

MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS MASYARAKAT INDUSTRI MELALUI PENINGKATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

oleh

Edy Purnomo

Abstrak

Pada PJP II yang tengah berlangsung sekarang ini, Pemerintah Indonesia telah menaruh perhatian yang besar dan menjadikan SDM sebagai prioritas di dalam pengembangannya. Pengembangan SDM tersebut telah dan sedang dilaksanakan di berbagai bidang yang diupayakan untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Disinyalir bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia belum dapat dikatakan tinggi. Masalah produktivitas yang demikian sangat perlu ditingkatkan.

Peningkatan produktivitas kerja di industri tergantung dari tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan produksi. Dalam kegiatan produksi, terdapat faktor penting yaitu faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor ini pada umumnya masih kurang mendapat perhatian dari pihak industri. Hal ini didasarkan atas fenomena sering terjadinya kecelakaan kerja, ketidakpuasan tenaga kerja, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan, dan sebagainya mengakibatkan terganggunya kegiatan produksi.

Keselamatan dan kesehatan kerja tergantung dari aspek lingkungan keluarga dan aspek lingkungan industri/perusahaan. Apabila aspek-aspek tersebut tidak berfungsi dengan baik maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan terganggu, sehingga kegiatan produksi dan produktivitas kerja akan menurun. Dengan demikian maka peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diupayakan secara maksimal, termasuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja baik yang berupa penghasilan, layanan kesehatan maupun berupa asuransi kecelakaan, peningkatan keahlian/jabatan; dan insentif lainnya; sehingga tenaga kerja lebih siap dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akhirnya produktivitas masyarakat industri dapat dicapai secara optimal.

Pendahuluan

Menjelang abad XXI mendatang Indonesia akan memasuki era tinggal landas, yang ditandai oleh masyarakat era industrialisasi dan informasi. Pada era ini kualitas sumber daya manusia (SDM) akan memegang peranan yang sangat penting untuk mendukung proses pembangunan bangsa. Oleh karena itu dalam PJP II yang tengah berlangsung sekarang ini, pemerintah Indonesia telah menaruh perhatian yang besar dan menjadikan SDM sebagai prioritas utama di dalam

pengembangannya. Pengembangan SDM tersebut telah dan sedang dilaksanakan di berbagai bidang yang diupayakan untuk meningkatkan produktivitas masyarakat.

Disadari, khususnya di dunia industri, di antara faktor-faktor produksi, manusia merupakan faktor yang dominan. Mengapa demikian? Karena SDM inilah yang justru sangat berperan dalam peningkatan produksi itu sendiri. Dengan demikian SDM akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya Indonesia membangun dirinya sebagai bangsa yang produktif di abad XXI mendatang.

Memperbincangkan produktivitas masyarakat secara teoritis adalah sesuatu yang mudah, tetapi dalam prakteknya sulit pula untuk diterapkan. Produktivitas masyarakat yang dimaksud adalah produktivitas manusia sebagai pekerja dengan ukuran kemampuan pekerja menghasilkan produksinya (output). Priyono dan Perwira (*Suara Karya*, 15 Desember 1992) menyatakan bahwa produktivitas pekerja diukur dengan produksi rata-rata, yaitu rata-rata jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Produktivitas rata-rata ini merupakan salah satu alat ukur yang paling sering digunakan, terutama untuk melihat produktivitas sektoral. Setiawan (1989 : 82) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja produktif dan efisien, yaitu bilamana dengan input yang minimal ia dapat menghasilkan output yang maksimal.

Selanjutnya Setiawan mengemukakan bahwa produktivitas dan efisiensi kerja manusia baik sebagai individu dan unit-unit produksi di negara berkembang pada umumnya masih rendah. Sementara itu disinyalir bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia pun belum dapat dikatakan tinggi. Untuk menuju era industrialisasi seperti telah disinggung di atas, masalah produktivitas yang demikian perlu ditingkatkan. Presiden Soeharto, dalam rangka peresmian bulan mutu dan produktivitas tahun 1992 telah mengingatkan bahwa hanya bangsa yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu menghasilkan barang-barang yang bermutu tinggi yang akan dapat tumbuh bertambah kuat. Pernyataan ini memberi petunjuk pentingnya masalah mutu dan produktivitas menjadi perhatian dalam proses pembangunan di Indonesia.

Peningkatan produktivitas kerja dan kualitas produksi pada sebuah industri sangat tergantung dari tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan produksi. Oleh karena itu perhatian terhadap tenaga kerja harus diarahkan pada pencapaian kualitas produksi dan produktivitas kerja yang tinggi. Namun, pada umumnya industri belum dapat mewujudkannya secara maksimal. Salah satu faktor penting yang sering mengganggu

kegiatan produksi yaitu masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah tersebut masih kurang diperhatikan baik oleh pihak pimpinan perusahaan maupun tenaga kerja itu sendiri. Hal ini didasarkan atas fenomena sering terjadinya kecelakaan kerja, ketidakpuasan kerja, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, dan lain-lain, mengakibatkan terganggunya kegiatan produksi.

Memperhatikan pentingnya masalah produktivitas, dan berbagai ketimpangan yang terjadi di industri, maka melalui tulisan ini, penulis akan memfokuskan pembahasannya pada persoalan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dalam kaitannya dengan optimalisasi produktivitas masyarakat industri.

Faktor Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah sangat penting. Alasannya adalah karena adanya kerugian-kerugian yang dialami akibat dari kecelakaan tersebut. Akibat-akibat kecelakaan yang terjadi antara lain : (1) kerugian di bidang ekonomi; (2) kerugian waktu produksi; dan (3) kerugian bagi manusianya. Kerugian di bidang ekonomi meliputi : (a) biaya untuk pengangkutan si korban ke rumah sakit atau biaya untuk mengantarkan ke rumahnya; (b) biaya pengobatan dan perawatan si korban; (c) ada kemungkinan si korban meninggal dunia dikarenakan kecelakaan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Kerugian waktu produksi meliputi : (a) hilangnya waktu kerja karena si korban tidak dapat bekerja; (b) hilangnya waktu kerja untuk pekerja lainnya karena mereka umumnya ingin tahu, memberi pertolongan kepada si korban atau turut bersimpati kepadanya; (c) hilangnya waktu kerja untuk para petugas dan para pimpinan karena mereka membantu si korban, menyelidiki sebab-sebab terjadinya kecelakaan dan membuat laporan terjadinya kecelakaan. Kerugian bagi manusianya antara lain : (a) menderita sakit; (b) kehilangan anggota badan; (c) meninggal dunia; (d) cacat tetap dan tidak dapat bekerja lagi.

Alasan lain mengenai pentingnya pencegahan kecelakaan kerja adalah adanya angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Di Amerika Serikat misalnya, The National Safety Council melaporkan, bahwa dalam tahun-tahun belakangan ini terdapat lebih dari 14.000 kematian dan hampir 2,5 juta kecelakaan disebabkan kecelakaan dalam menangani pekerjaan. Banyak ahli dalam bidang keselamatan kerja berpendapat bahwa angka-angka tersebut jauh di bawah angka-angka yang sebenarnya. The U.S. Public Health Service dalam periode yang sama mela-

porkan bahwa 8,5 juta orang menderita luka-luka (Moekijat, 1989 : 142). Sedangkan di Indonesia, seperti dilaporkan Simanjuntak (Prisma 5, 1989 : 73), tidak terbilang berapa banyak pekerja yang meninggal dan mengalami luka-luka akibat kecelakaan kerja. Di Jawa Barat saja misalnya, sejak tahun 1984 sampai triwulan ketiga 1988 tercatat 241 orang pekerja meninggal karena kecelakaan kerja sementara lainnya, sekitar 1101 orang menderita cacat. Akibat kecelakaan itu 110.605 hari kerja terpaksa hilang.

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak terkontrol dan tidak direncanakan. Faktor penyebabnya adalah ketidaklancaran atau kesalahan dalam sistem kerja, antara lain meliputi : tindakan pekerja yang kurang memperhatikan keselamatan kerja, kondisi tempat kerja yang relatif kurang aman, kondisi peralatan yang kurang baik, rendahnya standar upah minimal, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang kurang diperhatikan, jaminan kesejahteraan yang kurang memadai, etos kerja yang kurang baik, serta peraturan perusahaan khususnya tentang keselamatan kerja yang kurang dipahami dan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya (Suhendar, 1993 : 5).

Ada dua aspek utama yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu aspek lingkungan keluarga tenaga kerja dan aspek lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan kedua aspek tersebut diperkirakan akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja tersebut pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja.

Aspek Lingkungan Keluarga Tenaga Kerja

Aspek lingkungan keluarga tenaga kerja diperkirakan akan berpengaruh terhadap karakter/mental dan kondisi fisik, sehingga tenaga kerja tidak mampu melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Faktor-faktor dari aspek lingkungan keluarga tersebut antara lain adalah suasana rumah tangga, agama, pendidikan, kesehatan, dan hubungan individu dalam masyarakat. Adanya gangguan terhadap salah satu atau beberapa faktor tersebut akan mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan kerja.

1. Faktor Karakter/Mental

Aspek lingkungan keluarga yang kurang baik akan membentuk karakter/mental tenaga kerja yang relatif kurang baik pula, sehingga yang bersangkutan dalam melakukan kegiatan kerja cenderung melaku-

kan tindakan yang tidak aman. Dalam kondisi seperti ini, biasanya para pekerja melakukan cara kerja yang tidak mematuhi prosedur kerja yang baik sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja (Siahaan, 1990 : 25).

Beberapa sifat yang ditimbulkan oleh adanya gangguan mental tenaga kerja adalah sebagai berikut : (1) kurangnya perhatian tentang keselamatan kerja; (2) kurangnya kerjasama dan koordinasi dengan atasan atau sesama rekan kerja; (3) penghayatan terhadap kesadaran kerja kurang; (4) pemahaman tentang peraturan keselamatan dan kesehatan kerja kurang; dan (5) tingkat emosional, grogi dan pemarah yang relatif tinggi.

Adanya gangguan pada mental tenaga kerja akan menyebabkan kecelakaan kerja yang dapat merugikan dirinya, keluarga, rekan kerja dan perusahaan serta dapat memperburuk kesehatan lingkungan kerja. Hal demikian jelas akan mengganggu kegiatan produksi dan produktivitas kerja.

Moekijat (1989 : 143) mengemukakan bahwa para ahli dalam bidang keselamatan kerja sependapat tentang tanggung jawab pekerja atas keselamatan kerja ini harus dimulai dari manajemen puncak. Kenyataannya adalah bahwa perusahaan yang memiliki tanggung jawab keselamatan kerja seperti ini mempunyai catatan-catatan yang jauh lebih baik daripada perusahaan yang tidak memilikinya.

Demikian pentingnya perhatian terhadap keselamatan kerja maka pada DuPont Plant sebuah pabrik kimia di Jerman menegaskan bahwa masalah pertama yang penting bukanlah produksi melainkan keselamatan kerja. Perusahaan ini terbiasa memeriksa laporan kecelakaan terlebih dahulu baru memperhatikan masalah hasil, mutu, dan biaya produksi.

2. Faktor Kondisi Fisik

Soenarmo (1990 : 31) menyatakan bahwa kaitan antara aspek lingkungan keluarga dengan kondisi fisik antara lain dalam hal kemampuan individu pekerja dalam upaya meningkatkan kondisi kesehatan dirinya. Beberapa upaya dalam peningkatan keselamatan kerja antara lain meliputi perbaikan sanitasi lingkungan baik melalui penyuluhan maupun pembangunan, peningkatan gizi, dan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Pernyataan di atas memberi makna bahwa masalah kesehatan pekerja menjadi persoalan penting yang harus mendapat perhatian secara seksama baik dari pimpinan perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Hal

ini sejalan dengan pendapat Dwiyanto (1992 : 215) bahwa peningkatan kesehatan menjadi satu komponen yang utama. Peran penting peningkatan kesehatan bisa dilihat dari kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas masyarakat.

Untuk menunjang kondisi fisik tersebut diperlukan adanya bantuan dari pimpinan perusahaan dan kerjasama dengan para pekerja, sehingga dengan kondisi fisik yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produksi.

Selain faktor kondisi fisik yang perubahannya tidak secara langsung dapat dirasakan manfaatnya oleh tenaga kerja maupun perusahaan, faktor kondisi fisik lainnya yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesiapan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaannya antara lain adalah : (1) sehat, dalam artian tidak terdapat gangguan kesehatan tubuh seperti tuli, pandangan kurang jelas, cacat jasmani dan sebagainya; (2) kuat, artinya tidak terlalu lemah serta kondisi tubuh dalam keadaan prima; (3) postur tubuh, sesuai untuk jenis pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, faktor kondisi fisik tenaga kerja akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

Aspek Lingkungan Kerja di Industri

Aspek-aspek yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja di industri dalam mekanisme produksi antara lain meliputi : (a) kondisi lingkungan kerja; (b) tindakan pekerja; (c) peralatan; (d) peraturan perusahaan; dan (e) asuransi kecelakaan/jaminan sosial tenaga kerja. Jika kelima aspek di atas dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan akan terjadi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja. Peningkatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas produksi.

I. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang diharapkan adalah kondisi kehidupan kerja yang lebih baik. Apakah ada kondisi kehidupan kerja yang tidak baik? Jawabnya adalah ada, bahkan banyak terjadi konflik di dunia kerja atau industri. Seperti dilaporkan Simanjuntak (Prisma 5, 1989 : 62) bahwa kasus perselisihan perburuhan di Tangerang cukup banyak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) ini tampaknya menjadi masalah sehari-hari di antara pekerja dan pimpinan perusahaan. Senjata PHK

menjadi momok bagi para pekerja, karena bila terjadi perselisihan maka pekerjalah yang akan dikalahkan. Di Surabaya dan Sidoarjo menurut Jawa Pos (Senin, 10 April 1995) juga terjadi konflik di beberapa perusahaan.

Untuk mengatasi kondisi yang tidak sehat ini diperlukan pihak ketiga melalui organisasi pekerja, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Dinas Perburuahan maupun Departemen Tenaga Kerja. Selanjutnya Jawa Pos melaporkan bahwa secara normatif, organisasi pekerja mempunyai fungsi untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menjadi penengah apabila terjadi konflik kepentingan antar pihak pekerja dengan majikan. Namun sering terjadi, khususnya di Indonesia, SPSI misalnya, belum dapat menjalankan fungsinya sebagai penyalur kepentingan pekerja.

Kondisi lingkungan kerja di industri yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja meliputi kondisi di dalam ruangan dan di luar ruangan. Kondisi yang baik di dalam ruangan yaitu : (1) penerangan yang cukup sempurna, tidak menimbulkan warna cahaya yang menyilaukan atau cahaya yang membuat bayang-bayang; (2) Warna dinding abu-abu atau krem dan warna mesin hijau tua; (3) ventilasi dan sirkulasi udara yang sempurna; (4) pengaturan meja dan kursi serta peralatan lainnya yang serasi; (5) kamar mandi/toilet bersih dengan sumber air yang cukup; (6) penyediaan dan penempatan bak sampah memenuhi kebutuhan; (7) alat pemadam kebakaran yang sempurna; dan lain-lain. Sedangkan kondisi di luar ruangan antara lain : (1) tempat parkir kendaraan yang cukup; (2) taman/ruang terbuka yang hijau; (3) shelter; (4) pengaturan lalu-lintas kendaraan; (5) workshop yang memenuhi syarat; dan lain-lain.

Dengan kondisi lingkungan kerja di industri yang aman dan nyaman, sangat memungkinkan terjadinya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga kualitas produksi dan produktivitas kerja meningkat.

2. Tindakan Pekerja

Parker (Kartasapoetra, 1992 :224) menyatakan bahwa para pekerja akan memberikan suatu perhatian atau bahkan akan melibatkan dirinya ke dalam semua aspek teknis pekerjaannya maupun aspek-aspek sosiologisnya, misalnya dalam masalah sosialibilitas pekerjaannya. Keterlibatan diri tersebut akan berbeda dengan pekerja lainnya. Seorang pekerja yang hanya sedikit melibatkan dirinya menjadi "renggang" dengan pekerjaan

tersebut. Untuk mengatasi masalahnya sebaiknya dia diberi kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan di dalam organisasi kerja, sehingga pekerja tersebut akan mengubah sikapnya menjadi positif.

Sejalan dengan pendapat di atas, Kusmana (Dinamika 58, 1993 : 2) mengemukakan bahwa etos kerja yang baik terlihat dari keinginan kuat untuk selalu menghasilkan produk atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hanya yang terbaiklah yang dihasilkannya. Pemahaman dari pekerja mengenai etos kerja adalah penting. Menurut Muchtar Buchori (Kompas, 13 April 1993), etos kerja adalah keseluruhan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja dan cara kerja, serta kebiasaan-kebiasaan kerja yang ada pada diri seseorang, suatu kelompok, manusia atau bangsa.

Uraian di atas memberikan pengertian bahwa untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, maka tidak hanya terbatas pada pengembangan potensi pekerja, namun lebih penting lagi membentuk sikap dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas hanya dimiliki oleh mereka yang dibekali dengan etos kerja yang positif dan kemampuan yang memadai.

Secara praktis, tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan produksi memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas produksi dan produktivitasnya. Di dalam melakukan kegiatan kerja tersebut, tenaga kerja antara lain dituntut untuk : (1) mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap industri dan sebagai bagian (*sense of participating*) dari perusahaan; (2) mematuhi peraturan perusahaan; (3) mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan; (4) ikut memberikan peringatan dan penjelasan bagi rekan sekerjanya bila melakukan tindakan yang sekiranya tidak aman; (5) menjaga keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja; dan (6) mempunyai kemampuan, selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Peralatan

Sistem produksi akan berjalan lancar apabila keseluruhan bagian (komponen) yang menunjang jalannya produksi tersebut juga berfungsi dengan baik dan aman. Salah satu komponen penunjang produksi tersebut adalah alat pelindung diri dan alat-alat produksi itu sendiri.

Alat pelindung diri sebagai alat pencegahan kecelakaan atau setidaknya mengurangi tingkat keparahan bahaya yang terjadi, wajib dise-

diakan oleh industri. Alat pelindung diri yang tidak dimiliki atau dimiliki tetapi tidak digunakan sebagaimana mestinya, akan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya gangguan keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kualitas produksi dan produktivitas kerja di industri.

Alat-alat produksi merupakan bagian dari sistem produksi, kondisinya harus optimal dalam rangka memelihara stabilitas produksi atau bahkan industri yang bersangkutan dapat meningkatkan produksinya. Berdasarkan uraian tersebut maka alat-alat produksi yang dimiliki harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1) sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan; (2) mudah dalam perawatan dan penguasaan teknologinya; (3) pengoperasiannya relatif mudah; (4) mudah mendapatkan suku cadang bila ada komponen yang harus diganti; dan (5) laik pakai.

4. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan khususnya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kaidah hukum yang harus dihayati, dipatuhi, dan dijalankan oleh seluruh tenaga kerja yang terlibat dalam industri tersebut. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja maupun industri, sehingga tingkat produksi dan produktivitas kerja dapat terganggu. Dengan demikian pelanggaran terhadap peraturan perusahaan harus dikenakan sanksi hukum sesuai dengan derajat tingkat kesalahannya.

Peraturan perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dituntut adanya ketentuan-ketentuan antara lain sebagai berikut : (1) peraturan perusahaan disyahkan oleh pimpinan perusahaan secara tertulis; (2) isi peraturan tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku; (3) kalimat harus jelas agar mudah dipahami; (4) disusun sesuai dengan objek-objek kerja yang ada di perusahaan; dan (5) buku tentang aturan dibagikan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan/industri.

Sebagai upaya untuk memantau pelaksanaan dan pemahaman peraturan perusahaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perlu dilakukan tindakan-tindakan antara lain sebagai berikut : (1) inspeksi/pemeriksaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; (2) penyuluhan dan prosedur kerja yang baik dan benar sesuai dengan jenis pekerjaan.

5. Asuransi Kecelakaan/Jamsostek

Asuransi kecelakaan merupakan bagian dari jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang harus diperhatikan oleh pihak industri/perusahaan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menegaskan bahwa Jamsostek tersebut adalah hak mutlak tenaga kerja. Sejak tahun 1993 Pemerintah mewajibkan seluruh industri atau kelompok usaha yang mempekerjakan sedikitnya 10 orang tenaga kerja atau mengeluarkan upah sedikitnya Rp.1.000.000,00/bulan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja.

Dengan mengikutsertakan pekerja dalam asuransi kecelakaan kerja merupakan upaya preventif terhadap dampak keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya jaminan kecelakaan dan jaminan hari tua tersebut akan memberikan ketentraman dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sangat memungkinkan bagi tenaga kerja untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga produktivitasnya meningkat.

Penutup

Peningkatan kualitas produksi dan produktivitas kerja di industri antara lain tergantung dari tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan produksi. Sedangkan tingkat produktivitas kerja tersebut dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja di industri, yang terdiri dari aspek lingkungan keluarga dan aspek lingkungan industri. Apabila aspek-aspek tersebut tidak berfungsi dengan baik maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan terganggu, sehingga kegiatan produksi dan produktivitas kerja akan menurun. Dengan demikian maka peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diupayakan secara maksimal; termasuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja baik yang berupa penghasilan, layanan kesehatan maupun berupa asuransi kecelakaan; peningkatan keahlian/jabatan; dan insentif lainnya; sehingga tenaga kerja lebih siap dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akhirnya produktivitas masyarakat industri dapat dicapai secara optimal.

Daftar Pustaka

- Agus Dwiyanto. 1992. "Pembangunan Kesehatan dan Sumber Daya Manusia". *Prospektif*, No.4, vol 3. Yogyakarta : PPSK.
- Baban Suhendar. 1993. "Kaitan Aspek Lingkungan Keluarga Tenaga Kerja dengan Aspek Lingkungan Kerja Perusahaan dalam Upaya

Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja". **Buletin Bukit Asam**, Th V, No. 56. Tanjung Enim : Humas PTBA.

Hutauruk, Binsar. 1989. **Peraturan Perundang-undangan Bidang Keselamatan Kerja**. Jakarta : Dirjen Pertambangan Umum.
Jawa Pos, "Organisasi Pekerja Tidak efektif", 10-4-1995, h.4. Surabaya.

Kusmana. 1993. **Kualitas Sumber daya Manusia dan etos Kerja**". **Dinamika**, Th. V, No. 58. Jakarta : Lembaga Penerbitan yayasannya Dharma Bumiputra.

Moekijat. 1989. "Keselamatan dan kesehatan Kerja". **Manajemen Kepegawaian**. Jakarta : CV. Mandar Maju.

Parker, S.R. disadur oleh Kartasapoetra. 1992. "Keterlibatan dalam Pekerjaan dan Alternatif-Alternatifnya". **Sosiologi Industri**. Jakarta : Rineka Cipta.

Setiawan, B. 1995. **Kesempatan Kerja, Produktivitas, dan Kreativitas**". **Manajemen**, Th. V, No. 29. Jakarta : Lembaga PPM.

Siahaan, Erwin. 1990. **Analisa Keselamatan Kerja**. Jakarta : Direktorat Jendral Pertambangan Umum.

Simanjuntak, Edwar S. 1989. "Pekerja di Tangerang Menggapai Harapan Baru". **Prisma**, No. 5. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.

Soenarmo R. 1989. **Keselamatan Kerja**. Jakarta : Sub Direktorat Keselamatan Kerja-Dirjen Pertambangan Umum.