

PERANAN MANAGEMENT KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN COR I PT. PINDAD BANDUNG

Oleh : Durotul Yatimah^{)}*

ABSTRAK

Data empiris menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih mengalami masalah yang cukup serius. Hal ini dapat terlihat dari sering terjadinya pemogokan kerja yang umumnya pemogokan tersebut berawal dari masalah sistem pengupahan yang kurang tepat dan jaminan keselamatan serta kesehatan kerja yang kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan. Artikel ini merupakan penelitian yang dilakukan dalam rangka mengkaji peranan dari management keselamatan dan kesehatan kerja terhadap gairah kerja karyawan pada departemen Cor I PT. PINDAD Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik.

Hasil penelitian menunjukkan operasionalisasi manajemen Cor I PT PINDAD Bandung, telah mampu mencapai tingkat yang tinggi walaupun belum berada pada kriteria ideal, yaitu berada pada parameter 7419 (82,43%) dari skor ideal. Kondisi gairah kerja karyawan menunjukkan pula kriteria yang tinggi, meskipun belum mencapai tingkat ideal, yaitu berada pada parameter 6918 atau 76,87% dari skor ideal dan berada pada kriteria tinggi. Selanjutnya hasil analisis antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan gairah kerja, menunjukkan adanya hubungan signifikan dan positif, serta berada pada kriteria hubungan yang tinggi dengan $r=0,72$. Hal ini menunjukkan adanya daya determinasi dari variabel Y terhadap variabel X.

Pendahuluan

Kenyataan menunjukkan bahwa pada era modern yang sarat oleh kemajuan teknologi, faktor sumber daya manusia masih tetap memegang peran yang penting, bahkan utama, walaupun telah tercipta berbagai peralatan canggih sebagai pengganti tenaga manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berupaya agar setiap karyawannya memiliki semangat kerja yang berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai antara lain dengan mengelola keselamatan dan kesehatan kerja mereka dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan diharapkan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan membentuk kondisi fisik pekerja yang sehat, sehingga mereka benar-benar mampu melaksanakan tugas dengan bersemangat dan pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja.

Kartono (1971:3) menyebutkan bahwa "Unsur terpenting dalam setiap perusahaan apapun, adalah manusia sebagai sumber dan penggerak segala kegiatan ekonomi. Kepada manusialah tergantung apakah roda perusahaan akan berjalan dengan lancar atau tidak." Hasil penelitian Peter dan

^{*)} Durotul Yatimah adalah Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS UPI

Waterman yang dikutif Sahat Simamora mengungkapkan sejumlah perusahaan terkemuka dan unggul yang diteliti pada umumnya memandang karyawan sebagai sumber dasar peningkatan mutu dan produktivitas, dan bukan investasi modal.

Demikianlah pandangan ini menitikberatkan kepada upaya pemanfaatan sumber daya manusia tanpa melupakan kesejahteraan dan kepuasan mereka. Dalam hal ini termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, terutama pada kondisi perusahaan pengguna zat-zat kimia dan peralatan teknologi canggih.

Rumusan Masalah dan Hipotesis

Ruang lingkup penelitian ini meliputi gairah kerja karyawan setelah memperoleh pembinaan dalam bentuk manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Agar masalah penelitian lebih terfokus, maka permasalahan ini selanjutnya dirumuskan ke dalam pertanyaan:

“Adakah hubungan antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan gairah kerja karyawan?” Lebih lanjut, rumusan masalah ini akan dijabarkan pada pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana operasionalisasi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja?
2. Bagaimana kondisi empirik gairah kerja para karyawan?
3. Bagaimana hubungan antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan gairah kerja para karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, kemudian dirumuskan hipotesis

“Apabila manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan sebagai-mana mestinya, maka gairah kerja karyawan akan terwujud.” Rumusan hipotesis ini dijelaskan melalui definisi operasional variabel penelitian, melalui rincian indikator-indikator sebagai berikut :

1. Fungsi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi :

- Pelaksanaan penyelamatan
- Pelayanan kesehatan
- Peraturan
- Pendidikan dan latihan K3
- Pengawasan

2. Gairah kerja karyawan, meliputi :

- Disiplin diri
- Human relation
- Motif berprestasi
- Loyalitas
- Waktu
- Efisiensi kerja

Penelitian ini secara umum ditujukan untuk memperoleh gambaran empiris tentang kontribusi manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap gairah kerja para karyawan.

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang telah terkumpul melalui jawaban angket, selanjutnya diolah secara kuantitatif dengan skala skoring. Sifat data penelitian ini berskala ordinal, oleh karena itu alat statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah statistik non parametrik. Teknik yang digunakan adalah rank correlation dari Spearman Brown dan dilanjutkan dengan uji signifikansi t-student.

Mengingat populasi penelitian ini tidak terlalu banyak, maka sampel yang ditetapkan untuk penelitian adalah sampel populis, yaitu 15 orang para pekerja tetap departemen Cor I.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Dari hasil pengolahan dan analisis data diperoleh skor MK3 sebesar 7419 atau 82,43%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase skor responden termasuk kategori tinggi, walaupun belum berada pada taraf ideal. Hal ini juga berarti bahwa

pelaksanaan MK3 pada departemen Cor I PT. PINDAD Bandung menurut persepsi para karyawan telah dilaksanakan dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut;

Tabel I

Daerah Kontinum Variabel X Manajemen Waktu

	R	S	T
1800	4200	6600	7419

Beberapa faktor pendukung munculnya kategori tinggi, diantaranya adalah:

1. MK3 dilaksanakan diseluruh unit organisasi oleh panitia pembina K3 di tingkat pusat dan unit.
2. Mengikutsertakan berbagai pemikiran para akhli, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Peraturan-perauran telah disadari dan dilaksanakan oleh semua pihak.

Ada pula beberapa faktor penghambat, diantaranya adalah :

1. Pengawasan langsung oleh supervisor relatif kurang memadai, sehingga kondisi kerja, peralatan kerja dan pelindung kerja dapat lebih terkontrol.
2. Pemeriksaan kesehatan para karyawan belum periodik dan relatif belum optimal.

Adapun hasil analisis data terhadap gairah kerja menunjukkan angka 6918 atau 76,87%, yang berarti termasuk kategori tinggi walaupun belum ideal. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor ekstrinsik berupa kondisi kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial, pelayanan kesehatan dan perhatian serta pengawasan perusahaan yang dipersepsikan karyawan sebagai hal yang mempengaruhi gairah kerja. Gambaran mengenai daerah kontinum variabel Y dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini;

Tabel 2

Daerah Kontinum Variabel Y (Gairah Kerja)

	R	S	T
1800	4200	6600	6918 9000

Beberapa faktor pendorong munculnya gairah kerja diantaranya :

1. Perusahaan selalu berupaya menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang serasasi dan humanis, sehingga karyawan merasa diperhatikan.
2. Kondisi lingkungan kerja sebagian besar cukup kondusif bagi aktivitas penyelesaian pekerjaan.
3. Sarana dan prasarana cukup menunjang penyelesaian kerja.

Adapun beberapa faktor penghambat diantaranya :

1. Kerjasama diantara para karyawan belum sepenuhnya terjalin.
2. Metode kerja ada kalanya masih dilanggar para karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara X dan Y sebesar $r=0,72$ atau berada pada koefisien korelasi tinggi. Hal ini berarti bahwa ada pola ketergantungan variabel Y terhadap variabel X, dalam wujud peningkatan dari kondisi kurang baik menjadi lebih baik

Uji signifikansi dilakukan untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak. Cara yang dipakai adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel dimana t tabel dengan $N=60$ dan $dk=N-2=58$, dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha=0.05$ sebesar 2,417 sedangkan t hitung sebesar 7,97. Jadi t hitung > t tabel.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis, pelaksanaan MK3 telah mencapai tingkat tinggi yaitu pada parameter 7419 (82,43%), walau belum mencapai taraf ideal. Beberapa faktor

pendukung dan penghambat juga mempengaruhi pelaksanaan MK3 ini. Kondisi gairah kerja para karyawan berada pada kriteria tinggi yaitu pada parameter 6918 (76,87%), walau belum berada pada taraf ideal. Beberapa faktor pendukung dan penghambat juga mempengaruhi kondisi gairah kerja para karyawan ini.

Dari hasil analisis hubungan kedua variabel, antara X dan Y terdapat hubungan yang signifikan dan positif, serta berada pada kriteria hubungan yang tinggi dengan $r=0,72$. Dengan kata lain terdapat pola ketergantungan variabel Y terhadap variabel X. Hal ini berarti bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan karyawan, terlebih para karyawan yang bekerja dengan resiko tingkat kecelakaan yang tinggi.

Pelaksanaan MK3 belum berada pada tingkat ideal, meskipun berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu masih ada peluang untuk meningkatkannya dengan cara memperbaiki berbagai faktor yang menunjukkan dimensi yang masih kurang. Pemeriksaan kesehatan karyawan oleh perusahaan masih belum intensif. Oleh karena itu hendaklah dilakukan secara berkala, minimal satu tahun tiga kali sebagai langkah preventif bagi kondisi kesehatan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, H. Sendjun, (1990), *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Meokijat, (1989), *Manajemen Kepegawaian*, Mandarmaju, Bandung.
- Musanef, (1985), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, H.Masagung, Jakarta.
- Nasution, (1987), *Metode Riset Penelitian Ilmiah*, Jembar.
- N.B. Silalahi, Bernet, Rumondang, (1989), *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Pertja, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, (1987), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siegel, Sidney, (1992), *Statistika Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Gramedia, Jakarta.
- Suma'mur, (1987), *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, H. Masagung.
- Winarno, Surakhmad, (1982), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Undang-undang Nomor I Tahun 1970, Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Winardi, (1990), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.