

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Memberikan pengertian tentang istilah sumber daya manusia adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat (Wahyudi, 2012:9). Sedangkan menurut Siagian (2007:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Oleh

karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan tiga prinsip dasar, hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (2007:13), yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakan, dari upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Sedangkan menurut Wahyudi (2012:5) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia cenderung mendefinisikan “sumber daya” dengan substansi tertentu, benda yang nyata dapat dilihat dan diraba. Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan-kesempatan tertentu. Dengan kata lain “sumber daya” merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan kegiatan manusia yang berhubungan dengan suatu fungsi.

Secara singkat “sumber daya manusia” mengandung prestasi yang berkaitan dengan kondisi manusia pada umumnya, baik yang berasal dari dalam

organisasi maupun yang berasal dari dalam organisasi. Namun dalam pembahasan ini kita memfokuskan kepada sumber daya manusia dalam pengertian sempit yaitu manusia di dalam organisasi.

Menurut Bawawi (2010:40), mengetengahkan tiga pengertian tentang sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja dan karyawan).
2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/ non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia:

Menurut Hasibuan (2007 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

2. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Fungsi pengadaan tenaga kerja

Meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

2. Fungsi pengembangan tenaga kerja

Meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu atau keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi.

3. Fungsi pemberian kompensasi

Meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

4. Fungsi integritas

Merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

5. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.2 Jaminan Kesehatan

2.1.2.1 Pengertian Jaminan Kesehatan

Pengertian jaminan kesehatan kerja adalah program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara 2005 : 161).

Dibawah ini adalah definisi-definisi dari Kesehatan Kerja yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Menurut Soepomo (2011 : 105) Pengertian dari Kesehatan Kerja adalah “Penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga pekerja itu sendiri, dimana dan bilamana pekerja, misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.” Menurut Mathis dan Jacson dalam Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (2005 : 454), yaitu “Kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia. Kesehatan kerja ini dimaksudkan memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasaan tenaga kerja oleh majikan pihak perusahaan.”

Menurut Mathis dan Jacson dalam Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (2005 : 245) menyatakan bahwa “Kesehatan yaitu kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.” Selanjutnya, Handoko (2011 : 190) mengemukakan bahwa pengertian kesehatan kerja adalah “Memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat serta menuju lebih bertanggung jawab atas

kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi orang-orang dengan tingkat kecelakaan yang tinggi.” Lebih lanjut Ahmad (2005:2) mengemukakan bahwa definisi kesehatan kerja adalah “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran umum serta hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur.”

Simpulan yang dapat diambil yaitu program kesehatan kerja adalah suatu usaha yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang dapat menghindarkan karyawan dari penyakit akibat kerja serta lingkungan kerja yang aman. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena dengan adanya program ini absensi kehadiran akan berkurang, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama, berarti akan lebih produktif.

Dengan demikian bahwa setiap orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut akan selalu terjamin kesehatan yang berarti jaminan bagi produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen menurut Ranupandojo dan Husnan (2006:263) berikut ini :

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodic terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab: (1) Yang bersifat kimia, (2) Yang bersifat fisik, (3) Yang bersifat biologis, (4) Yang bersifat sosial.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan menurut Ranupandojo dan Husnan (2006:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.

- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2005:162) adalah sebagai berikut:

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

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2005:163) yaitu :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara

- 5) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- b. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
 - c. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
 - d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

Jenis asuransi kesehatan di Indonesia ini banyak macamnya. Dari asuransi jaminan kesehatan yang diperoleh dari Pemerintah untuk rakyatnya dan juga jaminan kesehatan dari perusahaan atau pun tempat kerja yang bekerja sama dengan pihak asuransi kesehatan swasta lainnya. Ada juga yang menamakan jaminan kesehatan ini dengan jaminan sosial yang juga dilindungi oleh Undang-Undang kita.

Jaminan sosial dan jaminan kesehatan telah diatur dalam Undang-undang yaitu Undang-undang no 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pengertian jaminan sosial adalah merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup dan pekerjaan yang layak. Jaminan sosial dalam hal ini berhubungan dengan

kompensasi dan program kesejahteraan yang diselenggarakan pemerintah untuk rakyatnya.

Sedangkan pengertian jaminan kesehatan adalah sebuah bentuk jaminan yang berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan pelayanan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

2.1.2.2 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Sumardi (2011 : 58), dalam model kebutuhan pokok diidentifikasi kebutuhan dasar sebagai berikut:

1. Makanan
2. Pakaian
3. Perumahan
4. Kesehatan
5. Pendidikan
6. Kebersihan dan transportasi
7. Partisipasi

Dari hal di atas dapat dikatakan bahwa kesehatan merupakan salah satu bagian dari kebutuhan pokok manusia yang bersifat dasar. Dan kebutuhan pokok itu adalah suatu kebutuhan utama yang akan dipenuhi oleh setiap individu.

Tenaga kerja yang sehat dan sarana kerja yang terpelihara dengan baik merupakan faktor penting untuk mendukung produktivitas. Oleh karena itu perlu diperhitungkan kemungkinan penyakit dan kecelakaan kerja, yang diakibatkan

oleh beberapa faktor. Faktor tersebut harus dicari sistem manajemen antara lain kepemimpinan yang buruk, pengawasan, perhatian yang kurang terhadap rencana sistem kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, sistem pendekatan yang kurang sistematis, analisa pengenalan cara kerja, analisa penghilangan bahaya, dan buruknya fasilitas pendidikan maupun pelatihan kerja yang sudah diprogramkan. Manajemen dan para pengawas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksana kerja, yang merupakan kewenangan pengawasan para pengawas maupun para manager.

Untuk menjalankan perusahaan secara produktif dan efisien sangat tergantung pada manajemen perusahaan tersebut. Salah satunya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang sering disingkat K3 (kesehatan dan keselamatan kerja). Upaya dalam rangka menjamin kesehatan tenaga kerja disertai pengelolaan lingkungan dan peralatan kerja yang baik, meliputi aspek promotif, preventif, kuratif serta rehabilitative sesuai kondisi dan karakteristik perusahaan.

2.1.2.3 Alasan Pentingnya Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2. Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

3. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

2.1.2.4 Peraturan Pemerintah dalam Kesehatan Kerja

Karena kesehatan kerja adalah suatu hal yang sangat penting, maka pemerintah pun mengatur hal ini. Pemerintah berusaha melindungi kepentingan dari karyawan. Aturan pemerintah tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, PerMen Tenaker RI No. Per.02/MEN/1980. Dalam peraturan ini mengatur mengenai Kesehatan dan keselamatan kerja.

a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja

Pemeriksaan sebelum kerja adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaker diterima untuk melakukan pekerjaan.

- Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja ditujukan agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang

setinggi-tingginya, tidak mempunyai penyakit menular yang akan mengenai tenaga kerja lainnya dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan sehingga kesehatan dan keselamatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lainnya dapat dijamin.

- Setiap perusahaan harus mengadakan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja.
- Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen paru-paru (bila mungkin) dan laboratorium rutin serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu.
- Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu perlu dilakukan pemeriksaan yang sesuai dengan kebutuhan guna mencegah bahaya yang ditimbulkan.
- Pengusaha/pengurus/dokter wajib menyusun pedoman pemeriksaan kesehatan sebelum kerja yang dikembangkan mengikuti kemampuan perusahaan dan kemajuan kedokteran dalam keselamatan kerja sehingga menjamin penempatan tenaga kerja sesuai dengan kesehatan dan pekerjaan.

b. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

Maksud dari pemeriksaan berkala : mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya, serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan.

Pemeriksaan kesehatan berkala dilakukan sekurang-kurangnya 1 tahun sekali, meliputi : fisik lengkap, kesegaran jasmani, rotgen paru-paru (bilamana mungkin) dan laboratorium rutin serta pemeriksaan kesehatan berkala yang dikembangkan mengikuti kemampuan perusahaan dan kemajuan kedokteran dalam keselamatan kerja sesuai dengan kebutuhan menurut jenis-jenis pekerjaan yang ada.

Dalam hal ditemukan gangguan kesehatan pada tenaga kerja, pengurus wajib mengadakan tindak lanjut untuk memperbaiki kelainan-kelainan dan sebab-sebabnya.

c. Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Pemeriksaan kesehatan khusus dimaksudkan untuk menilai pengaruh dari pekerjaan terhadap tenaga kerja atau golongan tenaga kerja tertentu.

Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan terhadap:

1. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan lebih dari dua minggu.
2. Tenaga kerja yang berusia di atas 40 tahun atau tenaga kerja wanita dan tenaga kerja cacat serta tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
3. Tenaga kerja yang terdapat dugaan-dugaan tertentu mengenai gangguan-gangguan kesehatannya perlu dilakukan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.

Pemeriksaan Kesehatan khusus diadakan pula apabila terdapat keluhan-keluhan diantara tenaga kerja terhadap kelainan-kelainan dan gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan akibat pekerjaan, khusus hal ini berlaku ketentuan-ketentuan Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

2. Per.No.5/Men/1996 sesuai undang-undang yang berlaku (Permenakertrans No:Per.03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Poliklinik merupakan salah satu bentuk dari Pelayanan Kesehatan Kerja. Disebutkan bahwa Pelayanan Kesehatan Kerja adalah suatu usaha kesehatan dengan tujuan:

- a. Memberikan bantuan terhadap tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental terutama dalam penyesuaian dengan pekerjaannya.
- b. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari kerja atau lingkungan kerjanya.
- c. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja.
- d. Memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi terhadap tenaga kerja yang menderita sakit.

Tugas pokok Pelayanan Kesehatan Kerja meliputi:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus.

2. Pembinaan dan pengawasan atau penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
 3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
 4. Pembinaan dan pengawasan terhadap sanitair.
 5. Pembinaan dan pengawasan terhadap perlengkapan kesehatan kerja.
 6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
 7. Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)
 8. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas P3K.
 9. Memberikan nasihat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.
 10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
 11. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
 12. Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada perusahaan.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per. No 5/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Manajemen K3 mengelola tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan infrastruktur serta alat-alat produksi sebagai sumber daya fisik

perusahaan. Seperti sudah di jelaskan, tenaga kerja yang sehat merupakan salah satu faktor penunjang efektifitasnya suatu perusahaan. Dalam proses standarisasi perusahaan, manajemen K3 menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi baik dalam skala nasional maupun internasional. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan peraturan.

Salah satu upaya dalam rangka menjamin kesehatan tenaga kerja secara optimal adalah dengan memberikan pelayanan kesehatan yang sebaiknya terhadap tenaga kerja disertai pengelolaan lingkungan dan peralatan kerja yang baik. Karena kesehatan tenaga kerja dipengaruhi juga oleh sistem pelayanan kesehatan, kondisi tempat kerja serta proses kerja yang dihadapi.

4. Undang-undang No 3 Tahun 1992, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 14 Tahun 1993, tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Melalui undang-undang dan peraturan pemerintah ini, suatu perusahaan wajib mengikuti Jamsostek yang memberikan kepada setiap karyawan atau pegawainya:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian
 - c. Jaminan Hari Tua
 - d. Jaminan berupa pelayanan yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

2.1.2.5 Tujuan dan Manfaat Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:165) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

2.1.2.6 Tanggung Jawab Umum terhadap Kesehatan Kerja

Menurut Mathis and Jackson (2005:58) tanggung jawab umum perusahaan yang terdiri dari unit sumber daya manusia dan manajer dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 2.1

Tanggung Jawab Utama Terhadap Kesehatan Kerja

<i>HR UNIT</i>	<i>MANAGERS</i>
- <i>Coordinates health and safety program</i> - <i>Develops safety reporting system</i> - <i>Provides accident investigation expertise</i> - <i>Provides technical expertise on accident prevention</i> - <i>Develops restricted-access procedures and employee identification systems</i> - <i>Trains managers to recognize and handle difficult employee situations</i>	- <i>Monitor health and safety of employees daily</i> - <i>Coach employees to be safety conscious</i> - <i>Investigate accidents</i> - <i>Observe health and safety behavior of employees</i> - <i>Monitor workplace for security problems</i> - <i>Communicate with employees to identify potentially difficult employees</i> - <i>Follow security procedures and recommend changes as needed.</i>

Sumber: Mathis and Jackson, 2005

Menurut Siagian (2007:141) ada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan Kesehatan kerja, yaitu:

1. Apa pun bentuknya berbagai ketentuan formal itu harus ditaati oleh semua organisasi.
2. Mutlak perlunya pengecekan oleh instansi pemerintah yang secara fungsional bertanggung jawab untuk itu antara lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan formal oleh semua organisasi.
3. Pengenaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya menciptakan dan memelihara kesehatan kerja.
4. Memberikan kesempatan yang seluas mungkin kepada para karyawan untuk berperan serta dalam menjamin keselamatan dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan kerja dalam organisasi.

5. Melibatkan serikat pekerja dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan kerja.

Sistem imbalan yang efektif termasuk perlindungan karyawan ditempatnya berkarya, kiranya jelas terlihat bukan imbalan dalam bentuk uang saja hal yang sangat penting, tetapi perlindungan terhadap karyawan juga tidak kalah pentingnya.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berpartisipasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum.

Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Menurut Sinungan (2005 : 56) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Manusia

Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian,, latar belakang, kebudayaan dan pendidikan, kemampuan,, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, dan jenis kelamin.

2. Modal

Faktor modal meliputi aspek modal tetap,, teknologi, serta bahan baku.

3. Faktor Metode (proses)

Meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

4. Faktor Produksi

Meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

5. Faktor Lingkungan Organisasi (factor internal)

Meliputi organisasi dan perencanaan, kebijaksanaan personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan iklim kerja, sistem insentif.

6. Faktor Lingkungan Negara (faktor eksternal)

Meliputi struktur social politik, struktur industry, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang, dan lain-lain.

7. Faktor Lingkungan Internasional

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijaksanaan migrasi tenaga kerja.

8. Umpan Balik

Menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

a. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan satu variabel bebas yaitu jaminan kesehatan. Selanjutnya jaminan kesehatan pada karyawan diduga mempengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan pada suatu organisasi juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Karena perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama berarti menjadi produktif. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seseorang pegawai akan semakin tinggi pula.

2. Pengaruh jaminan kesehatan terhadap produktivitas kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhannya.

Tujuan umum program pengaruh jaminan kesehatan adalah memberikan perlindungan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya, sedangkan tujuan khususnya adalah memberikan perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja guna produktivitas baik kualitasnya maupun kuantitasnya.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jaminan Kesehatan (X)	Produktivitas Karyawan (Y)
Kesehatan Kerja yaitu kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia. (Mathis dan John dalam Sadeli dan Prawira, 2005:454) Indikator: - Pengetahuan - Karyawan - Sikap Karyawan - Kapasitas Kerja - Jenis Pekerjaan - Fasilitas Perusahaan	Produktivitas Kerja adalah Sikap mental (<i>attitude of mind</i>) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti, 2005:56) Indikator: - Pengetahuan - Kejujuran - Disiplin - Tanggungjawab - Kemampuan - Ketepatan Waktu - Teknologi - Mutu Pekerjaan

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Variabel bebas (X) yaitu jaminan kesehatan diharapkan akan mempengaruhi variabel (Y) yaitu produktivitas karyawan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Produktivitas kerja berpengaruh terhadap jaminan kesehatan produk bankes YKP pada PT Bank bjb Cabang Suci Bandung, baik secara simultan maupun parsial”.

