

**KONSEP HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SERIKAT  
PEKERJA DALAM STRATEGI PENINGKATAN  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
KARYAWAN**

**(Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas Matakuliah  
Manajemen Sumber Daya Manusia)**



**Oleh:**

**Muhammad Mukminul Hakim                      145030800111001**

**Andre Prajna P.S.                                      145030801111012**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI PARIWISATA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG**

**2016**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan pada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan dan karunia-Nya, sehingga penuli mendapat kesempatan untuk menyelesaikan makalah yang berjudul “**Konsep Hubungan Industrial dan Serikat Pekerja dalam Strategi Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan**” dengan maksimal. Makalah ini berisikan tentang **pengertian kesehatan dan keselamatan kerja, konsep hubungan industrial dan serikat kerja dalam strategi peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja, serta manfaat adanya kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan dan perusahaan.**

Dengan tersusunnya makalah ini, penulis berharap dapat lebih memahami secara mendalam tentang konsep hubungan industrial dan serikat kerja dalam peningkatan kesehatan dan keselamatankerja. Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan makalah inidan/atau penyusunan makalah berikutnya menjadi lebih baik.

Penulis

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi.....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Penulisan .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	4
2.2. Hubungan Industrial.....	5
2.3. Serikat Pekerja .....	6
<b>BAB III PEMBAHASAN</b>	
3.1. Hubungan Industrial serta Intervensi yang Dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	7
3.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	8
3.3. Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	9
3.4. Upaya yang Perlu Dilakukan dalam Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	11
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
4.1. Kesimpulan .....	14
DAFTAR PUSTAKA .....	16

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak (*stakeholder*) yang berkepentingan atas proses produksi, pelayanan jasa, operasional, serta segala kegiatan di suatu perusahaan. *Stakeholder* dalam sebuah perusahaan secara umum terbagi menjadi 2 (dua), yakni *stakeholder* internal dan *stakeholder* eksternal. *Stakeholder* internal merupakan pihak yang memiliki peran, fungsi, dan tanggung jawab langsung dalam suatu perusahaan. Pihak internal perusahaan diantaranya adalah pemegang saham, manajer, karyawan. Sedangkan *stakeholder* eksternal merupakan pihak yang berada di luar lingkungan perusahaan dan memiliki sedikit banyak pengaruh terhadap suatu perusahaan. *Stakeholder* eksternal diantaranya adalah konsumen, pemerintah, masyarakat, pesaing, pemasok (*supplier*), serta Serikat Pekerja.

Serikat Pekerja merupakan *stakeholder* yang sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan oleh *stakeholder* internal (dalam hal ini manajer), dan keputusan oleh manajer tersebut akan berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai atau karyawan suatu perusahaan. Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 No. 17, Serikat Buruh/Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Serikat Pekerja juga memiliki pengaruh terhadap kebijakan manajemen dalam peningkatan strategi peningkatan kualitas pelayanan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja. Dengan peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

karyawan pada suatu perusahaan, maka secara signifikan akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kualitas produksi dan operasional perusahaan. Peningkatan kualitas produksi dan operasional perusahaan, tentunya akan berimbas pada peningkatan pendapatan dari perusahaan tersebut.

Sebagai seorang manajer perusahaan, seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam pengelolaan serta manajemen sumber daya manusia. Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah dengan peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan, untuk menjaga performa, serta memperjuangkan kemakmuran karyawan. Namun dalam faktanya, kegiatan pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak hanya dilakukan oleh seorang manajer, namun juga dengan adanya intervensi dari Serikat Pekerja. Begitu pentingnya kegiatan manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, maka penulis menyusun makalah yang berjudul **“Konsep Hubungan Industrial dan Serikat Pekerja dalam Strategi Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan”** sebagai referensi dalam penyusunan strategi peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh manajer dengan pertimbangan serta keterlibatan dari Serikat Pekerja.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah makalah ini adalah sebagai berikut.

- 1.2.1. Bagaimana hubungan industrial serta intervensi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja?
- 1.2.2. Apa saja tujuan kesehatan dan keselamatan kerja?
- 1.2.3. Apa saja manfaat penerapan kesehatan dan keselamatan kerja?
- 1.2.4. Apa saja usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja?

### **1.3. Tujuan Penulisan**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penulisan makalah ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1. Memahami hubungan industrial serta intervensi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- 1.3.2. Mengetahui tujuan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 1.3.3. Mengetahui manfaat penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 1.3.4. Mengetahui usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur<sup>1</sup>. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.<sup>2</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologi tenaga kerja yang di akibatkan oleh lingkungan kerja yang di sediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerjaan yang menderita cedera atau penyakit jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja semuanya tidaklah terjadi secara kebetulan, melainkan terjadi karena disebabkan oleh faktor-faktor yang

---

<sup>1</sup> Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

<sup>2</sup> Rijuna Dewi. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

sebenarnya dapat dicegah. Terjadinya kecelakaan dalam bekerja banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita oleh karyawan tanpa sepengetahuan pengawas. Selain itu, Dessler menerangkan 3 alasan dasar dari kecelakaan ditempat kerja antara lain :

- a. Kejadian yang bersifat kebetulan.
- b. Kondisi tidak aman merupakan alasan utama dari kecelakaan dalam bekerja, termasuk faktor-faktor seperti berikut ini.
  1. Peralatan perlindungan yang tidak memadai.
  2. Peralatan rusak.
  3. Prosedur yang berbahaya dalam pada atau sekitar mesin/ peralatan.
  4. Gedung yang tidak aman sumpek dan terlalu penuh.
  5. Penerangan yang tidak memadai suram, tidak cukup penerangan.
  6. Ventilasi tidak memadai tidak cukup penggantian udara, sumber udara tidak murni.

Selain kondisi tidak aman diatas, 3 faktor berhubungan dengan kerja lainnya menyumbang terhadap terjadinya kecelakaan : jabatan itu sendiri, jadwal kerja, dan iklim psikologis dari tempat kerja

- c. Tindakan-tindakan yang tidak aman.

Bentuk tindakan-tindakan yang tidak aman dalam kerja adalah sebagai berikut.

1. Menggunakan peralatan dengan tidak aman.
2. Pikiran kacau, gangguan, penyalahgunaan, kaget, berselisih, permainan kasar, dan lain-lain.
3. Menggunakan prosedur kerja yang tidak aman.

## **2.2. Hubungan Industrial**

Pengertian Hubungan Industrial dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Pasal 1 nomor 16 disebutkan bahwa yang dimaksud hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,



pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak (stakeholder) yang berkepentingan atas proses produksi, pelayanan jasa, operasional, serta segala kegiatan di suatu perusahaan. *Stakeholder* dalam sebuah perusahaan secara umum terbagi menjadi 2 (dua), yakni *stakeholder* internal dan *stakeholder* eksternal. *Stakeholder* internal merupakan pihak yang memiliki peran, fungsi, dan tanggung jawab langsung dalam suatu perusahaan. Pihak internal perusahaan diantaranya adalah pemegang saham, manajer, karyawan. Sedangkan *stakeholder* eksternal merupakan pihak yang berada di luar lingkungan perusahaan dan memiliki sedikit banyak pengaruh terhadap suatu perusahaan. *Stakeholder* eksternal diantaranya adalah konsumen, pemerintah, masyarakat, pesaing, pemasok (supplier), serta Serikat Pekerja.

### **2.3. Serikat Pekerja**

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 No. 17, Serikat Buruh/Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sesuai dengan pasal 102 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### **3.1. Hubungan Industrial serta Intervensi yang Dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Adanya Serikat Pekerja diharapkan mampu mewujudkan hak berserikat buruh dengan maksimal serta membantu pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya. Namun dalam faktanya, sering kali *owner* dan manajer menganggap keberadaan Serikat Buruh sebagai pengganggu untuk melaksanakan hak prerogratifnya dalam mengatur jalannya usaha. Pemerintah seringkali menganggap aktivitas Serikat Pekerja dalam mengembangkan organisasinya merupakan ancaman stabilitas dan keamanan nasional.

Fungsi Serikat Pekerja sering dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial itu diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku didalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Sentanoe Kertonegoro, Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid).

Serikat pekerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembentukan serta keputusan manajer dalam kegiatan strategi pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Setiap perusahaan memang seharusnya memiliki strategi memperkecil dan bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan. Namun intervensi dari Serikat Pekerja juga memiliki peran penting dalam penyusunan strategi tersebut. Strategi yang perlu diterapkan perusahaan yang mendapat pengaruh dari serikat pekerja meliputi.

- a. Serikat Pekerja membantu pihak manajemen dalam menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja. Misalnya karena alasan finansial, kesadaran karyawan tentang keselamatan kerja dan tanggung jawab perusahaan dan karyawan maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum bahkan maksimum.

- b. Serikat Pekerja memberi pendapat padapihak manajemen untuk menentukan apakah peraturan tentang keselamatan kerja bersifat formal ataukah informal. Secara formal dimaksudkan setiap aturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan dan dikontrol sesuai dengan aturan. Sementara secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi dan dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan-kesepakatan.
- c. Serikat Pekerja memberi pendapat sekaligus membantu Pihak manajemen untuk proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus menerus prosedur dan rencana sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara arti reaktif, pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.

### **3.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Sedangkan tujuan keselamatan kerja adalah agar karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan yang lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja. Untuk itu, maka di perlukan kondisi kerja yang kondusif terwujudnya derajat kesehatan serta terhindarnya ke celakaan kerja bagi karyawan. Selain itu, menurut Mangkunegara bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.<sup>3</sup>

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

---

<sup>3</sup> Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

### **3.3. Manfaat Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kualitas kerja para pekerjanya, perusahaan semangkin efektif. Dessler mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu<sup>4</sup>:

#### a. Moral

Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

#### b. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.

#### c. Ekonomi

Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja.

---

<sup>4</sup> Garry Dessler. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peningkatan-peningkatan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan menghasilkan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efesinsi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya–biaya kesehatan dan asuransi. Banyak orang berasumsi bahwa ketika pemilik perusahaan meminimalisir pengeluaran pada program keselamatan kerja, uang yang mereka hemat dapat menghasilkan laba, namun faktanya bahwa program keselamatan kerja yang buruk akan meningkatkan jumlah kecelakaan kerja, dan berimbas pada turunnya pendapatan.<sup>5</sup>
- d. Tingkat kompensasi pekerjaan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepeilikan, dan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Menurut Robiana Modjo, manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:<sup>6</sup>

- a. Pengurangan Absentisme

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

- b. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/ kesehatan dari mereka.

---

<sup>5</sup> Gary Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.

<sup>6</sup> Robiana Modjo. 2007. Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

c. Pengurangan Turnover Pekerja

Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

d. Peningkatan Produktivitas

Secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### **3.4. Upaya yang Perlu Dilakukan dalam Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Lini pertahanan pertama yang perlu dilakukan dalam Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah dengan mengurangi tindakan tidak aman<sup>7</sup>. Terdapat banyak cara yang dapat ditempuh untuk mengurangi rasa tidak aman. Beberapa langkah yang dapat dilakukan, menurut Dessler (2007: 652) adalah sebagai berikut.

- a. Mengurangi tindakan tidak aman melalui penyaringan (prediksi).
- b. Mengurangi tindakan tidak aman melalui pelatihan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui poster, insentif, dan penguatan positif.
- d. Mengurangi tindakan tidak aman dengan menumbuhkan kultur keselamatan kerja.
- e. Mengurangi tindakan tidak aman dengan menciptakan lingkungan suportif.
- f. Mengurangi tindakan tidak aman dengan menetapkan kebijakan keselamatan kerja.
- g. Mengurangi tindakan tidak aman dengan menetapkan sasaran pengendalian kerugian spesifik.
- h. Mengurangi tindakan tidak aman melalui program berbasis perilaku dan kesadaran keselamatan kerja.

---

<sup>7</sup> Gary Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.



	<p>Berikan tunjangan cuti dan liburan yang memadai</p> <p>Dorong pekerja untuk mengikuti gaya hidup sehat</p>
--	---

*Sumber : Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21.*

Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis (2007) juga mengemukakan pendapatnya tentang pendekatan-pendekatan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara terintegrasi dan sistematis agar program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berjalan efektif, yaitu:<sup>9</sup>

- a. Pendekatan Keorganisasian
  1. Merancang pekerjaan.
  2. Mengembangkan dan melaksanakan kebijakan program.
  3. Menggunakan komisi kesehatan dan keselamatan kerja,
  4. Mengkoordinasi investigasi kecelakaan.
  
- b. Pendekatan Teknis
  1. Merancang kerja dan perataan kerja.
  2. Memeriksa peralatan kerja.
  3. Menerapkan prinsip-prinsip ergonomik.
  
- c. Pendekatan Individu.
  1. Memperkuat sikap dan motivasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja,
  2. Menyediakan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja,
  3. Memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk program insentif.

---

<sup>9</sup> Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

- 4.1.1. Fungsi Serikat Pekerja sering dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial itu diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku didalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Serikat pekerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembentukan serta keputusan manajer dalam kegiatan strategi pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Setiap perusahaan memang seharusnya memiliki strategi memperkecil dan bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan. Namun intervensi dari Serikat Pekerja juga memiliki peran penting dalam penyusunan strategi tersebut.
- 4.1.2. Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.
- 4.1.3. Peningkatan-peningkatan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan menghasilkan beberapa hal sebagai berikut.
- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya hari kerja yang hilang.
  - b. Meningkatnya efesinsi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
  - c. Menurunnya biaya–biaya kesehatan dan asuransi.
  - d. Tingkat konpensasi pekerjaan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klim.
  - e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepeilikan, dan
  - f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya cirta perusahaan.

4.1.4. Pendekatan-pendekatan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dilakukan secara terintegrasi dan sistematis sehingga program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berjalan efektif, yaitu:

- a. Pendekatan Keorganisasian
- b. Pendekatan Teknis
- c. Pendekatan Individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arto, Sugi. 2014. Peranan Serikat Pekerja/Buruh Pengusaha dan Pemerintah dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Retrieved from <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/peranan-serikat-pekerjaburuh-pengusaha.html>
- Azis, Ahda S. 2011. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Retrieved from <http://ahdasaifulaziz.blogspot.co.id/2011/06/keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT. Indeks. Jakarta.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dewi, Rijuna. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. (Skripsi). Retrieved from <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11165/1/020502118.pdf>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 13. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 17. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Robiana Modjo. 2007. *Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Retrieved from <http://www.staff.ui.ac.id/internal/132096019/modul-promosi-kesehatan-dan-keselamatan-kerja.pdf>.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Erlangga. Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Veloso, Angelo dos Santos. 2014. *Fungsi Serikat Pekerja Dalam Peningkatan Hubungan Industrial Di Timor-Leste*. Retrieved from <http://sepfope.blogspot.co.id/2014/05/fungsi-serikat-pekerja-dalam.html>