

HUBUNGAN ANTARA EFEKTIVITAS HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus di P.T. ELKOM TOTAL)

Catharina Krisya^{*}

ABSTRACT

Work health and safety law is expected to be able to improve the work productivity. Yet, it depends upon the labours' attitude and corporate's policy whether or not this law could be enforced. The problem arises how the P.T. Elkom Total labourers' attitude toward the law concerned. Is there any positive correlation between the effectiveness of work health and safety law with the labourers' attitude? The result of the research reveals that P.T. Elkom Total labourers not only have the positive attitude toward the work health and safety that they averagely need but also a positive correlation between the effectiveness of work health and safety law with work productivity. It means that the more effective the law the higher the work productivity is.

Kata kunci: Hukum, Keselamatan, Kesehatan, Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan industri di Indonesia menggunakan berbagai tingkat teknologi, mulai dari teknologi sederhana atau tradisional sampai teknologi tinggi. Penggunaan teknologi tinggi ini sejalan dengan prinsip efisiensi yang menekankan penggunaan tenaga mesin dan penggunaan tenaga manusia dikurangi (Fromm, 1968: 23). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, di samping berdampak positif juga dapat membawa dampak negatif terhadap manusia dan lingkungannya, yang merupakan sumber daya dalam pembangunan. Sesuai dengan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945, bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (Indra, 1990: 82). Karena itu, selayaknya dilakukan pemeliharaan terhadap para buruh, yang merupakan bagian dari sumber daya.

Pemeliharaan buruh, menurut Malayu S.P. Hasibuan, adalah usaha mempertahankan buruh dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan

^{*} Alumni 1999 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.

sikapnya agar tetap loyal dan bekerja produktif, untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 1995: 195). Program keselamatan dan kesehatan (*safety and health*) buruh yang dikembangkan pemerintah akan membantu memelihara kondisi fisik mereka sedangkan program pelayanan buruh (*employee services*) akan membantu memelihara sikap para buruh (Tulus, 1996: 157). Pada akhirnya kedua program tersebut dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja buruh.

Saat ini Indonesia tengah dilanda krisis ekonomi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja (disingkat K3) sangat mendesak untuk dipenuhi, dalam upaya mengantisipasi aturan perdagangan bebas di masa mendatang. Dalam perdagangan bebas kawasan ASEAN yang dikenal dengan singkatan AFTA, yang akan berlangsung tahun 2003 maupun era perdagangan bebas kawasan Asia-Pasifik permasalahan K3 menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi agar barang produksi dapat secara kompetitif dipasarkan. Karena itu, penerapan teknologi yang makin luas dan tinggi perlu diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia, termasuk kemampuan dalam melaksanakan upaya K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting di semua industri. Menurut data yang dilaporkan Departemen Tenaga Kerja Indonesia, di Indonesia telah terjadi lonjakan kecelakaan kerja yaitu dari 79 (dari 10.000) buruh pada tahun 1997 menjadi 81 (dari 10.000) buruh pada tahun 1998. Menurut data *Occupational Safety and Health Act* (disingkat OSHA) tingkat kecelakaan dari industri listrik dan peralatan elektronika untuk seluruh kasus yang dapat dicatat secara nasional dalam tahun 1980 adalah 4,12 untuk setiap 100 buruh penuh, dengan menggunakan 200.000 jam buruh sebagai ekuivalen (Flippo, 1997: 260).

P.T. Elkom Total sebagai salah satu perusahaan industri elektronika swasta nasional yang merakit produk dari bahan baku menjadi bahan jadi yakni televisi, radio, dan tape recorder, dalam usahanya memperdulikan sumber daya manusia guna mencapai efisiensi, mutu produksi, dan produktivitas kerja. Selain itu ia selalu meningkatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para buruhnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja, yang merupakan Undang-undang Pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga

Kerja. Menurut beberapa undang-undang tersebut, khususnya UU No. 14 Tahun 1969 Bab IV Pasal 9 "setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional (Soepomo, 1996: 5). Ini berarti perusahaan perlu memberikan perlindungan kepada para buruh agar mereka dapat bekerja produktif dengan suasana yang aman, dan nyaman, sehingga dapat mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa salah satu dari lima macam kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh individu adalah kebutuhan akan rasa aman (*security or safety needs*) (Koontz, 1984: 481). Dalam kenyataan, banyak dijumpai penyelewengan terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap tindak atau perilaku teratur, adalah membimbing perilaku manusia dan bertujuan untuk mencapai kedamaian melalui keserasian antara ketertiban dengan ketenteraman, atau antara disiplin dengan kebebasan (Soekanto, 1988: 1). Suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak atau perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut memenuhi hukum (Soekanto, 1988: 3). Dikaitkan dengan hal tersebut, maka dipertanyakan apakah efektivitas hukum keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Dalam kaitan di atas, Soerjono Soekanto berpendapat "apabila seseorang mengatakan suatu kaidah hukum berhasil atau gagal mencapai tujuannya, maka hal itu biasanya diukur apakah pengaruhnya berhasil mengatur sikap tindak atau perilaku tertentu, sehingga sesuai dengan tujuannya atau tidak" (Taneko, 1993: 49). Sementara itu dikatakan oleh David Krech, Richard S. Crutchfield, dan E.L. Ballachey bahwa sikap (*attitude*) sebagai "*the social actions of the individual reflect his attitudes-enduring systems of positive or negative evaluations, emotional feelings, and pro or contra action tendencies with respect to social objects* (Krech, 1982: 49), artinya tingkah laku sosial merupakan refleksi dari sikap yang dimilikinya sedangkan sikap itu sendiri diartikan sebagai suatu sistem yang tersusun oleh komponen-komponen penilaian yang positif atau negatif, perasaan, dan kecenderungan untuk bertingkah-laku pro atau kontra terhadap sesuatu objek tertentu.

Dari pendapat di atas, secara teoritis, tampak bahwa ada hubungan pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Permasalahannya apakah hubungan pengaruh ini dapat dibuktikan secara empiris atau dapat terjadi senyatanya di perusahaan? Hal inilah yang mendorong dilakukannya penelitian mengenai hal tersebut.

Penelitian telah dilakukan di P.T. Elkom Total yang bergerak di bidang elektronika, yang berlokasi di Tangerang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner mengenai sikap yang disusun berdasarkan skala *Likert* dengan mengacu kepada definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kuesioner efektivitas hukum yang disusun berdasarkan bentuk *forced choice* dengan mengacu kepada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja, sedangkan untuk produktivitas kerja diukur berdasarkan jumlah atau banyaknya instrumen yang diperoleh buruh bagian produksi *inserting, werring, sub-assy*, dan *finishing* selama 6 (enam) hari. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi sebanyak 80 (delapan puluh) buruh bagian produksi dan jumlah sampel ditentukan 20 (dua puluh) buruh.

II. PERMASALAHAN

Adapun pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- A. Bagaimanakah gambaran sikap buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja?
- B. Apakah ada hubungan positif antara efektivitas hukum keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja para buruh?

III. PEMBAHASAN

A. Gambaran Sikap Buruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan hasil penelitian, pada tabel 1 di bawah ini dapat dilihat skala sikap buruh berdasarkan rendah, agak rendah, sedang, agak tinggi, dan tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Skor menunjukkan nilai sikap dari buruh terhadap K3, sedangkan frekuensi menunjukkan banyaknya buruh yang terhadap atas K3.

Tabel 1: Skala Sikap Buruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Skala Sikap	Skor	Frekuensi
Rendah	122 - 126	3
Agak rendah	127 - 131	7
Sedang	132 - 136	8
Agak tinggi	137 - 141	1
Tinggi	142 - 146	1
		Total: 20

Keterangan:

Rendah : merasa tidak menyetujui dan tidak perlu adanya K3.

Agak rendah : cenderung tidak menyetujui dan merasa tidak perlu adanya K3.

Sedang : terkadang menyetujui dan terkadang merasa perlu adanya K3.

Agak tinggi : cenderung menyetujui dan merasa perlu adanya K3.

Tinggi : merasa menyetujui dan perlu adanya K3.

Dari total item kuesioner yakni 30, yang kami tanyakan pada responden, diperoleh skor total sikap antara 122 sampai dengan 146. Skor ini menunjukkan bahwa makin tinggi skor, makin tinggi pula sikap buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil yang diperoleh (mean: 131.850) memperlihatkan bahwa dari sampel yang berjumlah 20 buruh menunjukkan 3 (tiga) buruh mempunyai sikap rendah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, 7 (tujuh) buruh mempunyai sikap agak rendah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, 8 (delapan) buruh mempunyai sikap sedang terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, 1 (satu) buruh mempunyai sikap agak tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan 1 (satu) buruh mempunyai sikap tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Pelaksanaan Efektivitas Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di P.T. Elkom Total

Efektivitas hukum merupakan suatu hasil persesuaian dari perbandingan antara realita hukum dengan ideal hukum. Berikut ini

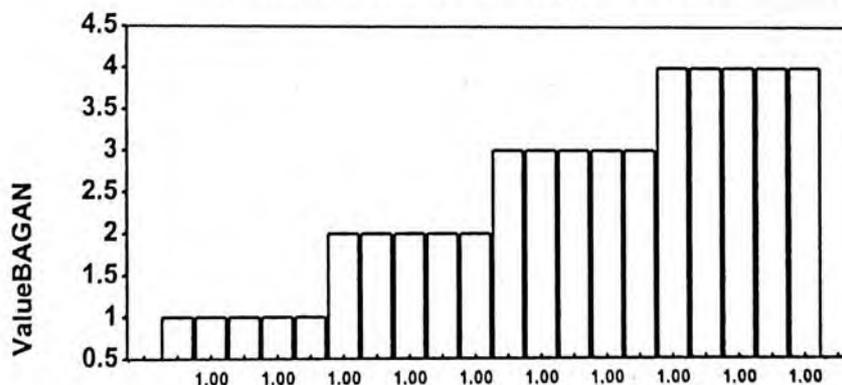
disampaikan efektivitas hukum keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan item-item (kuesioner) keselamatan kerja dan kesehatan kerja di PT. Elkom Total, yang disebarkan kepada 20 (dua puluh) buruh bagian produksi, yaitu dengan value bagian 1.0 (*inserting*), 2.0 (*werring*), 3.0 (*sub-assy*), dan 4.0 (*finishing*).

1. Item Keselamatan Kerja

Peraturan keselamatan kerja atau keamanan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi buruh. Dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 dikatakan bahwa hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat keselamatan kerja yang diatur dengan peraturan perundang-undangan keselamatan kerja adalah: perusahaan memberikan pedoman dan petunjuk keselamatan kerja, para buruh selalu mentaati semua petunjuk keselamatan kerja, perusahaan menempatkan dan memelihara alat mesin yang tepat dan baik, perusahaan selalu melakukan pemeriksaan secara berkala pada mesin dan peralatan listrik lainnya, perusahaan selalu menyediakan alat perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan para buruh, dan para buruh selalu memakai alat pelindung diri yang diwajibkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian, sebagaimana penulis kemukakan di atas, pelaksanaan efektivitas hukum keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja tergambar seperti pada grafik 1 di bawah ini.

Grafik 1: Rasio Buruh Bagian Produksi



Grafik tersebut menggambarkan bahwa perusahaan telah memberikan pedoman dan petunjuk keselamatan kerja sesuai dengan Pasal 14. Para buruh selalu mentaati semua petunjuk keselamatan kerja sesuai

dengan Pasal 13. Perusahaan telah menempatkan dan memelihara alat mesin secara tepat dan baik sesuai dengan Pasal 3 Ayat (1). Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan secara berkala pada mesin dan peralatan listrik lainnya. Sesuai dengan Pasal 14 terlihat, perusahaan telah menyediakan alat perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan para buruh dalam bekerja. Sesuai dengan Pasal 3 Ayat (1) terlihat bahwa perusahaan selalu melakukan pemeriksaan secara berkala pada mesin dan peralatan listrik lainnya. Kemudian para buruh selalu memakai alat pelindung diri yang diwajibkan oleh perusahaan. Dengan demikian, hukum keselamatan dan kesehatan kerja telah berlaku efektif di P.T. Elkom Total.

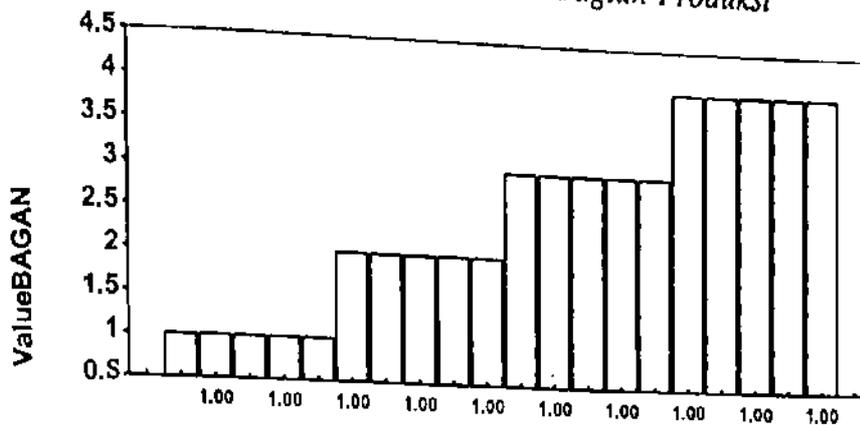
2. Item Kesehatan Kerja

Peraturan kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga buruh dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya, ketika melakukan pekerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 dan peraturan perundang-undangan pelaksanaannya, hak dan kewajiban para pihak dalam hal kesehatan kerja adalah menyangkut delapan hal, yaitu: waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan adalah setengah jam atau lebih, para buruh menjalankan pekerjaan dalam sehari delapan jam, buruh diberi waktu istirahat 1 (satu) hari setelah lima hari berturut-turut para buruh bekerja, para buruh setelah bekerja selama dua puluh tiga hari secara berturut-turut diberi cuti satu hari, buruh wanita yang akan melahirkan diberikan cuti oleh perusahaan tiga bulan, perusahaan menyediakan alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P.P.P.K.), dan tempat kerja yang disediakan perusahaan telah memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan.

Kedelapan hal di atas telah dilakukan penelitian terhadap 20 buruh bagian produksi P.T. Elkom Total. Hal ini untuk mengetahui efektivitas hukum kesehatan kerja dengan produktivitas kerja para buruh. Dari hasil penelitian di atas, secara sederhana dapat penulis kemukakan seperti tampak pada grafik 2 di bawah ini.

Grafik di bawah ini, tampak sama dengan grafik 1 mengenai pelaksanaan efektivitas hukum keselamatan kerja. Ini menunjukkan bahwa baik buruh maupun pihak perusahaan telah melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum kesehatan kerja secara efektif. Maksudnya, meskipun ada satu hal yang belum terpenuhi perusahaan, yaitu cuti satu hari setelah menjalankan dua puluh hari kerja berturut-turut, perusahaan secara umum telah melaksanakan hukum keselamatan dan kesehatan kerja.

Grafik 2. Rasio Buruh Bagian Produksi



Apabila penulis katakan lebih rinci, maka penulis dapat menjelaskan bahwa: perusahaan telah memberikan waktu istirahat bagi para buruh selama setengah jam atau lebih sesuai dengan Pasal 10 Ayat (2); para buruh telah menjalankan pekerjaannya dalam sehari selama delapan jam sesuai dengan Pasal 10 Ayat (1); perusahaan telah memberikan waktu istirahat satu hari, setelah para buruh bekerja lima hari berturut-turut sesuai dengan Pasal 10 Ayat (3); perusahaan tidak memberikan cuti satu hari kepada para buruh, setelah bekerja selama dua puluh tiga hari sesuai dengan Pasal 14 Ayat (1); perusahaan memberikan cuti tiga bulan kepada buruh wanita yang akan melahirkan sesuai dengan Pasal 13 Ayat (2); perusahaan telah menyediakan alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P.P.P.K) sesuai dengan PERMENAKER. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja Pasal 2; tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan telah memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan sesuai dengan Pasal 16 Ayat (1).

Eugen Ehrlich mengatakan bahwa "hukum positif hanya akan efektif apabila hukum tersebut selaras dengan hukum yang hidup (*living law*) di dalam masyarakat". Apa yang diungkapkan Ehrlich tadi, pada dasarnya memperlihatkan adanya perbedaan antara hukum positif di satu pihak dengan hukum yang hidup di pihak lain yaitu prinsip-prinsip yang mendasari perilaku masyarakat yang terwujud dalam perilaku aktual. Dengan kata lain, Ehrlich ingin menyampaikan bahwa ada perbedaan antara "perilaku yang dirumuskan dalam undang-undang" dengan "perilaku yang ada dalam kenyataan, yaitu dalam masyarakat (Taneko, 1993: 6). Jika perbedaan ini terjadi maka hukum positif akan dilanggar, bahkan ditinggalkan masyarakat, sehingga dapat dikatakan hukum positif tersebut tidak efektif. Sebaliknya jika hukum positif sejalan dengan hukum yang hidup dalam masyarakat, maka hukum positif itu dikatakan efektif.

Menurut teori aksi (*action theory*), efektivitas hukum ialah tentang hal berlakunya hukum. Berlakunya hukum, pada dasarnya merupakan temuan studi, yaitu temuan setelah melakukan perbandingan antara ideal hukum dengan realita hukum. Realita hukum menyangkut perilaku yang dicerminkan dalam sikap dan tindakan masyarakat. Apabila hukum itu dinyatakan berlaku, berarti kita menemukan perilaku hukum, yaitu perilaku yang sesuai dengan ideal hukum (Taneko, 1993: 55).

Hukum perburuhan modern selalu membebani majikan dengan kewajiban untuk menjaga supaya buruh terhindar dari bahaya kecelakaan, yang kemudian disebut sebagai hukum perburuhan bidang keselamatan kerja. Majikan juga dibebani kewajiban yang berkaitan dengan penjagaan supaya buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini yang disebut hukum perburuhan bidang kesehatan kerja.

Menurut Budiono peraturan keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi buruh. Karena itu beliau mengatakan tujuan peraturan keselamatan kerja adalah:

- a. Melindungi buruh dari risiko kecelakaan pada saat ia melakukan pekerjaan;
- b. Menjaga supaya orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja terjamin keselamatannya;
- c. Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna (Budiono, 1997: 228).

Pada saat ini Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mulai berlaku tanggal 12 Januari 1970 dapat dikatakan sebagai peraturan penting yang mengatur keselamatan atau keamanan kerja, untuk semua tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia. Selanjutnya mengenai kesehatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948, Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan 13 Tahun 1950 yang diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951 (Lembaran Negara 1951 Nomor 7), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh (Lembaran Negara 1954 Nomor 37) yang diperluas lingkup berlakunya oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor K.P.T.S. 69/MEN/1980 tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan Bagi Buruh, dan Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor PER. 03/MEN/ 1 982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 mengatur pekerjaan anak, pekerjaan orang muda, pekerjaan orang wanita, waktu kerja, dan waktu istirahat, serta tempat kerja, yang kesemuanya berkaitan dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja sering dinamakan "perlindungan sosial" bagi buruh, karena aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 termasuk dalam bidang sosial atau kemasyarakatan, yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan majikan dalam memperlakukan buruhnya. Hal ini untuk menghindari semua tindakan majikan yang tanpa mengindahkan norma-norma yang berlaku dan agar memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi (Asikin, et. al., 1997: 126).

Perlindungan buruh dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, perlindungan sosial dan ekonomi, maupun melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Berkenaan dengan itu, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu komponen yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain dalam rangka melindungi buruh terhadap setiap kecelakaan atau gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja. Pada akhirnya, keselamatan dan kesehatan kerja diarahkan untuk meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani), dan kemampuan fisik dari buruh.

P.T. Elkom Total sebagai sampel dalam penelitian ini, tidak memberikan cuti 1 (satu) hari kepada para buruh yang telah bekerja selama dua puluh tiga hari berturut-turut. Pasal 14 Ayat (1) yang telah dinyatakan berlaku oleh Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh, telah menentukan bahwa lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap dua puluh tiga hari bekerja dalam masa kerja dimaksud pada Ayat (1), yakni satu kali. Meskipun demikian, dalam praktik, berlakunya ketentuan itu terbatas yaitu di perusahaan-perusahaan tertentu saja, yakni perusahaan yang mampu membayar gaji buruh yang melaksanakan cuti tahunan, karena masih banyak perusahaan yang merasa berat melaksanakan pembayaran upah penuh jika buruh tidak bekerja, akibat cuti tahunan (Budiono, 1997: 219).

Dari hasil penelitian terlihat bahwa buruh di P.T. Elkom Total mempunyai sikap sedang terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pelaksanaan K3 di perusahaan tersebut berlaku efektif, sehingga dapat

dikatakan bahwa hukum keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan UU Nomor 1 Tahun 1970 dan UU Nomor 12 Tahun 1948.

C. Produktivitas Kerja Buruh

Pada tabel 2 berikut ini dapat dilihat gambaran produktivitas kerja buruh bagian produksi *inserting*, *werring*, *sub-assy*, dan *finishing* di P.T. Elkom Total, yang diteliti penulis selama 6 (enam) hari, yaitu tanggal 10,11, 12, 15, 16, dan 17 Februari 1999.

Tabel 2. Produktivitas Kerja Buruh

Produktivitas Kerja	Skor Produktivitas	Frekuensi
Rendah	0 - 24	0
Agak rendah	25 - 48	0
Sedang	49 - 72	13
Agak tinggi	73 - 96	7
Tinggi	97 - 120	0
		Total: 20

Keterangan:

- Rendah : tidak mencapai target perusahaan
 Agak rendah : cenderung tidak mencapai target perusahaan
 Sedang : mencapai target perusahaan
 Agak tinggi : cenderung melebihi target perusahaan
 Tinggi : melebihi target perusahaan

Dari data dalam tabel tersebut, tampak bahwa 13 dari 20 responden menunjukkan produktivitas kerja sedang dan 7 dari 20 responden menunjukkan produktivitas kerja agak tinggi. Ini berarti produktivitas kerja buruh di P.T. Elkom Total rata-rata telah mencapai target perusahaan, bahkan ada kecenderungan melebihi target perusahaan.

D. Hubungan antara Efektivitas Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Sehubungan dengan uraian di atas maka perhitungan statistik hubung-

hubungan antara efektivitas hukum kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja digunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Release 6.0. Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai $r_{x.y} = 0,5891$ yang signifikan pada *level of significancy* (L.o.S.) 05. Hal ini berarti ada hubungan positif antara efektivitas hukum keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja buruh di P.T. Elkom Total.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di P.T. Elkom Total, seperti juga yang dikemukakan oleh Payaman J. Simanjuntak, selain sikap buruh terhadap "keselamatan dan kesehatan kerja (K3)" adalah juga kualitas dan kemampuan para buruh yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik para buruh yang bersangkutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis di atas, beberapa kesimpulan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Gambaran sikap buruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di P.T. Elkom Total adalah sedang, artinya buruh kadang-kadang menyetujui dan kadang-kadang merasa perlu adanya K3.
2. Hukum keselamatan dan kesehatan kerja di P.T. Elkom Total telah berlaku efektif, artinya hukum tersebut telah dilaksanakan baik oleh perusahaan maupun oleh buruh sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja.
3. Produktivitas kerja buruh di P.T. Elkom Total adalah sedang, artinya rata-rata mencapai target perusahaan.
4. Hubungan antara efektivitas hukum keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja buruh di P.T. Elkom Total menunjukkan nilai $r_{x.y} = 0,5891$ yang signifikan pada *level of significancy* (L.o.S.) 05, artinya hubungan itu positif. Ini berarti semakin baik hubungan itu semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. "Indonesia Butuh Tenaga Ahli K3". *Suara Pembaruan*, Tanggal

26 Desember 1998.

_____. "Meningkat, Perusahaan Ikut Jamsostek ". *Suara Pembaruan*.
Tanggal 27 Desember 1998.

Asikin,Z., Wahab,H.A., Husni,L., dan Asyhadie, Z. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.

Budiono,Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.

Flippo,Edwin B. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1997.

Fromm,Erich. *The Revolution of Hope: Toward A Humanized Technology*.
New York: Harper & Row publishers, 1968.

Hasibuan,Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 1995.

Indra,Muh. Ridwan. *UUD 1945 sebagai Karya Manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1990.

Koontz,Harold. *Management*. Singapore: McGraw-Hill International Editions, 1984.

Krech,D., Crutchfield R.S., dan Ballachey E.L. *Individual in Society*.
Tokyo: McGrawHill Kogakusha, 1982.

Soekanto,Soerjono. *Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi*. Bandung: Remadja Karya, 1988.

Soepomo,Iman. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1996.

Taneko,Soleman B. *Pokok-pokok Studi Hukum dalam Masyarakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Walley, B.H. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1987.