

PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SRIWIJAYA UTAMA BANDAR LAMPUNG

Oleh

FAHRIZI

Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

CV Sriwijaya Utama merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pendistribusian barang yang berkedudukan di Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelaksanaan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Para karyawan khususnya salesman pada CV. Sriwijaya Utama sangat rawan akan kecelakaan kerja, hal ini terutama disebabkan oleh belum mengertinya karyawan akan pentingnya penggunaan dan kegunaan alat pelindung diri sewaktu bekerja. Selain itu, belum seimbangannya antara alat pelindung diri dengan jumlah karyawan yang ada juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Key words : Pengaruh Keselamatan Kerja

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja adalah keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah di segala tempat di dalam tanah, darat, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara. (Suma`mur P. K, 2002 : 1)

Kebijaksanaan di bidang lingkungan kerja yang baik dan dapat mencapai kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dapat meliputi dua subsistem dari lingkungan kerja, yaitu melaksanakan program keselamatan kerja dan menjalin hubungan

karyawan yang baik serta serasi dalam suatu perusahaan. (Edwin Flippo, 2001 : 237)

Tujuan keselamatan kerja adalah :

- a. Pencegahan terjadinya kecelakaan
- b. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja
- c. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadi kematian akibat kecelakaan
- d. Pencegahan atau penekanan sekecil-kecilnya cacat akibat kerja
- e. Pengamanan material, konstruksi bangunan, alat kerja, mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi dan lain-lain
- f. Peningkatan kinerja kerja atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi

- g. Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat dan sumber produksi lainnya sewaktu kerja
- h. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih dan nyaman
- i. Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan
(Sumamur P. K, 2002 : 27)

CV. Sriwijaya Utama merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pendistribusian minuman dan makanan yang berkedudukan di Bandar Lampung. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan cukup banyak guna menunjang pendistribusian barang agar barang dapat segera berada di pasaran. Dalam pendistribusian barang, tenaga kerja menggunakan alat transportasi, seperti kendaraan bermotor roda dua maupun empat. Dengan demikian perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dengan didukung oleh peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja untuk dapat menciptakan suasana aman bagi pekerja dalam melaksanakan kerjanya. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat adalah dengan melaksanakan Program Keselamatan Kerja yang merupakan salah satu program pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sebab-sebab kecelakaan kerja dapat dikelompokkan atas :

- a. Sebab Teknis
Menyangkut masalah kejelekan pabrik, peralatan mesin, penerangan, peralatan lainnya,

perawatan alat-alat serta suara bising yang berlebihan.

- b. Sebab Manusia
Biasanya disebabkan oleh tingkah laku individu, seperti sikap ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, terpengaruh alkohol dan lain-lain.
(Heidjrachman, 2002 : 217)

Sedangkan sifat kecelakaan kerja terbagi atas :

1. Fatal, apabila kecelakaan kerja menyebabkan kematian
2. Berat, apabila kecelakaan kerja mengakibatkan cacat atau harus dirawat di rumah sakit
3. Ringan, apabila kecelakaan kerja tersebut dapat diobati sendiri atau ditangani oleh petugas kesehatan pada perusahaan.
(Bennet N. B Silalahi, 2001 : 155)

Manajemen personalia merupakan manajemen yang mengkhususkan dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Manajemen personalia menyangkut masalah efisiensi atau pemanfaatan sumberdaya manusia yang optimal, layak dan terjaminnya kerja yang efektif. Sasaran yang hendak dicapai oleh manajemen personalia harus dicantumkan dalam keputusan yang jelas dalam kebijaksanaan maupun tindakannya.

Seorang manajer personalia dituntut untuk menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara cepat, pembatasan-pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumberdaya lainnya, pertumbuhan persaingan nasional

dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan hidup, dan perkembangan kegiatan secara kolektif para karyawan. Manajer personalia juga dituntut untuk menjalankan tugas fungsi dasar manajemen dan juga fungsi operasionalnya.

Fungsi-fungsi manajemen antara lain :

- a. Fungsi perencanaan
- b. Fungsi pengorganisasian
- c. Fungsi pengarahan
- d. Fungsi pengawasan

Adapun fungsi operasional yang harus dijalankan oleh seorang manajer adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Pengadaan
2. Fungsi Pengembangan
3. Fungsi Kompensasi
4. Fungsi Integrasi
5. Fungsi Pemeliharaan

Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting dalam setiap proses operasional, baik di sektor tradisional maupun modern. Keselamatan kerja juga berkaitan erat dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi. Keselamatan kerja adalah suatu usaha yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat di tempat, baik bagi tenaga kerja maupun lingkungan itu sendiri. (A.S. Moenir, 2000 : 299)

Tujuan keselamatan kerja seperti tercantum dalam UU No. 1 Tahun 1970, yaitu undang-undang keselamatan kerja adalah :

- a. Setiap pekerja agar mencapai derajat perlindungan atau keselamatan kerja setinggi-tingginya, baik fisik maupun psikis dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
 - b. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja, perlu pula dijamin keselamatannya.
 - c. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- (Rumondang Bennet, 1999: 46)

Keselamatan kerja bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan, mengingat akibat yang disebabkan cukup besar tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban bahkan dapat menewaskan seseorang. Selain itu, tujuan keselamatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja, tetapi juga meliputi masalah , penyakit akibat kerja, keamanan dari proses, alat-alat, lingkungan dan peningkatan proses produksi.

Timbulnya masalah-masalah yang berkaitan dengan situasi kerja yang tidak aman, dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

- a. Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan
- b. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman

Berdasarkan penelitian para ahli diketahui bahwa, penyebab kecelakaan kerja yang terbesar berasal karena kelalaian atau faktor kesalahan manusia dan hanya

sedikit yang berasal dari kondisi tempat kerja.

Perusahaan hendaknya perlu melakukan perlindungan yang merupakan jaminan rasa aman dan ketenangan kerja bagi karyawan. Disamping itu, dengan adanya program keselamatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara materiil, karena karyawan akan lebih jarang untuk absen, bekerja dengan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan mereka akan lebih mampu untuk bekerja lebih lama.

Program-program keamanan kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, antara lain:

- a. Membuat kondisi kerja aman
- b. Melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan

Pihak manajemen perusahaan juga dapat membuat program-program keselamatan kerja yang terdiri dari elemen-elemen sebagai berikut :

1. Didukung oleh manajemen puncak
2. Pembuatan pabrik dan operasi yang bertindak secara aman
3. Mendidik para karyawan untuk bertindak secara aman
4. Menganalisa kecelakaan
5. Menyelenggarakan perlombaan keamanan / keselamatan kerja
6. Menjalankan peraturan-peraturan untuk keselamatan kerja (Heidjrachman Ranupandoyo, 1998 : 256)

Secara ekonomis, program pelaksanaan keselamatan kerja yang telah memperhatikan syarat-syarat kerja yang ada akan membawa beberapa keuntungan, yaitu :

- a. Meningkatkan kinerja sebagai hasil peningkatan ketahanan fisik dan kesejahteraan karyawan
- b. Memelihara dan meningkatkan efisiensi kerja dengan mencegah kehilangan jam kerja karena kerusakan mesin, dan terjadinya kecelakaan
- c. Memelihara kontinuitas usaha dengan menerapkan pencegahan timbulnya penyakit akibat kerja, pencegahan kecelakaan termasuk peledakan dan kebakaran, yang dapat mengakibatkan kerugian dan musnahnya investigasi
- d. Memelihara dan meningkatkan efisiensi kerja dengan mencegah karena kehilangan jam kerja karena pemogokan dan pemutusan kerja
- e. Menurunkan biaya pengobatan karena kecelakaan, ganti rugi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta biaya kematian atas meninggalnya tenaga kerja yang mendapat kecelakaan

Kinerja secara filosofis merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Peningkatan kinerja dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu :

- a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit

- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif lebih besar
- Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu :
1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
 2. Sarana pendukung
Terbagi atas dua golongan, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, dan tingkat keselamatan kerja
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi sistem pengupahan, jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja
 3. Supra sarana
Supra sarana meliputi hubungan industrial Pancasila dan manajemen
Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

Keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produksi kerja atas dasar :

 - a. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari
 - b. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja serta mesin yang produktif dan efisien bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi
 - c. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula
 - d. Praktek keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi
 - e. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis, yaitu dengan cara menganalisis permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berdasarkan data-data yang ada, kemudian mengulasnya dengan pendekatan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Sriwijaya Utama di Bandar Lampung serta metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis kualitatif, digunakan analisa berdasarkan wawancara dan kuisioner. Analisis kualitatif ini kemudian akan dibandingkan dengan fakta yang ada di perusahaan.

Untuk mengetahui hubungan atau korelasi yang terjadi antara pelaksanaan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan digunakan alat analisis product moment.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan $N = 45$, r hitung sebesar 0,41, dengan taraf signifikan 5 % dan r tabel sebesar 0,168 dengan taraf signifikan 1 %. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa, r hitung lebih besar dari r tabel, berarti ada pengaruh yang positif antara penggunaan alat pelindung diri dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan ketepatan alat ukur daftar pertanyaan adalah sebesar 0,58. Ini menunjukkan bahwa, daftar pertanyaan yang digunakan mempunyai ketepatan yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, ternyata t hitung sebesar 2,94 lebih besar daripada t tabel sebesar 0,41, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sriwijaya Utama di Bandar Lampung dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program keselamatan kerja karyawan pada CV. Sriwijaya Utama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan korelasi product moment, yaitu di dapat r hitung sebesar 0,41 dengan r tabel sebesar 0,168 pada taraf signifikan 5%. Dengan r hitung lebih besar daripada r tabel, maka pelaksanaan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Para karyawan khususnya salesman pada CV. Sriwijaya Utama sangat rawan akan kecelakaan kerja, hal ini terutama disebabkan oleh belum mengertinya karyawan akan pentingnya penggunaan dan kegunaan alat pelindung diri sewaktu bekerja. Selain itu, belum seimbangannya antara alat pelindung diri dengan jumlah karyawan yang ada juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat dilihat bahwa, kesadaran karyawan untuk menggunakan alat pelindung diri sangat kurang, sehingga hendaknya perusahaan berusaha memberikan kesadaran kepada karyawan akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri tersebut ketika bekerja.
2. Pemberian makanan tambahan hendaknya diberikan karena pemberian makanan tambahan yang bergizi dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

3. Karena besarnya pengaruh yang diberikan dalam pelaksanaan program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan kembali usaha-usaha yang menunjang keberhasilan program ini, seperti penyuluhan kepada karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja, serta menambah alat pelindung diri. Tentunya ini dilakukan dengan memperhatikan kondisi perusahaan dan pekerjanya, sehingga pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan program ini dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharisimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta. Rineka Cipta. 2001.
- Buku Pedoman Penyusunan Penelitian Penelitian, dan Ujian Penelitian dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. 2008.
- Flippo, Edwin B. *Personal Management, Sixth Edition*. New York. Mc Graw Hill Book Company. 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Liberty. 2002.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. CV. Haji Massagung. 2002.
- Manullang, M. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2002.
- Moenir, A. S. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. 2000.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2001.
- Ranupandoyo, Heidjrachman. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE. 2002.
- Ravianto, J. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2001.
- Silalahi, Bennet N. B dan Rumondang B. Silalahi. *Pembinaan Tenaga Kerja dan SDM*. Jakarta. Erlangga. 2001.
- Sofyan, Effendi. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta. 2002.
- Sumamur, P. K. *Persoalan-persoalan Manajemen yang Dihadapi*. BPFE. Yogyakarta. 2002.