gugur	Σ	
Fisik	1. Persepsi tentang tata ruang kerja		1,10,28	19 (0,0000)	3	
	2. Persepsi tentang pakaian kerja		2,20,29	11 (0,1677)	3	
	3. Persepsi tentang Alat Pelindung Diri (APD):	a. Persepsi tentang pelindung mata		3,12,21,30	–	4
		b. Persepsi tentang sepatu pengaman		4,13,22,31	–	4
		c. Persepsi tentang sarung tangan		5,14,23,32	–	4
		d. Persepsi tentang Pelindung hidung (masker)		6,24,33	15 (0,1320)	3
	4. Persepsi tentang Lingkungan Kerja :	Persepsi tentang Udara.		7,16,34	25 (0,2317)	3
Non Fisik	1. Persepsi tentang Pengendalian stres		8,17,,35	26 (0,2177)	3	
	2. Persepsi tentang Kontrol diri.		18,27,36	9 (0,1210)	3	
	Total			30	6	30

Pada tabel hasil uji validitas di atas, terdapat dua indikator yang tidak diikutsertakan, yaitu indikator persepsi tentang suara dan indikator persepsi tentang pencahayaan. Hal ini dilakukan, karena pada dua indikator tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja di CV. Mitra Dunia Palletindo seperti hasil observasi pada tanggal 28 april-8 Mei 2008 dan wawancara dengan Pimpinan juga mandor disana.

Pada indikator persepsi tentang suara, item ini tidak sesuai dengan situasi lingkungan kerja yang diharapkan. Situasi disana sangat ramai dengan suara mesin-mesin peralatan yang sedang beroperasi, biasanya bila bekerja dalam situasi seperti ini akan mengganggu konsentrasi sehingga dapat mengakibatkan produktivitas menurun. Tetapi, fenomena yang terjadi dilapangan tidak demikian, dengan situasi lingkungan kerja yang seperti itu pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada sesuatu yang membuatnya tidak nyaman. Hal ini terjadi karena mereka telah mampu menyesuaikan diri dengan situasi lingkungan kerja mereka, sehingga hal ini tidak membuat mereka terganggu dalam bekerja.

Sedangkan pada indikator persepsi tentang pencahayaan. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa fungsi utama penerangan ditempat kerja adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat dengan jelas, mudah dikerjakan dengan cepat, dan produktivitas dapat meningkat. Pada bagian perakitan ini ada tiga tempat bagi pekerja dalam merakit pallet, dan setiap tempat ada yang di dalam ruangan dan ada yang di luar ruangan, karenanya masalah penerangan tidak menjadi persoalan bagi mereka. Bagi pekerja yang berada didalam ruangan, mereka dapat menggunakan jendela yang ada untuk mendapatkan cahaya alami dari sinar matahari. Sedangkan bagi pekerja yang berada di luar ruangan, mereka bisa mendapatkan cahaya yang lebih baik karena bisa langsung mendapat cahaya dari sinar matahari. Tetapi, pada saat cuaca mendung, maka cahaya matahari seolah hilang dan langit menjadi agak gelap, tapi hal ini juga tidak menjadi kendala bagi pekerja yang berada di luar karena mereka tidak bekerja sampai

malam, sehingga tidak perlu mendapatkan penerangan dari lampu listrik, juga pada pekerja yang berada di dalam ruangan, mereka masih dapat melihat dengan cukup jelas meskipun tidak seterang pada saat cuaca tidak mendung.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2002; 154).

Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00. Jika koefisien reliabilitas = 1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek-aspek psikologis dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjeknya, dikarenakan terdapatnya berbagai sumber error dalam diri manusia dan dalam pelaksanaan pengukuran yang sangat mudah mempengaruhi kecermatan hasil pengukuran. (Azwar, 2007: 9).

Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 for windows, diperoleh hasil yaitu 0,9325 pada angket persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berikut uji Reliabilitas yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
X	0,9325	0,463	$\alpha \geq r \text{ tabel}$	Reliabel

D. Distribusi Frekuensi Data Produktivitas Kerja

Seperti yang telah dijelaskan pada bab III, bahwa jenis data dalam penelitian ini, untuk variable Persepsi tentang K3 termasuk pada data ordinal, dan untuk data produktivitas termasuk jenis data interval. Karena kedua variable memiliki jenis data yang berbeda, untuk mengkorelasikannya kedua jenis data perlu disamakan. Untuk variable produktivitas kerja data berbentuk interval, untuk menjadikannya ordinal perlu dilakukan perhitungan dengan distribusi normal, agar tiap nilai yang didapat mempunyai tingkatan yang berbeda.

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus distribusi frekuensi, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Nilai Distribusi Frekuensi
Produktivitas Kerja

No	Interval	Kategori nilai
1	8-12	1
2	13-17	2
3	18-22	3
4	23-27	4

E. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk mengetahui persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu pekerja yang memiliki persepsi positif, cukup, dan negatif. Setelah dihitung dengan menggunakan rumus *mean hipotetik* (μ) dan *standar deviasi hipotetik* (σ), didapatkan hasil sebagai berikut:

$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k$	$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$
$= \frac{1}{2} (1 + 4) . 36$	$= \frac{1}{6} (144 - 36)$
$= \frac{1}{2} . 180$	$= \frac{1}{6} (108)$
$= 90$	$= 18$

Kemudian hasil perhitungan di atas dimasukkan ke dalam kategori sebagai berikut:

- a) Positif = $X \geq (\mu + 1.\sigma) = X \geq (90 + 1.18) = X \geq 108$
- b) Cukup = $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma) = (90 - 1.18) < X \leq (90 + 1.18) = 72 < X \leq 108$
- c) Negatif = $X < (\mu - 1.\sigma) = X < (90 - 1.18) = X < 72$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

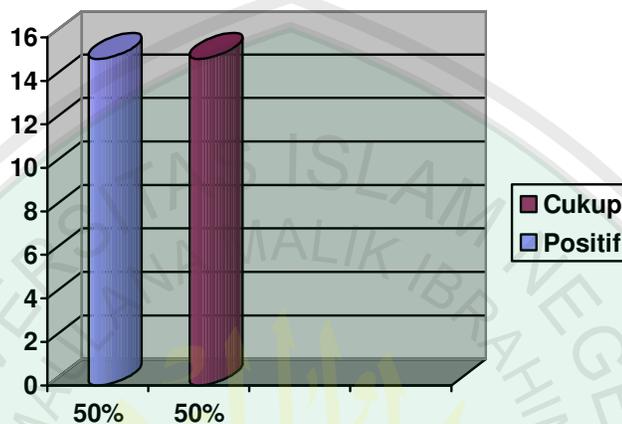
Rumusan Kategori

Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\mu + 1.\sigma)$	Positif	$X > 108$
$(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma)$	Cukup	$72 < X \leq 108$
$X < (\mu - 1.\sigma)$	Negatif	$X < 72$

Berdasarkan rumusan di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 13
Frekuensi dan Prosentase Kategori
Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja



2. Produktivitas Kerja

Pada variabel Y yaitu variabel produktivitas kerja, subjek penelitian juga dibagi kedalam tiga kategori yaitu tinggi, cukup, dan rendah. Berdasarkan data produktivitas yang telah diperoleh dari penelitian, setelah dihitung dengan menggunakan rumus *mean hipotetik* (μ) dan *standar deviasi hipotetik* (σ), didapatkan hasil sebagai berikut:

$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k$ $= \frac{1}{2} (1 + 4) . 39$ $= \frac{1}{2} . 195$ $= 97,5$	$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ $= \frac{1}{6} (156 - 39)$ $= \frac{1}{6} (117)$ $= 19,5$
--	--

Kemudian hasil perhitungan di atas dimasukkan ke dalam kategori sebagai berikut:

- a) Positif = $X \geq (\mu + 1.\sigma) = X \geq (97,5 + 1.19,5) = X \geq 117$
- b) Cukup = $(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma) = (97,5 - 1.19,5) < X \leq (97,5 + 1.19,5) = 78 < X \leq 117$
- c) Negatif = $X < (\mu - 1.\sigma) = X < (97,5 - 1.19,5) = X < 78$

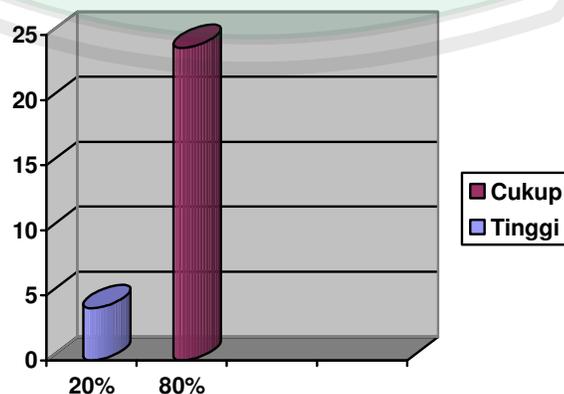
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Rumusan Kategori
Produktivitas Kerja

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\mu + 1.\sigma)$	Tinggi	$X > 108$
$(\mu - 1.\sigma) < X \leq (\mu + 1.\sigma)$	Cukup	$72 < X \leq 108$
$X < (\mu - 1.\sigma)$	Rendah	$X < 72$

Berdasarkan rumusan tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 14
Frekuensi dan Prosentase Kategori
Produktivitas Kerja



3. Korelasi antara Persepsi tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Adapun metode korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi tata jenjang (*rank order correlation*), karena variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari dua variabel yang berjenis data ordinal. Dari hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for windows* didapatkan hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel 9
Korelasi antara Variabel X dan Y

Correlations				
			X	Y
Spearman's Rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.730(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	.730(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah positif yaitu 0,730, sehingga nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,730 > 0,478$. Hal ini menunjukkan bahwa: Ada hubungan yang signifikan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja (K3). Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja” diterima. Artinya, semakin positif persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja.

D. Pembahasan

1. Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Dalam Perspektif Psikologi

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel persepsi tentang K3, didapatkan tiga kategori yang berbeda pada persepsi masing-masing setiap responden, yaitu kategori positif, cukup, dan negatif. Hasil yang diperoleh oleh masing-masing responden berjumlah 15 orang pada kategori persepsi positif dengan prosentase 50%, dan 15 orang pada kategori cukup dengan prosentase 50%.

Dari hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa tidak ada subjek yang berada pada kategori negatif. Hal ini menandakan bahwa mayoritas para pekerja di bagian perakitan telah mengerti dan memahami tentang sistem K3, sehingga karena mereka telah terbiasa memperhatikan dan melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan K3 pada saat mereka bekerja, maka persepsi mereka tentang K3 menjadi positif.

Selain itu, perolehan angka yang diperoleh dari persepsi tentang K3 pada kategori positif dan cukup memiliki nilai yaitu sama-sama berjumlah 15 orang. Hal ini, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang menonjol antara pekerja yang mempunyai persepsi positif dengan yang mempunyai persepsi cukup. Bila para pekerja yang mempunyai persepsi cukup bisa terus melaksanakan sistem K3 dengan baik, maka mereka dapat mempunyai persepsi yang positif tentang K3, sehingga nantinya persepsi para pekerja di bagian perakitan ini mayoritas bisa positif tentang K3. Bukan hanya dari para pekerja, pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat membantu para pekerjanya dengan lebih mensosialisasikan dan meningkatkan Sistem K3 di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi individu dalam proses persepsi adalah pemahaman. Setiap individu dapat memberi arti pada sebuah objek karena dia telah memahami objek tersebut. Begitu juga halnya dengan pemahaman pekerja tentang K3. Bila pekerja tidak mengerti dan memahami maksud dan tujuan dari adanya Sistem

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka pekerja tidak akan mempersepsikan positif tentang K3. Selain sebagai salah satu faktor yang berperan dalam persepsi, setiap individu memerlukan pemahaman sebagai suatu kemampuan untuk mengetahui dan mengerti tentang segala hal di bumi ini. Sebagaimana Firman Allah:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya: "Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada" (QS. Al-Hajj: 46).

Oleh karena itu, karena pemahaman diperlukan oleh setiap individu untuk memahami segala hal, maka diperlukan suatu pengertian yang benar tentang suatu objek agar seseorang yang mempersepsikan tentang objek tersebut dapat jelas. Dalam hal ini, pihak perusahaan dapat memperhatikan para pekerja yang masih mempunyai persepsi dengan kategori cukup dengan cara lebih memberikan pemahaman yang komprehensif tentang K3.

Kurangnya perhatian pekerja tentang sistem K3, dapat dikarenakan belum adanya suatu unit yang secara khusus menangani masalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga akan lebih baik bila pihak manajemen di CV. Mitra Dunia Palletindo dapat membuat suatu unit yang menangani masalah ini. Dengan adanya unit ini, perusahaan dapat memberikan perlindungan bagi para pekerjanya juga dapat menjadi antisipasi bagi pihak perusahaan bila terjadi kecelakaan atau kebakaran seperti yang pernah terjadi pada tanggal 6 Januari 2008.

Sebagai suatu unit yang mengatur tentang upaya pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit kerja, segala hal yang berhubungan dengan pencegahan dan prosedur pelaksanaan harus dimengerti dan dipahami bagi para pelaksana pada unit tersebut. Selain itu, diperlukan sosialisasi yang baik agar para pekerja dapat mengerti dan memahami akan sistem ini, sehingga mereka dapat pula melaksanakan sistem K3 ini dengan penuh tanggung jawab.

Dalam kajian Islam keselamatan merupakan suatu hal yang harus terus dilakukan oleh setiap manusia di bumi ini. Keselamatan setiap individu sesungguhnya merupakan tanggung jawab setiap pribadi. Bila seseorang telah menjaga dirinya dari segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya, maka ia telah mampu bertanggung atas dirinya sendiri. Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Israa' ayat 15, yang berbunyi:

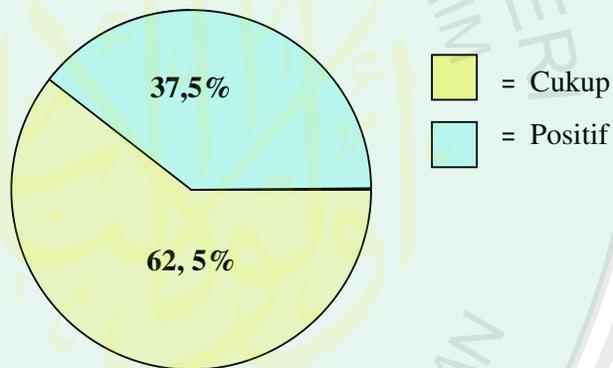
مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat Maka Sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan kami tidak akan meng'azab sebelum kami mengutus seorang rasul”.

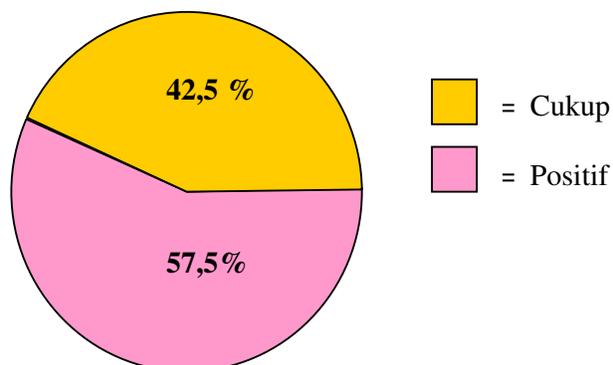
Bila pekerja telah mengerti dan memahami tentang maksud dan tujuan K3, mereka dapat melaksanakannya tanpa harus merasa mengganggu atau tidak nyaman, contohnya pada penggunaan APD pada saat bekerja. Masalah yang timbul dari pemakaian APD biasanya pekerja akan tidak nyaman dan dapat mengganggu konsentrasi mereka bila digunakan. Hal semacam inilah, yang dapat membuat pekerja mempersepsikan negatif tentang K3. Tetapi bila pekerja telah mengerti tentang tujuan digunakannya APD tersebut, maka pekerja tidak akan segan untuk menggunakannya.

Bila ditinjau lebih lanjut, ada yang menarik dari persepsi pekerja pada bagian perakitan ini, yaitu latar belakang pendidikan pekerja yang lebih tinggi ternyata tidak membuat persepsi mereka tentang K3 lebih baik. Pekerja dengan latar belakang pendidikan SD/SR, justru memiliki persepsi lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang berlatar belakang pendidikan SLTA. Untuk lebih jelasnya tentang hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

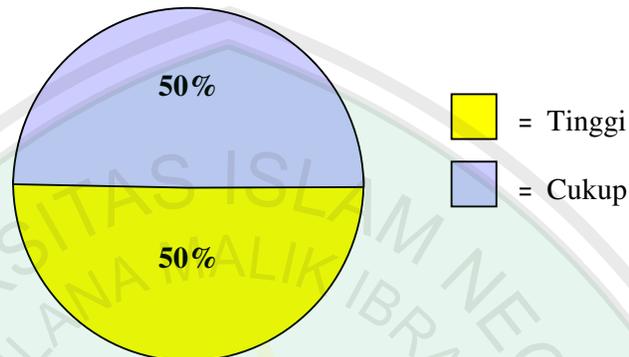
Gambar 15
Persepsi tentang K3 Pekerja
Yang Berlatar Belakang Pendidikan SLTA



Gambar 16
Persepsi tentang K3 Pekerja
Yang Berlatar Belakang Pendidikan SLTP



Gambar 17
Persepsi tentang K3 Pekerja
Yang berlatar belakang pendidikan SD/SR



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa pekerja dengan latar belakang pendidikan SD/SR persepsinya lebih baik, dibandingkan dengan pekerja yang berlatar pendidikan SLTA. Pekerja dengan latar belakang pendidikan SD/SR 4 orang memiliki kategori persepsi positif dengan prosentase 50 % dan kategori persepsi cukup sebanyak 4 orang dengan prosentase 50% pula. Sedangkan Pekerja dengan latar belakang pendidikan SLTA 3 orang memiliki kategori persepsi positif dengan prosentase 37,5% dan 5 orang memiliki kategori cukup dengan kategori jika di prosentasekan sebesar 62,5%. Kemudian pada pekerja dengan latar belakang pendidikan SLTP 8 orang memiliki persepsi dalam kategori positif dengan prosentase 57,5% dan 6 orang memiliki persepsi dalam kategori cukup dengan prosentase 42,5%.

Perbedaan persepsi pekerja tersebut, dapat diakibatkan dari pengalaman pekerja. Pengalaman merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi seseorang pada saat melakukan persepsi. Pengalaman yang dimiliki oleh pekerja di bagian perakitan ini berbeda-beda antara pekerja satu dan lainnya. Pengalaman yang dimiliki oleh setiap pekerja, biasanya akan membantu mereka dalam mempersepsikan stimulus yang baru.

Seperti yang diungkapkan oleh Kartono: “bahwa apa yang kita amati sekarang ini senyatanya pernah kita amati/kenal pada masa lalu, sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, maka ia akan lebih mudah mempersepsikan apa yang dilihatnya saat ini.

Pengalaman yang dimiliki oleh setiap pekerja, biasanya dapat membantu mereka untuk melakukan persepsi. Seperti pengalaman pekerja yang berlatar belakang pendidikan SD/SR contohnya. Dari hasil wawancara dengan mandor di sana, didapatkan informasi bahwa: ”mayoritas pekerja yang berlatar pendidikan SD/SR mempunyai pengalaman yang lebih banyak dalam bekerja, sehingga jika ada kejadian-kejadian menimpa mereka pada saat bekerja, mereka tau apa yang harus dilakukan”. (wawancara tanggal 28 Mei 2008).

Pengalaman yang dimiliki pekerja yang berlatar belakang pendidikan SD/SR, menjadi salah satu faktor mereka mempersepsikan positif tentang K3, apalagi dari wawancara dengan mandor disana juga diketahui bahwa: mereka yang berlatar belakang pendidikan SD/SR rata-rata memiliki pengalaman kerja cukup lama yaitu minimal 4-5 tahun. Sehingga mereka telah banyak mengetahui mengenai hal-hal yang terkait dengan K3 dari pengalaman mereka di tempat kerja terdahulu. Sehingga, tidak diragukan lagi bila mereka mempunyai persepsi yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang berlatar belakang pendidikan SLTA.

Selain pentingnya keselamatan bagi seorang pekerja, setiap individu diperintahkan pula untuk menjaga keselamatan, karena bila seseorang memiliki tubuh yang sehat ia dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal. Rasulullah memberikan petunjuk kepada umatnya agar memasukkan makanan dan minuman yang bisa menegakkan badan sebagai pengganti dari apa yang sudah terurai. Sesuatu yang dimasukkan itu harus sesuai dengan kadar yang dimanfaatkan oleh badan, baik secara kuantitas maupun kualitas (Muhammad, 2006;483)..

Makanan dan minuman yang cukup juga diperlukan oleh setiap orang yang bekerja, karena energi yang dibutuhkan bagi orang yang bekerja akan lebih banyak, apalagi bagi pekerja laki-laki. Menurut Santoso, pekerja memerlukan tenaga yang sumbernya adalah makanan. Keseimbangan gizi juga merupakan hal penting. Gizi bagi seorang pekerja sangat dibutuhkan untuk membantunya agar terus berstamina pada saat bekerja, selain itu agar tingkat kesehatan dan kapasitas kerja serta produktivitas kerja tercapai setinggi-tingginya. (Santoso, 2004; 75).

Di CV Mitra Dunia Palletindo jam istirahat bagi para pekerjanya dibedakan dalam dua *shift*, yaitu *shift* pagi pada jam 08.30 WIB dan *shift* siang pada jam 12.00 WIB. Dengan adanya dua waktu istirahat yang diberikan bagi para pekerjanya pihak perusahaan ingin memberikan waktu yang sedikit lebih panjang bagi para pekerja. Pekerja dapat menenangkan diri dan beristirahat pada *shift* pertama agar tidak mengantuk, mengingat pekerjaan yang mereka lakukan dimulai pada pukul 06.30 WIB, biasanya pekerja akan memanfaatkannya dengan minum kopi atau mengobrol dengan pekerja lain untuk sedikit melepas penat pada *shift* ini. Dan untuk waktu istirahat yang diberikan pada *shift* kedua, biasanya pekerja akan memanfaatkannya dengan makan siang untuk memberi energi bagi tubuh mereka.

Dengan adanya dua waktu untuk beristirahat tersebut, para pekerja dapat merilekskan badan setelah penat dalam bekerja dan setelahnya dapat kembali bekerja dengan semangat. Sebagaimana anjuran Rasulullah SAW, bahwa kesehatan dan kesentosaan merupakan salah satu anugerah yang terbesar, bahkan kesentosaan saja adalah anugerah yang terbesar secara keseluruhan, maka sudah menjadi keharusan untuk dijaga. Selanjutnya Rasulullah juga bersabda, “Ada dua nikmat yang banyak diabaikan oleh banyak orang, yaitu nikmat kesehatan dan waktu luang”. (HR. Al-Bukhari).

Untuk lebih jelasnya tentang beberapa hal yang berhubungan pada tiap pekerja di bagian perakitan ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Identitas Pekerja Bagian Perakitan

NO	NAMA PEKERJA	USIA/TAHUN	PENDIDIKAN AKHIR	LAMA BEKERJA
1	Sugeng	44	SLTA	26 bulan
2	Samsol	23	SLTA	12 bulan
3	Eko	27	SLTA	6 bulan
4	Hadi Suyono	24	SMK	9 bulan
5	Agus Dardji	38	SLTA	24 bulan
6	Tamar	38	SLTA	24 bulan
7	Sugianto	38	SLTA	24 bulan
8	Candra	30	SLTA	12 bulan
9	Baridji	39	SLTP	24 bulan
10	Husen	38	SLTP	24 bulan
11	M. Sugiono	24	SLTP	24 bulan
12	Sumarto	26	SLTP	18 bulan
13	Afid	35	SLTP	24 bulan
14	Suparman	29	SLTP	24 bulan
15	Sodik	26	SLTP	18 bulan
16	Mari	37	SLTP	24 bulan
17	Suyono	36	SLTP	18 bulan
18	Sunaryo	40	SLTP	12 bulan
19	Juki	46	SLTP	24 bulan
20	Rosid	36	SLTP	24 bulan
21	Nur	30	SLTP	24 bulan
22	Tufi	32	SLTP	24 bulan
23	Sugiono	40	SD	24 bulan
24	Baidi	42	SD	12 bulan
25	Miskadi	39	SD	24 bulan
26	Doglas	53	SR	26 bulan
27	Said	52	SR	12 bulan
28	Sumal	48	SD	18 bulan
29	Mis	45	SD	24 bulan
30	Buasan	40	SD	24 bulan

Sumber: Kantor CV. Mitra DunianPalletindo Lumajang

Dari beberapa penjelasan yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi para pekerja tentang K3 di bagian perakitan ini terbilang positif, mengingat tidak adanya pekerja yang memiliki persepsi dalam kategori negatif. Pemahaman pekerja tentang K3 dapat menjadi salah satu faktor dalam melakukan persepsi, sehingga pemahaman yang baik yang telah dimiliki oleh setiap pekerja, membuat mereka memiliki persepsi yang positif tentang K3. Adanya perolehan yang sama pada kedua kategori yang diperoleh, dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen di CV. Mitra Dunia Palletindo agar lebih memperhatikan pekerja yang masih memiliki persepsi dalam kategori cukup, selain itu perlunya perusahaan membangun sistem K3 untuk melindungi para pekerja dan perusahaan bila terjadi kecelakaan kerja. Dengan cara ini, dapat membuat pekerja untuk dapat lebih memahami dan melaksanakan sistem K3 dengan lebih baik, sehingga para pekerja dapat lebih memiliki persepsi positif dan pihak perusahaan terbantu dengan adanya sistem K3.

Selain faktor internal seperti pemahaman individu, lingkungan kerja sebagai faktor eksternal juga mempengaruhi proses persepsi. Stimulus yang datang dari lingkungan sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan persepsi. Persepsi para pekerja yang positif tentang K3, dapat menjadi gambaran bahwa lingkungan kerja mereka sangat mendukung pekerjaan mereka. Akan tetapi, karena ada sebagian yang masih memiliki persepsi dalam kategori cukup lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang membuat persepsi mereka kurang positif.

2. Produktivitas Kerja

Pada variabel Produktivitas Kerja, dari perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hanya dua kategori saja pada masing-masing responden, yaitu kategori tinggi dan sedang. Untuk kategori tinggi berjumlah 6 subjek dengan prosentase 20%, sedangkan kategori cukup berjumlah 24 subjek dengan prosentase 80%, dan untuk kategori rendah tidak ada responden yang mewakili kategori ini.

Tidak adanya responden yang memiliki kategori rendah pada variabel ini, dikarenakan setiap pekerja dituntut untuk mendapatkan hasil produksi yang sesuai dengan pesanan tiap harinya. Selain itu, karena upah yang mereka dapatkan ditentukan dari banyak pallet yang dihasilkan, maka mereka selalu termotivasi untuk menghasilkan banyak pallet tiap harinya. Dengan kondisi seperti ini, bila pekerja bersikap tidak produktif, maka upah yang mereka terima akan lebih sedikit dan dapat merugikan mereka.

Meskipun tidak ada kategori rendah dalam variabel produktivitas ini. Tetapi mayoritas pekerja di bagian perakitan ini memiliki kategori cukup, yaitu sebanyak 24 orang dengan prosentase 80%. Produktivitas pekerja yang mayoritas berada dalam kategori cukup ini, menunjukkan bahwa apa yang telah diusahakan oleh pekerja bagian ini belum cukup maksimal. Walaupun tidak ada pekerja yang berada dalam kategori rendah pada variabel produktivitas kerja ini, namun selisih angka antara pekerja yang memiliki produktivitas tinggi dan cukup sangat jauh berbeda, yaitu 80% pekerja pada kategori cukup dan 20% pada kategori tinggi. Sehingga, pekerja perlu terus meningkatkan produktivitas kerjanya agar bisa lebih baik lagi. Apalagi, produktivitas bagi sebuah perusahaan merupakan hal yang harus terus ditingkatkan, karena dengan makin produktif, maka pendapatan yang diterima tentu makin besar. Selain itu, dengan makin produktif perusahaan dapat terus maju dan berkembang, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang di anjurkan dalam Islam bahwa sangat disayangkan ketika kita memiliki banyak kemampuan namun kita hanya mampu mengerjakan sedikit kewajiban, tidak sebanding dengan kesempatan, waktu luang, kesehatan, masa produktif, keamanan, dan kondisi yang kita miliki. Sebagaimana Firman Allah,

فَذَاقَتْ وَبَالَ أَمْرِهَا وَكَانَ عَاقِبَةُ أَمْرِهَا خُسْرًا ﴿٩﴾

Artinya: "Maka mereka merasakan akibat yang buruk dari perbuatannya, dan adalah akibat perbuatan mereka kerugian yang besar" (QS. Ath- Thalaq: 9).

Produktivitas dapat dicapai oleh pekerja bila mereka bisa bekerja dengan optimal, disamping itu perlu pula memperhatikan tentang perencanaan yang tepat pada proses produksi. Perencanaan yang tepat pada proses produksi dapat meminimalkan resiko kerugian bagi perusahaan. Dengan merencanakan biaya produksi dengan baik, yaitu memperhatikan biaya yang akan dikeluarkan baik dari segi waktu dan tenaga yang dikeluarkan karyawan, biaya operasional, dan lain-lain, agar sebanding atau lebih banyak dari yang didapatkan oleh perusahaan nantinya.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, bahwa produktivitas kerja memiliki pengertian menghasilkan lebih banyak dan lebih baik dengan pengeluaran (*output*) dan pendapatan (*input*) yang sama atau bahkan lebih baik pendapatannya. Di CV. Mitra Dunia Palletindo, harga terhadap produk yang dihasilkan ditentukan oleh besarnya biaya yang di keluarkan untuk membuat produk tersebut. Sehingga, tidak ada patokan pasti pada tiap produknya, karena pihak menejemen harus terlebih dahulu memperhitungkan semua biaya operasioanl dan non operasioanl untuk proses produksinya, kemudian baru menentukan harga jual pada setiap jenis produknya.

Mengingat, perusahaan ini adalah perusahaan yang membuat produk sesuai dengan keinginan penggunanya, maka harga atas tiap produknya akan berbeda-beda. Karena harga tiap produk harus benar-benar diperhitungkan sesuai dengan biaya

operasioanal yang dikeluarkan untuk produk yang dipesan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih baik dari biaya yang dikeluarkan. Dengan cara ini, perusahaan dapat terus berusaha mempertahankan produktivitasnya.

Produktivitas bagi sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang harus dapat dilaksanakan oleh semua elemen di dalamnya, sehingga bukan hanya dari pihak manajemen perusahaan, para pekerja juga perlu mendukung terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh para pekerja dengan bekerja secara optimal dan penuh rasa tanggung jawab. Pekerja yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti sering tidak masuk kerja atau tidak berusaha untuk menghasilkan produk lebih banyak dan lebih baik, tentu akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan bila hal ini terus-menerus terjadi, maka dapat menyebabkan kerugian perusahaan. Dalam hal ini, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan adalah melakukan perjanjian kerja. Cara ini dapat dilakukan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan bila ada pekerja yang melanggar perjanjian, sehingga perusahaan tidak dirugikan oleh pekerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, salah satunya seperti yang dipapakan oleh Anoraga, ada beberapa faktor yang diingini oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, salah satu contohnya: keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan seorang individu ingin bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga adanya sarana penunjang bagi keselamatan kerjanya sangat diperlukan, bila faktor ini dapat terpenuhi, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu. Kurangnya perlindungan yang dirasakan pekerja tentang keselamatan dan kesehatannya pada saat mereka melaksanakan pekerjaan, dapat menjadi salah satu faktor mereka kurang memiliki produktivitas yang tinggi.

Selain perlindungan dalam bekerja, seseorang yang bekerja akan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dalam hal ini, upah dapat dijadikan oleh pihak perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan memberikan upah yang layak dapat memotivasi pekerja agar bekerja lebih baik. Apalagi, bila ditambah dengan bonus dan tunjangan lainnya, hal ini akan membuat mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan pihak manajemen CV. Mitra Dunia Palletindo dapat terus memperhatikan kinerja para karyawannya, sehingga produktivitas terus dapat dicapai agar perusahaan terus dapat maju dan berkembang dengan produktivitas pekerja yang semakin tinggi dari waktu ke waktu.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa bekerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu bekerja juga dapat menjadi salah satu cara dalam mensyukuri nikmat Allah. Dengan bekerja dengan giat dan mengoptimalkan segala kemampuan, manusia dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah. Apalagi Allah menyukai orang-orang yang selalu berusaha, seperti Firman-Nya dalam beberapa Surat berikut ini:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ ۗ هَآ مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَا كَسَبْتُمْ ۗ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٤١﴾

“Artinya: Itu adalah umat yang telah lalu; baginya apa yang diusahakannya dan bagimu apa yang kamu usahakan; dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. Al-Baqarah: 141).

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

“Artinya: Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat Perhitungan-Nya”. (QS. Al-Baqarah: 202).



”Artinya: Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda” (QS. Al-Lail: 4).

Ketiga ayat di atas, menunjukkan bahwa setiap usaha yang kita hasilkan pasti berbuah sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Dan setiap usaha yang telah kita lakukan akan mendapat balasan dari Allah, seperti usaha yang maksimal akan berbuah baik, begitu juga usaha yang tidak maksimal tentu akan sia-sia belaka. Sehingga, sudah sepantasnyalah semua potensi yang kita miliki harus kita optimalkan secara baik sesuai dengan tujuan perubahan dan perbaikan, agar kita tidak merasa rugi dengan waktu yang telah dilewatkan.

3. Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari uji korelasi yang dilakukan dengan bantuan SPSS 11.5, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah positif yaitu 0,730. Sehingga nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,730 > 0,478$. Hal ini menunjukkan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja. Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi : “Ada hubungan positif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja” diterima. Artinya semakin positif persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja.

Hubungan positif yang terjadi antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja menandakan bahwa teori yang di paparkan oleh beberapa tokoh dalam Kajian teori sebelum bab ini teruji kebenarannya, bahwa

Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi setiap orang akan berdampak pada produktivitas kerja mereka.

Hasil yang telah diperoleh dari perhitungan mengenai variabel persepsi tentang K3 dan variabel produktivitas kerja pada pekerja bagian perakitan, menunjukkan bahwa pekerja di bagian perakitan ini mempunyai persepsi pada kategori cukup tentang K3 begitu juga dengan produktivitas kerja mereka juga berada pada kategori cukup. Sehingga perolehan hasil antara kedua variabel ini mempunyai kategori yang sama. Artinya karena pekerja mempunyai persepsi cukup baik maka produktivitas kerja mereka juga cukup baik.

Persepsi sebagai proses kognitif dengan menggunakan alat indera merupakan proses yang ter-*integrated*. Pancaindera sebagai alat yang berperan dalam proses persepsi harus kuat, karena bila alat indera mengalami gangguan dalam fungsinya, maka persepsi yang dilakukan menjadi kurang jelas. Persepsi pekerja bagian perakitan yang mayoritas telah cukup positif tentang K3, menandakan bahwa alat indera para pekerja masih cukuplah jelas dalam melakukan persepsi. Hal ini, karena didukung dengan APD yang mereka gunakan saat bekerja. Sehingga, mereka tidak terganggu dengan kondisi di lingkungan kerja mereka.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan pancaindera kepada manusia agar mereka bisa merespon maupun merasakan segala sesuatu yang ada di alam raya. Kemampuan merasakan sesuatu bisa bekerja dengan baik bila ada stimulus yang merangsang, yang mana proses ini di sebut dengan persepsi. Manusia dapat mempergunakan pancaindera yang dimilikinya untuk mempersepsikan segala sesuatu yang diamatinya, hanya saja kemampuan pancaindera kadang-kadang tidak terlalu peka. Hal ini disebabkan beberapa faktor, baik yang bersifat internal, seperti fungsi fisiologis dan kondisi seseorang pada saat melakukan persepsi atau faktor eksternal seperti objek yang dipersepsi yang kurang jelas.

Pancaindera yang diberikan Allah kepada manusia sudah sepantasnya kita syukuri, apalagi bagi mereka yang diberikan panca indera yang lengkap, karena dengan pancaindera tersebut manusia dapat merasakan segala sesuatu di bumi ini. Allah memberikan panca indera pada manusia pada saat ia terlahir kebumi, sebagaimana Firman-Nya dalam ayat berikut ini:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ
وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur". (QS. An-Nahl: 78).

Pancaindera dapat digunakan pada proses persepsi, Persepsi sebagai proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami segala informasi dari lingkungannya, tidak akan sama antara satu individu dengan individu lainnya, karena setiap individu akan melihat objek yang sama dengan cara berbeda.

Lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi. Individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan persepsi orang yang berada dalam lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap Keselamatan dan Kesehatan pekerja, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri. Akan tetapi sebaliknya bila dalam sebuah perusahaan lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tentu para pekerja akan lebih nyaman dalam bekerja, dan akan memberi informasi positif seputar lingkungan kerjanya.

Persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Mitra Dunia Palletindo Lumajang, merupakan gambaran tentang bagaimana pekerja memberi arti mengenai masalah K3. Informasi ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen perusahaan nantinya. Dengan mengetahui persepsi para pekerja pihak manajemen dapat membuat suatu upaya untuk memenuhi keinginan para pekerjanya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, atau memperbaiki sistem K3 agar lebih baik, sehingga pekerja bisa merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Pentingnya sistem manajemen K3 bagi setiap perusahaan bukan hanya terletak pada perlindungan bagi karyawannya, tetapi juga pada perusahaan. Bila terjadi kecelakaan pada pekerja atau kerusakan pada mesin-mesin, maka yang akan mendapatkan kerugian adalah perusahaan. Bila perusahaan tidak memperhatikan akan hal ini maka kejadian-kejadian yang tidak diinginkan dapat terulang. Kebakaran yang pernah terjadi di CV. Mitra Dunia Palletindo pada 4 bulan yang lalu contohnya, seharusnya dapat menjadi pengalaman bagi pihak manajemen untuk lebih mengantisipasi terhadap segala macam bentuk kecelakaan kerja. Apalagi, dari wawancara dengan mandor disana diperoleh informasi bahwa: masih ada pekerja yang tiap bulannya mengalami kecelakaan seperti, luka/tergores terkena alat pemotong pada saat membuat pallet, ada pekerja yang sering batuk dengan udara yang ada disekitar tempat kerja, karena banyaknya serbuk kayu yang bertebaran, dan bahkan ada juga pekerja yang kejatuhan kayu.(wawancara tanggal 28 Mei 2008).

Dengan adanya kondisi tersebut, meskipun para pekerja masih bisa bekerja seperti biasa setelah mereka mengalami cedera atau sakit, tetapi bila hal ini dibiarkan terus-menerus dapat mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerja. Karena sebagaimana kodratnya, pekerja sebagai manusia yang sewaktu-waktu bisa mengalami keadaan psikologis yang dapat membuatnya tidak dapat berkonsentrasi, seperti lelah atau sedang mempunyai masalah. Dan bila hal ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya suatu

tindakan dari perusahaan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan.

Dalam proses persepsi salah satu faktor yang mempengaruhi individu adalah pemahaman. Setiap individu dapat memberi arti pada sebuah objek karena dia telah memahami akan objek tersebut. Begitu juga halnya dengan pemahaman pekerja tentang K3. Bila pekerja tidak mengerti dan memahami maksud dan tujuan dari adanya Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka pekerja tidak akan mempersepsikan positif tentang K3.

Hasil yang diperoleh pada variabel persepsi tentang K3 menunjukkan bahwa sebetulnya para pekerja di bagian ini mempunyai persepsi yang positif tentang K3, karena 50% dari pekerja di bagian perakitan ini memiliki persepsi dalam kategori cukup, dan 50% lagi berada dalam kategori positif. Bila pekerja dapat lebih diberi pemahaman yang komprehensif mengenai sistem K3, maka semua pekerja dapat memiliki persepsi yang positif.

Kurangnya pemahaman pekerja tentang sistem K3, dapat dikarenakan belum adanya suatu unit yang secara khusus menangani masalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga akan lebih baik bila pihak manajemen di CV. Mitra Dunia Palletindo dapat membuat suatu unit yang menangani masalah ini.

Dengan adanya unit ini dapat membantu pihak perusahaan untuk mensosialisasikan system K3 pada pekerja, sehingga mereka dapat mengerti dan memahami tentang maksud dan tujuan K3. bila pekerja telah mengerti dan memahami system K3 dengan baik mereka dapat melaksanakannya tanpa harus merasa mengganggu atau tidak nyaman, contohnya pada penggunaan APD pada saat bekerja. Masalah yang timbul dari pemakaian APD biasanya pekerja akan tidak nyaman dan dapat mengganggu konsentrasi mereka bila digunakan. Hal semacam inilah, yang dapat membuat pekerja mempersepsikan negatif tentang K3. Tetapi bila pekerja telah mengerti tentang tujuan

digunakannya APD tersebut, maka pekerja tidak akan segan untuk menggunakannya, dan persepsi mereka tentang K3 juga menjadi positif.

Faktor selanjutnya yaitu pengalaman pekerja. Pengalaman sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi dapat membuat pekerja memiliki persepsi yang kurang positif. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pengalaman pekerja di bagian perakitan ini berbeda-beda. Pengalaman yang dimiliki oleh setiap pekerja, biasanya akan membantu mereka dalam mempersepsikan stimulus yang baru. Seperti yang diungkapkan oleh Kartono: “bahwa apa yang kita amati sekarang ini senyatanya pernah kita amati/kenal pada masa lalu, sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, maka ia akan lebih mudah mempersepsikan apa yang dilihatnya saat ini.

Bila dilihat dari latar belakang pendidikan pekerja di bagian perakitan persepsi pekerja yang berlatar belakang pendidikan SD/SR lebih baik dari pekerja yang berlatar belakang pendidikan SLTA. Hal ini disebabkan karena pengalaman pekerja yang berlatar belakang pendidikan SD/SR jauh lebih banyak daripada pekerja yang berlatar pendidikan SLTA. Dari hasil wawancara dengan mandor di sana, didapatkan informasi bahwa: “mayoritas pekerja yang berlatar pendidikan SD/SR mempunyai pengalaman yang lebih banyak dalam bekerja, sehingga, jika ada kejadian-kejadian menimpa mereka pada saat bekerja, mereka tau apa yang harus dilakukan”. (wawancara tanggal 28 Mei 2008).

Pengalaman yang dimiliki pekerja yang berlatar belakang pendidikan SD/SR, menjadi salah satu faktor mereka mempersepsikan positif tentang K3, apalagi dari wawancara dengan mandor disana juga diketahui bahwa: mereka rata-rata memiliki pengalaman kerja cukup lama yaitu minimal 4-5 tahun. Sehingga mereka telah banyak mengetahui mengenai hal-hal yang terkait dengan K3 dari pengalaman mereka di tempat kerja terdahulu. Sehingga, tidak diragukan lagi bila mereka mempunyai persepsi yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang berlatar belakang pendidikan SLTA.

Pada variabel produktivitas kerja mayoritas pekerja pada bagian perakitan ini memiliki produktivitas yang cukup. Perolehan hasil dari produktivitas ini menunjukkan bahwa pekerja telah melakukan pekerjaannya dengan baik, mengingat bahwa tidak ada pekerja yang berada pada kategori rendah. Akan tetapi karena hasil yang diperoleh sebesar 80% pada kategori cukup sedangkan untuk kategori tinggi hanya 20% saja, sehingga perusahaan perlu terus mengambil langkah-langkah agar produktivitas pekerja dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, salah satunya seperti yang dipaparkan oleh Anoraga, ada beberapa faktor yang diinginkan oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, salah satu contohnya: keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan seorang individu ingin bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga adanya sarana penunjang bagi keselamatan kerjanya sangat diperlukan, bila faktor ini dapat terpenuhi, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

Produktivitas pekerja bagian perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo, yang mayoritas berada pada kategori cukup dapat disebabkan karena kurangnya perlindungan yang dirasakan pekerja tentang keselamatan dan kesehatannya pada saat mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan kondisi yang demikian, pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal sehingga membuat produktivitas mereka hanya berada pada kategori cukup.

Allah memerintahkan kepada manusia untuk menjaga keselamatan diri, termasuk pada saat bekerja. Dengan memperhatikan akan keselamatan diri sendiri maka individu telah berbuat sesuai dengan hidayah Allah. Selain itu, karena keselamatan bagi seorang pekerja merupakan hal yang dibutuhkan pada saat mereka melakukan pekerjaan, terutama untuk pekerjaan yang memiliki resiko untuk mengalami kecelakaan, maka perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan dirinya penting bagi mereka agar mereka dapat

merasa aman dan nyaman pada saat bekerja. Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Israa' ayat 15, yang berbunyi:

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

“Artinya: Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat Maka Sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan kami tidak akan meng'azab sebelum kami mengutus seorang rasul”.

Selain perlindungan dalam bekerja, seseorang yang bekerja akan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang layak, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dalam hal ini, upah dapat dijadikan oleh pihak perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan memberikan upah yang layak dapat memotivasi pekerja agar bekerja lebih baik. Apalagi, bila ditambah dengan bonus dan tunjangan lainnya, hal ini akan membuat mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain beberapa faktor tersebut, kesehatan juga merupakan suatu hal yang perlu menjadi perhatian bagi kaum muslim. Rasulullah memberikan petunjuk kepada umatnya agar memasukkan makanan dan minuman yang bisa menegakkan badan sebagai pengganti dari apa yang sudah terurai, sesuatu yang dimasukkan itu harus sesuai dengan kadar yang dimanfaatkan oleh badan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga, menjaga kesehatan terletak pada dua kadar tersebut. Sebagaimana anjuran Rasulullah SAW, bahwa kesehatan dan kesentosaan merupakan salah satu anugerah yang terbesar, bahkan kesentosaan saja adalah anugerah yang terbesar secara keseluruhan, maka sudah menjadi keharusan untuk dijaga. Selanjutnya Rasulullah juga bersabda, “Ada dua nikmat

yang banyak diabaikan oleh banyak orang, yaitu nikmat kesehatan dan waktu luang”. (HR. Al-Bukhari).

Sejalan dengan pernyataan diatas, beberapa penelitian telah membuktikan bahwa gizi pekerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Berbicara masalah gizi kerja dan produktivitas kerja mencakup pengertian bahwa untuk mewujudkan tenaga kerja yang produktif, haruslah tingkat kesehatan jasmani, rohani, dan sosial ekonominya baik sehingga mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja. Salah satu ciri kesehatan yang baik adalah gizi yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suma'mur bahwa produktivitas perjam pekerja adalah lebih besar pada saat kondisi tubuh mereka telah diisi oleh makanan atau adanya tambahan kalori pada tubuhnya. Selanjutnya Suma'mur juga melakukan penelitian tentang pengaruh makanan terhadap efisiensi di perusahaan, hasilnya bahwa kebiasaan makan pagi ditambah dengan makanan tambahan, maka produktivitas bertambah.

Makanan dan minuman yang cukup juga diperlukan oleh setiap orang yang bekerja, karena energi yang dibutuhkan bagi orang yang bekerja akan lebih banyak, apalagi bagi pekerja laki-laki. Menurut Santoso, pekerja memerlukan tenaga yang sumbernya adalah makanan. Keseimbangan gizi juga merupakan hal penting. Gizi bagi seorang pekerja sangat dibutuhkan untuk membantunya agar terus berstamina pada saat bekerja, selain itu agar tingkat kesehatan dan kapasitas kerja serta produktivitas kerja tercapai setinggi-tingginya.

Makanan dan minuman yang cukup juga diperlukan oleh setiap orang yang bekerja, karena energi yang dibutuhkan bagi orang yang bekerja akan lebih banyak, apalagi bagi pekerja laki-laki. Di CV Mitra Dunia Palletindo jam istirahat bagi para pekerjanya dibedakan dalam dua *shift*, yaitu *shift* pagi pada jam 08.30 WIB dan *shift* siang pada jam 12.00 WIB. Dengan adanya dua waktu istirahat yang diberikan bagi para pekerjanya pihak perusahaan ingin memberikan waktu yang sedikit panjang bagi para

pekerja agar mereka dapat sekedar menenangkan diri pada *shift* pertama istirahat agar tidak mengantuk, dan memberikan kesempatan pekerja untuk istirahat dan memberi energi bagi tubuh mereka dengan makan siang pada *shift* kedua. Dengan adanya dua waktu istirahat ini perusahaan menginginkan para pekerjanya dapat terus sehat dan dapat produktif dalam bekerja.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik pada persepsi pekerja tentang K3 maupun terhadap produktivitas pekerja, diharapkan pihak manajemen CV. Mitra Dunia Palletindo dapat terus memperhatikan kinerja para pekerjanya, sehingga produktivitas terus dapat dicapai agar perusahaan terus dapat maju dan berkembang dengan produktivitas pekerja yang semakin tinggi tiap harinya.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa persepsi pekerja tentang K3 dengan produktivitas kerja merupakan dua variabel yang saling berhubungan. Apalagi didukung dengan beberapa teori yang telah terbukti kebenarannya baik dalam perspektif psikologi maupun dalam perspektif Islam. Selain itu penelitian yang sejalan dengan pendapat tersebut semakin memperkuat hubungan antara persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data penelitian ini dapat diambil kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Persepsi pekerja tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang, berada pada dua kategori yaitu kategori positif dan cukup. 15 orang pekerja berada pada kategori persepsi positif dengan prosentase 50%, dan kategori cukup berjumlah 15 orang dengan prosentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu pekerja di Bagian Perakitan CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang memiliki persepsi cukup positif tentang K3, karena pekerja masih memperhatikan dan melaksanakan sistem K3 pada saat mereka bekerja.
2. Produktivitas Kerja yang diperoleh pekerja bagian perakitan di CV Mitra Dunia Palletindo, juga berada pada dua kategori yaitu kategori tinggi, dan cukup. Untuk kategori tinggi didapatkan oleh 6 orang dengan prosentase 20%, dan untuk kategori cukup berjumlah 24 orang dengan prosentase 80%. Dengan perolehan hasil ini dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja di sini cukup baik, hanya perlu terus ditingkatkan dan dipertahankan agar bisa lebih baik seterusnya.
3. Dari uji korelasi dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5, didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif yaitu 0,730, sehingga nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,730 >$ $0,478$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja (K3). Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi : “Ada hubungan positif antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja” diterima.

Artinya, semakin positif persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi Produktivitas kerja.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kepuasan dan kenyamanan para pekerjanya, yaitu dengan membuat suatu unit yang secara khusus mengatur tentang sistem K3 di Perusahaan, dengan adanya sistem ini dapat membantu merencanakan program-program yang terkait dengan K3.
2. Mengadakan dan memberikan pelatihan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja, sehingga mereka mengerti dan memahami maksud dan tujuan dari K3.
3. Perlu dilakukan suatu upaya dalam mempertahankan produktivitas pekerja agar tidak menurun, seperti mengadakan rekreasi atau memberikan bonus bagi pekerja yang berhasil mencapai produktivitas tinggi dalam 6 bulan.
4. Perlu peraturan-peraturan yang baru terkait dengan masalah keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), seperti sanksi bagi pekerja yang tidak memakai APD saat bekerja.

2. Bagi Pekerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran bagi para pekerja, yaitu diharapkan para pekerja dapat:

1. Membangun pemahaman dan pengertian yang baik tentang K3, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan K3 dapat dilaksanakan dengan baik, dengan cara mengikuti pelatihan tentang K3 diadakan perusahaan.

2. Melaksanakan tentang segala peraturan yang terkait dengan K3 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tanpa harus merasa terbebani, seperti membiasakan diri untuk selalu memakai APD dan pakaian kerja.
3. Melakukan usaha perbaikan terhadap produktivitas dengan terus berlatih dan membiasakan diri untuk dapat membuat produk lebih banyak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Lebih memperhatikan faktor-faktor lain dalam persepsi, seperti motivasi, kebutuhan, dan faktor fisiologis pekerja pada saat melakukan persepsi.
2. Memperhatikan faktor-faktor psikologis yang lain seperti motivasi, kepribadian, dan sikap pekerja dalam mencapai produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Departemen (2000). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro.
- Anoraga, Pandji (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji & Widiyanti, Ninik. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Az-Za'balawi, Sayyid Muhammmad. (2007). *Pendidikan Remaja antara Islam dan Ilmu Jiwa*. Jakarta: Gema Insani.
- Azwar, Saifuddin. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (1999). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Dato', dkk. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Davidoff, Linda L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar*. Terjemahan oleh Mari Juniati. Jakarta: Erlangga.
- Haming, Murdifin&Nurnajamuddi, Mahfud. (2007). *Menejemen Produksi Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Metodologi Penelitian dan aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jazuli, Ahzami Sami'un. (2005). *Menjelajah Kehidupan dalam Al-Qur'an*. Jakarta: Al-'Itishom Cahaya Umat.
- Kabupaten Lumajang, BPS. (2007). *Kabupaten Lumajang Dalam Angka 2007*. Lumajang: CV. Adil.
- Kabupaten Lumajang, BPS. (2007). *Kecamatan Tempeh Dalam Angka 2007*. Lumajang: CV. Adil.
- Kartono, Kartini. (1996). *Psikologi Umum*. Bandung: Mandar Maju.
- Kreitner, Robert&Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi* (edisi kelima). Terjemahan oleh: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi kesepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Muhammad, Syaikh. (2006). *Ringkasan Zadud Ma'ad*. Surabaya: Pustaka elba.
- Murtini. *TAT (Thematic Aperseption Test)*. Laboraturium UIIS Malang.
- Najati, Muhammad Utsman. (2000). *Psikologi dalam tinjauan Hadist Nabi*. Jakarta: Mustaqiim.
- Nasution, Arman Hakim. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahayu, Iin Tri& Ardani, Tristriadi Ardi. (2004). *Observasi &Wawancara*. Malang: Bayumedia.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*.(Jilid I). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Prinsi-prinsip Perilaku Organisasi*. (edisi kelima). Jakarta: Erlangga.
- Rohimah, Fitri. (2005). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kebisingan dan Persepsi terhadap Temperatur dengan Stess Kerja pada Pekerja di Bengkel Konstruksi dan Las "Nasional" Banyuwangi*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Saksono, Slamet. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Santoso, Gempur. (2004). *Manajemen Keselamatan&Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2005). *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2002). *Kiat meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. (2003). *Manajamen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar Menejemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2002). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suharnan. (2005). *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo. Persada.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Pengembangan alat ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Thoah, Miftah. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wahana Komputer, Tim Penelitian dan Pengembangan. (2003). *Pengolahan Data Statistika dengan SPSS 11.5*. Jakarta: Salemba Infotek.

Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.





LAMPIRAN 1
Angket Persepsi tentang
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan hormat,

Dengan ini, saya mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Malang mohon kepada Bapak/Sdr agar dapat membantu dalam pengambilan data untuk penelitian yang saya lakukan Atas waktu dan kesempatan yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

- Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda, dengan memberi (√) pada kolom yang tersedia.
- Dalam Penelitian ini tidak mencari jawaban benar atau salah, tetapi jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Identitas Responden

Nama : _____

Umur : _____

Pendidikan terakhir : _____

Lama bekerja : _____

Keterangan Jawaban:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju

S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bila tempat kerja saya tertata dengan rapi, karena membuat saya nyaman dalam bekerja.				
2	Saya suka memakai kaos oblong saat bekerja, karena membuat badan saya tidak panas.				
3	Saya merasa perlu memakai alat pelindung mata saat bekerja, karena banyak serbuk-serbuk kayu yang bertebaran ditempat kerja saya.				
4	Agar tidak sakit/cidera jika kejatuhan kayu, saya memakai sepatu Boot untuk melindungi kaki saat bekerja.				
5	Bila memakai sarung tangan, saya merasa lebih aman saat memotong atau menghaluskan kayu.				
6	Saya perlu memakai penutup hidung (masker) saat bekerja, agar tidak terkena Debu dan serbuk kayu yang dapat mengganggu pernafasan saya.				
7	Udara yang sejuk membuat saya tenang dan nyaman saat bekerja.				
8	Saya tidak dapat bekerja dengan baik, bila ada suara yang terlalu bising mengganggu saya.				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak dapat bekerja ditempat yang cahayanya remang-remang.				*
10	Menurut saya perusahaan perlu mengadakan rekreasi untuk mengurangi stres para karyawannya.				
11	Saya selalu berusaha untuk serius dalam bekerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja.				*
12	Bagaimanapun situasi ruangan kerja saya, tidak mengganggu saya pada waktu bekerja.				
13	Pakaian apapun yang saya gunakan, tidak mempengaruhi saya dalam bekerja.				
14	Meskipun tidak memakai kacamata pelindung pada saat bekerja, saya tetap bisa bekerja baik.				
15	Saya merasa risih jika harus memakai sepatu pada saat bekerja.				*
16	Saya tidak suka memakai sarung tangan pada waktu bekerja, karna membuat tangan saya terasa panas dan tebal.				
17	Menurut saya memakai penutup hidung (masker) tidak perlu dalam bekerja.				
18	Meskipun ada asap mesin diesel ditempat kerja saya, namun tidak mengganggu saya saat bekerja.				
19	Saya tetap bisa bekerja dengan baik, walaupun berada ditempat yang ramai.				*
20	Cahaya matahari yang terang diwaktu siang, tidak mengganggu saya dalam bekerja.				
21	Saat pekerjaan menumpuk, saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya.				
22	Pada saat marah, saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
23	Saya selalu menata barang-barang ditempat kerja saya dengan rapi, agar tidak mengganggu saya saat bekerja.				
24	Memakai pakaian yang nyaman, dapat mempermudah saya dalam bekerja.				
25	Saya pernah/sering <i>kelilipan</i> saat bekerja, oleh karena itu, penting bagi saya untuk memakai alat pelindung mata.				*
26	Agar kaki saya tidak <i>tlusupen</i> (bahasa jawa), saya memakai sepatu saat bekerja.				*

* item gugur

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
27	Agar tangan saya tidak lecet dan tidak terkena getah kayu, saya perlu memakai sarung tangan saat bekerja.				
28	Saya memakai penutup hidung (masker), agar tidak bersin-bersin jika terkena debu atau serbuk kayu yang berterbaran ditempat kerja saya.				
29	Udara yang panas, membuat saya cepat haus saat bekerja.				
30	Lingkungan kerja yang tidak terlalu ramai, membuat saya dapat bekerja dengan baik.				
31	Cahaya yang terlalu terang membuat saya silau saat bekerja				
32	Mengobrol dengan teman pada saat istirahat, dapat mengurangi stres saya saat bekerja.				
33	Saya tetap bekerja seperti biasa, meskipun baru ditegur/dimarahi atasan.				
34	Meskipun tempat kerja saya berantakan, tidak mengganggu saya waktu bekerja.				
35	Saya lebih suka memakai pakaian yang panjang dan tertutup saat bekerja.				
36	Saya tidak suka memakai alat pelindung mata, karena dapat mengganggu penglihatan saya saat bekerja.				
37	Saya tidak suka memakai sepatu Boot saat bekerja, karena membuat kaki saya terasa panas dan berat.				
38	Saya enggan memakai sarung tangan, karena membuat saya kesulitan dalam mengolah kayu.				
39	Meskipun saya tidak memakai penutup hidung (masker) saat bekerja, saya bisa bekerja dengan baik dan tidak mengganggu kesehatan saya.				
40	Meskipun udara terasa panas dan pengap, saya tetap bisa bekerja dengan baik.				
41	Saya merasa tidak terganggu dengan suara mesin yang ada ditempat kerja saya.				
42	Meskipun cahaya menjadi agak gelap karena cuaca mendung, tidak mempengaruhi saya pada saat bekerja.				
43	Saya tidak dapat konsentrasi dalam bekerja, jika ada masalah dengan istri saya.				
44	Saya pernah/sering bertengkar dengan teman kerja saya, karena mereka menyinggung perasaan saya.				



LAMPIRAN 2
Data Hasil Penelitian
Angket Persepsi tentang K3

DATA PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Σ	Ket	
S1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	P
S2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	92	C
S3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	102	C
S4	3	3	1	2	2	2	1	4	4	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	77	C	
S5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	104	C	
S6	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	80	C	
S7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	106	C	
S8	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	120	P	
S9	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	91	C	
S10	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	110	P	
S11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	129	P	
S12	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	96	C	
S13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	132	P	
S14	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	123	P	
S15	2	4	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	4	2	3	2	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	81	C	
S16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	126	P	
S17	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	121	P	
S18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	106	C		
S19	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	115	P	
S20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	125	P	
S21	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	117	P	
S22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	4	1	3	3	102	C	
S23	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	113	P	
S24	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	113	P	
S25	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	109	P	
S26	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	111	P		
S27	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	101	C	
S28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	101	C	
S29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	99	C	
S30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	100	C		

KETERANGAN:

P : Positif

C : Cukup

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.5667	193.9782	.4380	.9313
VAR00002	103.8667	195.7747	.3108	.9324
VAR00003	104.1000	183.4034	.8116	.9273
VAR00004	104.2000	187.6828	.6842	.9289
VAR00005	104.1333	191.9816	.4829	.9309
VAR00006	103.9000	191.2655	.5527	.9303
VAR00007	104.1000	181.1276	.8297	.9268
VAR00008	103.6667	195.2644	.3669	.9319
VAR00009	103.8333	199.3851	.1210	.9335
VAR00010	104.2000	188.5103	.5954	.9298
VAR00011	104.3333	197.4713	.1677	.9339
VAR00012	104.3333	186.6437	.6094	.9296
VAR00013	104.3333	190.9195	.4430	.9314
VAR00014	104.0333	192.5851	.5120	.9307
VAR00015	103.8667	199.0161	.1320	.9336
VAR00016	104.1000	188.5069	.6017	.9297
VAR00017	104.2333	186.5299	.6410	.9292
VAR00018	104.2333	186.8057	.6279	.9294
VAR00019	103.5333	200.9471	.0000	.9348
VAR00020	103.6333	193.7575	.4592	.9312
VAR00021	103.8333	193.1092	.4183	.9315
VAR00022	104.3667	184.3782	.6407	.9292
VAR00023	103.9333	192.2713	.4303	.9314
VAR00024	104.3333	189.1264	.5271	.9305

VAR00025	104.2000	194.8552	.2317	.9341
VAR00026	104.3000	196.2172	.2177	.9336
VAR00027	103.9333	188.8920	.6567	.9293
VAR00028	104.3667	189.8264	.5584	.9302
VAR00029	104.3667	189.1368	.5545	.9302
VAR00030	104.3667	184.3782	.6407	.9292
VAR00031	103.9333	188.8920	.6567	.9293
VAR00032	104.0000	189.5172	.6143	.9297
VAR00033	104.1667	189.6609	.5151	.9306
VAR00034	104.2333	186.1851	.6219	.9294
VAR00035	104.1000	181.1276	.8297	.9268
VAR00036	103.5333	193.0161	.4987	.9309

Reliability Coefficients

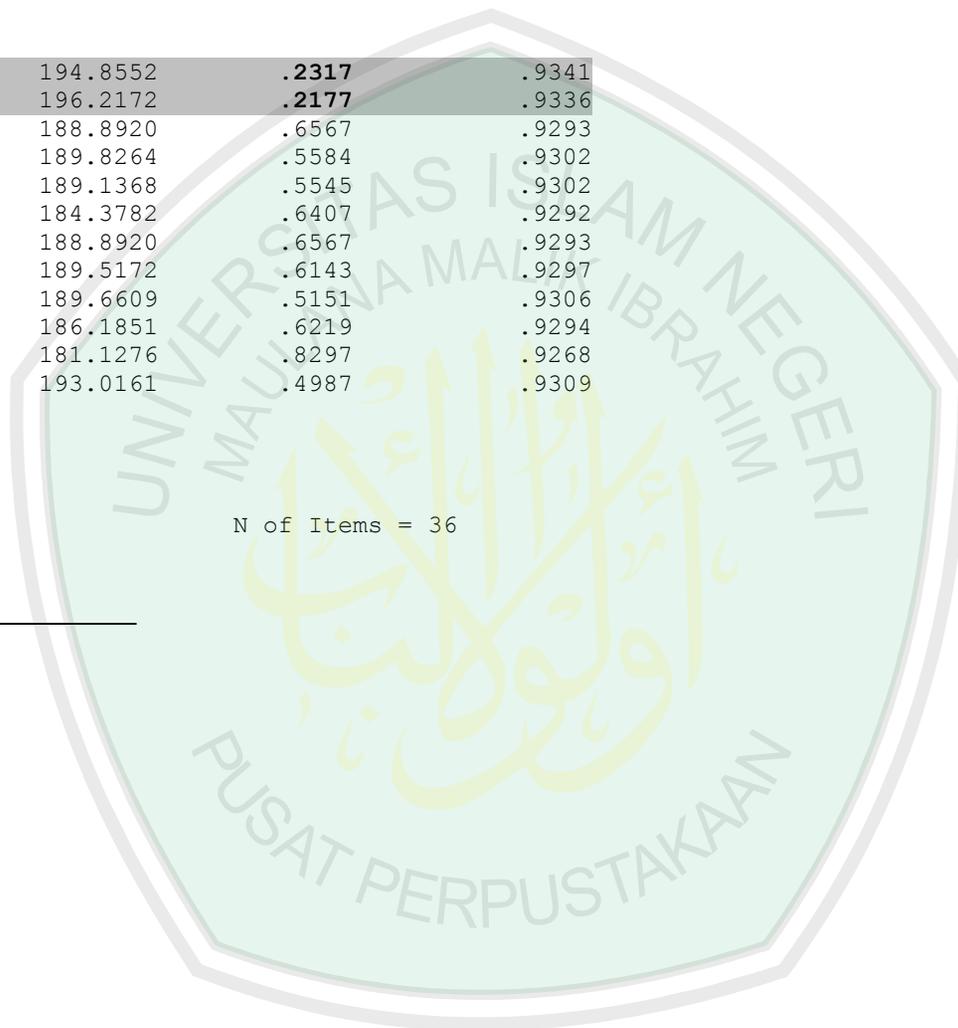
N of Cases = 30.0

N of Items = 36

Alpha = .9325

Keterangan

■: item gugur





LAMPIRAN 3
Data Hasil Penelitian
Produktivitas Kerja

DATA PRODUKTIVITAS PEKERJA BAGIAN PERAKITAN CV. MITRA DUNIA PALLETINDO (ASLI)

NO	NAMA PEKERJA	BULAN FEBRUARI 2008, TANGGAL:														BULAN MARET 2008, TANGGAL:														Σ											
		4	5	6	9	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	25	27	28	3	4	5	6	10	11	12	13	14	15	17		18	19	20	22	24	25	26	27	28	29	31
1	Sugeng	25	23	25	25	15	25	20	15	23	23	13	13	23	23	17	24	24	24	24	24	23	24	22	25	20	20	22	23	24	24	24	22	27	22	15	21	23	24	833	
2	Agus	20	20	20	22	12	20	20	12	21	12	12	12	21	22	16	22	21	21	21	22	20	22	20	22	16	15	21	20	21	21	21	20	22	21	12	22	19	21	734	
3	Tamar	20	21	20	20	15	22	20	15	20	20	10	12	20	21	15	20	20	20	20	20	23	22	21	21	17	15	21	19	21	21	21	21	25	21	12	20	20	21	733	
4	Sugianto	20	21	22	22	12	22	21	12	21	21	12	12	21	21	12	23	21	21	21	22	21	21	20	21	16	15	20	17	20	20	20	17	21	20	10	21	17	20	718	
5	Baridji	20	20	21	21	15	20	22	14	20	20	10	14	20	20	12	20	20	20	20	20	21	20	21	20	16	15	20	19	19	19	19	19	21	22	11	21	19	24	711	
6	Afid	20	20	20	20	15	21	20	13	20	20	11	10	21	22	12	20	20	20	20	20	20	20	20	16	16	21	20	20	20	20	20	20	20	12	20	20	15	710		
7	Parman	19	20	20	21	13	22	20	14	20	20	10	12	20	20	16	22	20	20	20	20	20	19	20	20	21	15	16	21	20	20	20	20	22	20	12	22	21	16	718	
8	M. Sugiono	21	22	25	24	12	25	25	13	21	21	10	11	23	24	15	21	23	23	24	22	22	21	22	22	15	15	23	19	23	23	23	23	26	25	16	20	20	19	786	
9	Doglas	20	20	20	20	11	21	20	12	23	22	11	10	22	22	12	22	22	22	21	20	20	20	21	21	15	16	20	20	20	20	20	20	20	20	12	19	20	20	718	
10	Mis	19	21	20	21	13	22	22	13	19	21	10	10	22	21	12	23	24	24	22	22	24	25	24	23	24	18	20	23	13	21	25	23	21	22	24	15	24	21	23	771
11	Suyono	22	20	20	23	15	20	22	15	20	20	12	12	20	17	20	21	24	24	23	24	24	24	20	25	19	19	24	20	23	24	20	23	22	20	16	20	23	20	780	
12	Hadi	21	20	20	21	13	20	20	13	23	23	12	12	22	20	12	20	22	22	20	21	20	21	20	20	19	16	19	19	20	20	20	20	22	20	11	20	19	15	723	
13	Eko	20	20	20	20	10	21	21	12	20	20	13	11	23	23	16	23	23	24	23	23	25	24	23	24	24	18	18	24	23	24	23	24	19	25	25	16	23	24	24	792
14	Husen	20	20	20	22	13	20	20	13	20	20	12	10	20	20	16	22	20	23	20	20	21	21	21	20	24	17	16	20	20	20	20	20	20	25	15	20	20	20	731	
15	Sugiono	19	20	22	20	12	21	23	13	20	22	12	10	20	24	15	22	21	20	20	22	20	21	20	21	20	16	14	20	17	19	19	21	19	22	21	11	19	17	19	715
16	Sodik	19	20	20	20	13	21	20	13	20	20	11	11	21	20	17	20	22	20	20	20	20	19	20	20	21	15	15	20	20	20	23	20	20	20	20	16	20	20	20	717
17	Miskadi	20	19	20	20	12	23	22	14	20	20	10	10	20	20	12	20	23	22	23	20	20	20	23	20	20	15	15	23	23	23	23	24	23	24	23	15	20	25	24	749
18	Said	20	20	20	20	12	20	20	12	20	20	10	11	20	22	11	20	20	20	20	20	20	20	20	20	21	16	16	20	20	20	20	20	20	24	24	15	19	20	20	713
19	Sumal	20	19	21	20	12	20	21	12	21	21	10	10	21	21	16	20	21	21	21	21	21	20	21	20	15	16	20	20	20	20	20	20	24	20	16	20	20	20	722	
20	Tufi	19	20	20	20	13	20	20	13	20	20	10	10	20	20	16	20	20	20	20	20	20	22	21	20	20	19	17	23	19	24	24	19	24	22	23	18	19	20	23	735
21	Samsol	20	20	20	21	13	21	20	13	20	20	11	10	21	21	15	20	20	24	20	20	22	20	23	21	21	19	16	19	21	21	21	21	21	23	15	21	21	17	737	
22	Sumarto	20	20	21	20	14	20	20	14	22	22	12	11	22	22	15	22	23	22	21	22	21	20	21	21	22	15	19	20	20	20	20	20	20	20	16	19	20	16	739	
23	Sunaryo	20	19	20	20	14	20	20	14	20	20	10	10	20	20	10	20	20	20	20	20	20	20	20	21	20	16	15	20	19	21	19	19	19	22	19	15	18	19	19	699
24	Nur	20	20	19	20	13	20	22	13	20	20	10	10	21	21	17	21	21	20	20	20	22	20	20	20	17	16	21	20	20	24	20	20	20	15	20	20	20	723		
25	Rosid	19	20	20	19	12	20	15	13	20	20	11	11	20	20	16	22	20	20	20	20	20	21	21	20	21	17	16	20	20	20	20	20	20	20	12	20	20	15	706	
26	Baidi	20	20	18	20	12	20	21	13	20	20	10	10	20	20	16	20	20	20	20	20	20	20	21	20	20	17	16	20	19	20	19	17	19	21	19	12	18	22	19	700
27	Candra	20	20	22	21	15	20	20	15	21	21	12	10	21	21	15	21	21	21	21	21	22	20	21	20	20	16	11	20	20	20	20	20	20	20	12	20	20	20	721	
28	Juki	20	20	21	20	15	19	20	15	20	20	10	11	20	20	12	20	20	20	20	20	20	20	20	21	20	21	16	16	21	19	19	20	19	20	19	12	19	19	19	703
29	Mari	19	20	23	22	14	20	21	14	20	20	11	11	20	20	12	20	20	20	20	20	20	21	20	20	15	12	17	19	19	19	21	19	15	19	11	20	19	17	693	
30	Buasan	18	20	20	20	13	19	20	13	18	19	10	10	20	20	10	19	20	20	19	20	19	20	19	20	15	15	19	18	20	20	20	20	20	20	10	19	20	18	683	

DATA PRODUKTIVITAS KERJA (ORDINAL)

NO	NAMA PEKERJA	BULAN FEBRUARI TANGGAL KE:																BULAN MARET TANGGAL KE:															Σ								
		4	5	6	9	11	12	13	14	16	18	19	20	21	25	27	28	3	4	5	6	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	22		24	25	26	27	28	29	31	
1	Sugeng	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
2	Agus	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104	
3	Tamar	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	108		
4	Sugianto	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
5	Baridji	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	107	
6	Afid	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
7	Parman	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	105	
8	M. Sugiono	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	1	1	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	121	
9	Doglas	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	103	
10	Mis	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	123	
11	Suyono	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	122	
12	Hadi	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	108	
13	Eko	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	130	
14	Husen	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	110	
15	Sugiono	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
16	Sodik	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
17	Miskadi	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	119	
18	Said	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
19	Sumal	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106
20	Tufi	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	116	
21	Samsol	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	111	
22	Sumarto	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	108
23	Sunaryo	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	105
24	Nur	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	108	
25	Rosid	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	103	
26	Baidi	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	104
27	Candra	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	105	
28	Juki	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	105	
29	Mari	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	102		
30	Buasan	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	105	



LAMPIRAN 4
Hasil Perhitungan
Korelasi Spearman

Data Variabel X Dan Variabel Y

X	Y
109	135
92	104
102	108
77	100
104	107
80	104
106	105
120	121
91	103
110	123
129	122
96	108
132	130
123	110
81	103
126	108
121	119
106	106
115	106
125	116
117	111
102	108
113	105
113	108
109	103
111	104
101	105
101	105
99	102
100	105

Nonparametric Correlations

Correlations

			X	Y
Spearman's Rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.730(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	.730(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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





LAMPIRAN 5
Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Siska Anggraini
NIM : 03310010P
Judul Skripsi : Hubungan antara Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja di CV. Mitra Dunia Pelletindo Tempeh-Lumajang.
Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati, M.Psi

No	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	7 Desember 2007	ACC Proposal Skripsi	
2	19 Desember 2007	Seminar Proposal Skripsi	
3	2 Januari 2008	Konsultasi Bab I,II,III	
4	14 Januari 2008	Revisi Bab I,II	
5	18 Februari 2008	Revisi Bab III	
6	24 Maret 2008	Acc Bab I,II,III	
7	14 April 2008	Konsultasi Angket Penelitian	
8	21 April 2008	Revisi Angket Penelitian	
9	26 April 2008	ACC Angket Penelitian	
10	27 Mei 2008	Konsultasi Bab IV&V	
11	9 Juni 2008	Konsultasi Seluruhan	
12	23 Juni 2008	Revisi Kesuluruhan	
13	26 Juni 2008	ACC Keseluruhan	

Malang, 30 Juni 2008

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243



LAMPIRAN 6
Dokumentasi Penelitian



Tempat produksi bagian perakitan yang berada di dalam ruangan (gambar nampak dari luar)



Nampak dari dalam



Tempat produksi bagian perakitan yang berada di luar ruangan



Salah satu APD yang biasa digunakan pekerja



Area penyimpanan pallet



Bahan baku log untuk produksi
Nampak dari sebelah sisi kanan



Berada disebelah kiri



Ruangan tempat *heat treatment* (perlakuan panas)



Pipa untuk proses heat treatment



Pengatur suhu pada proses *heat treatment* (perlakuan panas)



Pallet yang telah di proses *heat treatment* (perlakuan panas)