

ASPEK HUKUM DARI PELAKSANAAN DEKLARANTAN
DAN NEGOTIASI KERIS PADA DR. SERNANI
SARIL COOPERATION UJUNG PANDANG



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. terima	2-10-1996.
Asal dari	Hukum.
Jumlahnya	1 exp.
Harga	Hadiah.
No. Inventaris	964-10-111
No. Ring	

SERPISI

*Ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
mendapatkan gelar Sarjana Hukum Jurusan Ketatanegaraan
pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang*

O L E H

R I D W A N

90 02 195

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG

1996

PERSETUJUAN KONSULTAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : RIDWAN
No. Pokok : 90 02 195
Fakultas : Hukum
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul : Aspek hukum dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.

Telah diperiksa dan disetujui

Ujung Pandang, 7 Agustus 1996

KONSULTAN I



DR.H.M. LAICA MARZUKI, SH

NIP. 130 359 435

KONSULTAN II



ANSHORI ILYAS, SH

NIP. 131 475 303

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa :

Nama : RIDWAN
No. Pokok : 90 02 195
Fakultas : Hukum
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul : Aspek hukum dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.

Skripsi ini diterima oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Ujung Pandang, 7 Agustus 1996

Dekan Fakultas Hukum

H.B. Pembantu Dekan I



RAZAK, SH

NIP. 131 287 216

PENGESAHAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : R I D W A N

No. Pokok : 90 12 195

Jurusan : Hukum Tata Negara

Fakultas : Hukum

Judul Skripsi : Aspek Hukum dari Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi dengan susunan panitia ujian sebagai berikut :

Ketua : WILLY VOLLI, SH


Sekretaris : GUNTUR HAMZAH, SH. MH

Penjuri : DR. KAMRUL KASIM, SH. MS
FAIZAL ABDULLAH, SH. MS.
MARTINUS HARTO, SH. MS.

Ujung Pandang, Agustus 1996

Panitia Ujian

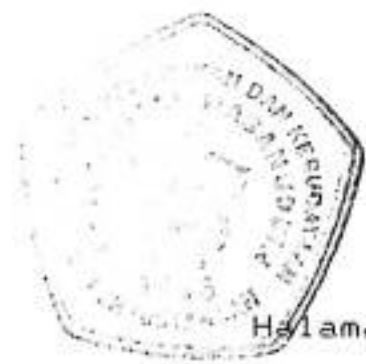
K e t u a



WILLY VOLLI, SH

Nip. 130 326 973

DAFTAR ISI



Halaman

BAB I.	PENDAHULUAN	1
	I.1. Latar Belakang Masalah	1
	I.2. Rumusan Masalah	5
	I.3. Tujuan dan Kegunaan	6
BAB II.	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN TINJAUAN PUSTAKA	8
	II.1. Hal ihwal PT. Sermani Steel Corpo- ration	8
	II.1.1. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	10
	II.1.2. Struktur Organisasi	10
	II.1.3. Data Ketenagakerjaan	12
	II.2. Ketentuan Pokok Pelaksanaan Kese- lamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan	16
	II.2.1. Dasar Hukum	19
	II.2.2. Ruang Lingkungan	21
	II.2.3. Pokok-pokok Pengaturan Ke- selamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	29
BAB III.	METODE PENELITIAN	57
	III.1. Lokasi Penelitian	57
	III.2. Jenis dan Sumber Data	57
	III.3. Teknik Pengumpulan Data	57



III.4. Analisa Data	58
III.5. Sistematika Pembahasan	59
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	61
IV.1. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Keselamatan Kerja pada PT. Sermani Steel Corporation	61
IV.2. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Kesehatan Kerja pada PT. Sermani Steel Corporation	73
IV.3. Upaya-upaya Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Ser- mani Steel Corporation	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	90
V.1. Kesimpulan	90
V.2. Saran-saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam pelaksanaan pembangunan nasional disamping faktor lain seperti tersedianya kekayaan alam dan modal (investasi). Tenaga kerja yang erat hubungannya dengan perusahaan disamping diperlukan upaya-upaya pembinaan, pengembangan maupun peningkatan keterampilan lainnya guna menciptakan tenaga kerja yang produktif di perlukan pula upaya perlindungan terhadap peningkatan kesejahteraannya, salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesejahteraannya.

PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang, dalam mendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperusahaannya sebagaimana diharuskan oleh UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja telah melaksanakan langkah-langkah antisipasi berupa pengadaan sarana dan prasarana keselamatan maupun kesehatan kerja. Seperti pembagian fasilitas keselamatan kerja kepada seluruh pekerja, penyediaan sarana P3K dalam perusahaan, Rumah Sakit yang ditunjuk perusahaan, dan juga memperkerjakan seorang dokter perusahaan.

Upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh PT. Sermani Steel Corporation dalam pelaksanaan K3 dalam lingkup perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan P3K, pemadam kebakaran, maupun kegiatan lain yang mendukung pelaksanaan K3. Sedangkan diluar perusahaan adalah dengan mengirim beberapa pekerja untuk mengikuti pelatihan ataupun lomba tentang K3 yang dilaksanakan Depnaker ataupun perusahaan lain. Berdasarkan hasil penelitian penulis pelaksanaan K3 dalam perusahaan tersebut cukup berhasil, dengan berhasilnya perusahaan tersebut menekan terjadinya kecelakaan kerja walaupun tidak sampai pada tingkat nihil kecelakaan kerja.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabul alamin

Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas karunianya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Ujung Pandang.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Dalam perampungan skripsi ini penulis telah banyak memperoleh bantuan bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak.

Kepada ayahanda Ishaka dan Ibunda Rukaya yang tercinta, yang telah dengan susah payah membesarkan, mendidik dan dengan segala pengorbanan yang tidak ternilai, penulis hanya dapat mendoakan semoga mereka senantiasa mendapat rahmat, anugerah serta perlindungan dari Allah SWT. Amin. Kepada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Achmad Ali, SH.MH. selaku Dekan Fakultas Hukum UNHAS.
2. Bapak Kamrul Kasim, SH.MS. selaku Ketua Bagian Hukum Tata Negara pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Bapak DR. H.M. Laica Marzuki, SH, selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan pengarahan pada penulisan skripsi ini.
4. Bapak Anshori Ilyas, SH selaku dosen Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu mengarahkan dan memberikan saran pada penulis sehingga terwujudnya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Fachri Marzuki, selaku bagian pengawas ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujung Pandang, yang telah banyak memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan selama melakukan penelitian.
6. Bapak H.M. Nasir Datu, selaku Factori Manager PT. Sermani Steel yang telah memberikan informasi dan pengarahan pada penulis.
7. Bapak Rusdy AK, selaku Publik Relation PT. Sermani Steel yang telah memberikan data dan informasi selama penulis melakukan penelitian.

8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal kebajikan mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Akhirnya penulis hanya dapat mengucapkan rasa terima kasih dan memanjatkan doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmatnya kepada kita semua.

Amin

Ujung Pandang, Agustus 1996

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terpadat di dunia setelah Republik Rakyat China, Amerika Serikat, dan India. Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran yang tidak merata merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di tanah air kita. Untuk memanfaatkan jumlah penduduk yang begitu besar diperlukan upaya pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia diberbagai sektor antara lain sektor ketenagakerjaan.

Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor tenaga kerja yang terampil dimasa.pembangunan teramat penting. Negara-negara yang baru memacu pembangunannya seperti Indonesia kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil memegang peranan penting di samping kedua komponen lain yakni kekayaan alam dan modal (investasi). Namun harus diakui bahwa tenaga yang berkualitas sangat menonjol di samping kedua faktor lainnya.

Hal ini dapat kita lihat di negara-negara di sekitar kita seperti Jepang, Korea Selatan, Hongkong, Singapura, dan Taiwan. Negara-negara tersebut walaupun kurang didukung oleh kekayaan alam tetapi sebaliknya didukung



oleh faktor tenaga kerja yang berkualitas, sehingga negara-negara tersebut menjadi negara-negara industri baru dikawasan Asia.

Untuk mengantisipasi hal tersebut dinegara kita dewasa ini pemerintah telah mengupayakan peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia diberbagai sektor antara lain di sektor ketenagakerjaan dengan didirikannya balai-balai ataupun pusat latihan kerja maupun kursus-kursus keterampilan di kota-kota maupun di daerah sehingga diharapkan akan lahir tenaga-tenaga kerja yang terampil dan berperan dalam kegiatan pembangunan. Hal ini sesuai dengan ketetapan MPR NO II/MPR 1973 tentang GBHN mengenai arah pembangunan jangka panjang tahap kedua huruf F poin 5 yang berbunyi sebagai berikut :

"Bahwa pertumbuhan ekonomi harus didukung oleh peningkatan produktifitas dan efisiensi serta sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan industri dan sektor produktif lain harus ditingkatkan dan diarahkan agar sektor industri semakin menjadi penggerak utama ekonomi yang efisien, berdaya saing tinggi, mempunyai struktur yang makin kukuh, demikian pula produksi yang berkembang dari barang yang mengandalkan pada tenaga kerja yang produktif dan sumber daya alam yang melimpah menjadi barang yang bermutu, bernilai tambah yang tinggi dan padat keterampilan".

Dengan memperhatikan bunyi GBHN tersebut diatas, bahwa dalam era industrialisasi diperlukan perangkat sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian pembangunan industri diharapkan mampu menjadi penggerak utama ekonomi nasional. Perluasan sektor industri dewasa

ini semakin meningkat dengan dibangunnya kawasan-kawasan industri yang tersebar di beberapa daerah yang mampu menyerap ribuan atau bahkan ratusan ribu tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta mengembangkan sumber daya manusia, diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Sebagaimana diamanatkan oleh GBHN, bahwa pengadaan tenaga kerja yang merupakan bagian perwujudan kebijaksanaan perencanaan ketenagakerjaan nasional harus didorong sehingga dapat menciptakan pemerataan kesempatan kerja antar daerah dengan memperhatikan potensi angkatan kerja setempat.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam sistem hubungan industrial pancasila. Sebagaimana kita ketahui pertumbuhan sektor industri tentunya tidak terlepas dari penggunaan mesin-mesin industri dari yang sederhana sampai mesin berat yang dipergunakan diberbagai sektor kegiatan pembangunan seperti industri, pertambangan, pertanian dan lain sebagainya. Khusus bidang industri yang meliputi industri baja, industri kimia, industri tekstil, industri karet dan industri-industri lainnya memerlukan peralatan dan penggunaan dan teknologi yang cukup besar yang tentu saja membawa manfaat bagi kegiatan produksi diperusahaan,

namun tak dapat dipungkiri penggunaan mesin-mesin dan peralatan tersebut juga membawa resiko-resiko yang dapat mengancam kesehatan maupun keselamatan tenaga kerja yang mengoprasikannya.

Untuk itu perlu diikuti langkah pengamanan di-tempat-tempat kerja yang ditunjukan dalam hal peningkatan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pokok ketenagakerjaan yaitu undang-undang nomor 14 tahun 1969 Pasal 9 dikatakan :

"Tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas kesehatan, keselamatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".

Pasal tersebut menekankan bahwa agar supaya aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, maka tenaga kerja harus dilindungi dari pelbagai soal disekitarnya serta pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pekerjaannya. Selanjutnya dalam pasal 10 ditegaskan bahwa :

"Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan
- c. Norma kerja
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal keselamatan kerja.

Lebih lanjut dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) dibidang g Ekonomi angka 3 huruf C tentang ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

"Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berse-rikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja

yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan monoternya kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat harkat dan martabatnya".

Kalau kita perhatikan bunyi GDHN tersebut di atas, nampak bahwa pemerintah sangat memperhatikan perlindungan tenaga kerja khususnya yang menyangkut keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain betul-betul untuk melindungi tenaga kerja, adalah secara langsung dan tidak langsung untuk melindungi perusahaan agar tetap berdiri dan berkembang. Sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara keselamatannya, dan terpelihara kesejahteraan pada akhirnya akan menjadi asset perusahaan dalam pengembangan perusahaan yang bersangkutan pada khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.

I. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, terlihat bahwa perlindungan tenaga kerja meliputi aspek yang cukup luas seperti perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Namun agar tidak menyimpan apa yang menjadi topik bahasan, maka penulis membatasi permasalahan yang



menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauhmana ketentuan-ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja dapat terlaksana secara efektif pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.
2. Bagaimana upaya-upaya pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan tersebut.

I. 3. Tujuan dan Kegunaan

Seperti halnya dalam suatu tulisan ilmiah lainnya tentunya penulisan skripsi inipun mempunyai tujuan dan kegunaanya penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran secara kongrit tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Sermani Steel Corporation
2. Untuk memberikan gambaran bagaimana upaya-upaya yang dilakukan perusahaan tersebut menyangkut segi keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
3. Untuk memberikan informasi kepada masyarakat, pihak pengelola perusahaan dan seluruh karyawan untuk mengetahui tentang keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Sedangkan yang menjadi kegunaan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan masukan bagi departemen terkait, dalam hal ini departemen tenaga kerja tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang segala sesuatu yang menyangkut ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut keselamatan dan tenaga kerja (K3)
3. Sebagai sumbangan kepustakaan.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Hal Ihwal PT. Sermani Steel Corporation

PT. Sermani Steel Coporation adalah salah satu perusahaan yang berlokasi dikotamadya Ujung Pandang. Perusahaan baja berlapis seng (seng) yang berdiri sejak tahun 1969 ini, merupakan perusahaan patungan antara Tuan H. Samsuddin dg Mangawing (Indonesia), Nippon kokan Kabushiki Kaisha Corporation (Jepang), dan Marubeni Corporation (Jepang).

Pabrik baja berlapis seng (seng) ini mulai dibangun pada tanggal 1 Nopemeber 1969 di atas tanah seluas 20.790m^2 dengan luas pabrik 1.872m^2 . Operasi percobaan mulai pada bulan Agustus tahun 1970, dan mulai melakukan operasi komersial sejak tahun 1970 dengan kapasitas produksi maksimal 1.500 ton Vanized iron sheet sebulan.

PT. Sermani Steel Corperation Ujung Pandang memiliki modal awal yang disetor dan disahkan sebesar US \$ 700.000, dengan perincian sebagai berikut :

- Tuan H. Samsuddin DG Mangewang 22, 86 %
- Nippon kokan kohushiki kaisha corp 38, 57 %
- Marubeni Corporatin 38, 57 %

Selanjutnya dengan keputusan menteri Perindustrian Nomor 476/M/SK/12/1976 tanggal 31 Desember 1976 Investasi perusahaan ini telah ditingkatkan menjadi US \$ 1.130.000 yang saham-sahamnya masing-masing dengan perincian

sebagai berikut :

- Tuan H. Samsuddin DG Mangewang	34, 52 %
- Nippon Kokan, Corp	32, 74 %
- Marubeni Corp	32, 74 %

Dengan semakin meningkatnya kebutuhan seng dalam negeri terus meningkat secara konstan, maka pihak perusahaan tersebut telah memasukkan permohonan dan memperoleh persetujuan tetap dari pemerintah dengan surat keputusan ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor II/VI/PMA/1978 tanggal 24 Januari 1978 untuk menambah pabrik seng dengan satu Galvanizing Line lagi. Penambahan Galvanizing Line yang kedua itu telah direalisasi pada permulaan triwulan kedua tahun 1979.

Berdasarkan surat keputusan tersebut telah diadakan perluasan pembangunan pabrik dari 1.872 M² menjadi 3.852 M². Kapasitas produksi produksipun mengalami peningkatan dari 18.000 ton setahun menjadi 36.000 setahun, demikian pula dengan modal mengalami peningkatan pula yakni dari 1.130.000 US\$.

Dari data terakhir yang penulis peroleh jumlah modal dan pembagiannya sesuai dengan surat keputusan Ketua BKPM No.425/III/PMA/1991 tanggal 9 Juli 1991 sebagai berikut :

1. Tuan Samsuddin Dg Mangewang US\$ 1.688.000 (51 %)
2. Nippon Kokan Kobushiki Corp. US\$ 810.000 (24,49 %)

3. Marubeni Corp. US\$ 810.000 (24,49 %)

II.1.1. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha

PT. Sermani Steel Corporation seperti yang telah disebutkan adalah perusahaan yang memproduksi baja berlapis seng (seng), adapun jenis seng yang diproduksi dan dipasarkan adalah jenis seng pelat dan gelombang dengan kapasitas produksi 36.000 ton setahun. Adapun daerah pemasarannya meliputi seluruh wilayah Indonesia bagian timur termasuk Irian Jaya. Dan beberapa daerah tersebut telah di tunjuk distributor-distributor pemasaran hasil produksi perusahaan tersebut. Cap yang digunakan untuk seng hasil produksi PT.Sermani Steel Corporation adalah cap "mejangan" yang melambangkan perdamaian dan ketangkasan, suatu lambang yang terkenal dan tak asing lagi didaerah ini dan untuk sekian lama telah merupakan lambang pekan olah raga nasional dari Sulawesi-Selatan.

II. 1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan berbeda sesuai dengan kebijaksanaan suatu perusahaan yang disesuaikan dengan keadaan di tempat kerja. Dalam struktur organisasi akan terlihat pembagian kerja dalam perusahaan tersebut. Dalam struktur organisasi PT. Sermani Steel Corporation terlihat bahwa kekuasaan tertinggi berada pada Board of direction atau dewan direksi yang merupakan pemilik saham pada perusahaan tersebut. Selanjutnya dalam pelaksanaan kerjanya dipegang oleh tiga orang direktur yaitu menaging

direktor sebagai koordinator dijabat oleh wakil dari Indonesia dan saat ini dijabat oleh Bapak Arief Samsudin sedangkan managing direktor (daily managemen) dijabat oleh Siego Kambara dan direktur pemasaran dijabat oleh Takaaki Nakajima keduanya merupakan wakil dari kedua pemilik saham dari Jepang.

Pada umumnya fungsi ketiga direktur pada perusahaan tersebut adalah sama. Namun managing direktur sebagai koordinator dalam berbagai hal hanya mengatur urusan keluar sedangkan daily managemen menyangkut urusan yang sifatnya kedalam dan membawahi seluruh administrasi umum perusahaan. Direktur penjualan dan pembelian merupakan penanggung jawab dalam urusan-urusan yang menyangkut pembelian maupun penjualan barang dalam perusahaan baik dalam maupun luar negeri. Dimana direktur sales and purchase manager.

Adapun fungsi ataupun tugas dari purchase manager adalah menyangkut pembuatan naskah mengenai kebutuhan bahan mentah yang dibutuhkan perusahaan setiap bulannya keimfortif dari luar negeri dan berusaha mendapatkan keperluan-keperluan lokal yang dibutuhkan oleh perusahaan baik untuk keperluan perkantoran maupun pabrik, jadi ia bertanggung jawab dan mengawasi seluruh kegiatan gudang penyediaan bahan mentah dan barang inventaris perkantoran lainnya. Dia bekerja dan dibawah kontrol dari direktor of sales purchase.

Sedangkan manager penjualan bertanggung jawab pad kegiatan penjualan hasil produksi perusahaan tersebut disamping itu dapat mengontrol semua kegiatan gudang dan seluruh inventaris pada bagian penjualan tersebut. Seluruh kegiatannya dibawah bimbingan dan petunjuk dari direktur penjualan dan pembelian. Menyangkut urusan keuangan dan akuntansi ditangani oleh finansial and account asst. General manager yang meruapakan pemegang buku dan keuangan dari perusahaan dia secara langsung diawasi dan dikontrol oleh direktur pelaksana.

II.1.3. Data Ketenagakerjaan

Jumlah tenaga kerja pada PT. Sermani Steel Corperation hingga saat ini adalah sebanyak 174 tenaga kerja tetap, ditambah dua orang tenaga kerja asing yang merupakan unsur pimpinan dari perusahaan tersebut. Untuk mengetahui distribusi pembagian tenaga kerja pada PT. Sermani Steel Corporation dapat dilihat pada tabel berikit ini :

TABEL I

NO	JABATAN/PEKERJAAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Direksi/Direktur	1	
2.	General Manager	1	
3.	ASST GM	1	
4.	Kabag /Manager	5	
5.	Asstm M	1	
6.	Tehnisi	3	
7.	Karyawan biasa	11	
8.	Buruh	151	
	JUMLAH	174	

(Sumber data PT.Sermani : 1996)

Keterangan :

Asst GM : Asiste General Manager

Kabag : Kepala bagian

Asst M : Asisten manager

Dari data tersebut di atas, terlihat bahwa tenaga buruh menduduki jumlah terbanyak yakni 151 orang, hal ini merupakan tenaga operasional pada bagian produksi suatu perusahaan disamping unsur atau bagian-bagian penunjang lainnya. Sebagian besar tenaga kerja pada PT. Sermani Steel Corporation berdomisili dikotamadya Ujung Pandang, hal itu disebabkan karena disamping perusahaan tersebut



berlokasi di Ujung Pandang, juga memudahkan bagi para tenaga kerja untuk menuju lokasi pabrik. Pihak perusahaan juga menyiapkan sarana angkutan berupa dua buah mobil perusahaan sebagai sarana antar jemput bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kendaraan sendiri.

Berdasarkan data yang penulis peroleh bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja pada PT. Sermani bervariasi, mulai dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi (PT). Adapun pembagian tenaga kerja menurut tingkat pendidikannya adalah dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL II

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	SD	4	
2.	S.M.P	8	
3.	S.L.T.A	76	
4.	S.L.T.P	27	
5.	S.D.	59	
J U M L A H		174	

(Sumber data : Publik Relation PT.Sermani)

Keterangan :

1. S. : Sarjana
2. S.M. : Sarjana Muda
3. SLTA : Sekolah Lanjutan Tingkat Atas
4. SLTP : Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama
5. SD : Sekolah Dasar

Berdasarkan tersebut dapat dilihat bahwa, tingkat pendidikan tenaga kerja pada Sermani adalah tenaga kerja lulusan SMA dan STM yakni sebanyak 76 orang, hal ini disebabkan karena perusahaan ini dalam hal penerimaan tenaga kerjanya sangat mementingkan tenaga kerja yang terampil, sedangkan diurutan kedua adalah tenaga kerja tamatan sekolah dasar yakni sebanyak 59 orang tenaga kerja. Berdasarkan wawancara penulis dengan publik relation PT. Sermani Bapak Rusdy AK. tanggal 3 Maret 1996 bahwa masih banyaknya tenaga kerja tamatan sekolah dasar adalah mereka tenaga kerja yang bekerja sejak awal perusahaan berproduksi dan merupakan tenaga kerja harian lepas perusahaan tersebut.

Namun atas pertimbangan jasa dan pengabdian mereka pimpinan perusahaan mengangkat mereka menjadi tenaga kerja tetap, tetapi hanya sedikit diantara mereka yang ditempatkan dibagian produksi yaitu mereka yang mempunyai potensi yang telah dididik dan dilatih, sedangkan dalam proses produksi menggunakan peralatan-peralatan yang memerlukan keahlian, maka tenaga kerja yang ditempatkan dibagian produksi tersebut adalah sebagian besar berasal dari sekolah lanjutan tingkatatas dan sekolah teknologi menengah.

Disamping mempekerjakan tenaga kerja pria, PT.Sermani Steel Corperation juga mempekerjakan tenaga kerja wanita. Namun jumlah tenaga kerja wanita pada

perusahaan tersebut relatif lebih sedikit bila dibandingkan dengan tenaga kerja prianya, yakni hanya terdiri dari enam orang yang kesemuanya bekerja pada bagian administrasi atau perkantoran.

II.2. Ketentuan Pokok Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Perusahaan

Undang-undang dasar 1945 khususnya pasal 27 berbunyi bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan baru memenuhi syarat kelayakan bagi kemanusiaan apabila keselamatan tenaga kerja sebagai pelaksanaanya terpelihara dan terjamin. Kematian, cacat, cedera, maupun penyakit akibat kerja sejauh mungkin harus dapat dikendalikan.

Maka atas dasar landasan pasal 27 undang-undang dasar 1945 tersebut maka lahirlah undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut khususnya pasal 9 berbunyi bahwa "tiap-tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dalam penjelasannya dinyatakan bahwa supaya aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas nasional, maka

tenaga kerja yang harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Keselamatan kerja meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya keadaan tempat kerja dan lingkungannya. sedangkan kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur perediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum. Sedangkan pada pasal 10 undang-undang tersebut mengatur tentang tugas pemerintah untuk memberikan pembinaan terhadap norma-norma keselamatan kerja. Sebagai pengaturan lebih lanjut pemerintah mengeluarkan undang-undang keselamatan kerja sesuai dengan undang-undang tentang tugas pemerintah untuk memberikan pembinaan terhadap norma-norma keselamatan kerja yang diundangkan pada tahun 1970, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *veileghids reglement sblt no.406* tahun 1910 yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan ketenagakerjaan.

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 lahir sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi dalam rangka pembinaan norma keselamatan kerja sesuai dengan undang-undang keselamatan kerja meliputi bab-bab peristilahan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, panitia pembina K3, pelaporan kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban mengurus, ketentuan penutup.

Menurut Sendjung H. Manulang, SH (90 :83) Bahwa ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat didalamnya terdapat tiga unsur yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial.
2. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh

peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan masalah yang mengandung banyak faset, misalnya hukum, ekonomi, maupun sosial.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus perusahaan dapat dibantu oleh petugas keselamatan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas K3 adalah pekerja atau karyawan yang mempunyai pengetahuan/keahlian di bidang K3, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus perusahaan untuk membantu pelaksanaannya. Untuk itu dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diperlukan usaha yang sungguh-sungguh dari masing-masing pihak baik tenaga kerja, pengusaha, maupun pemerintah.

II.2.1. Dasar Hukum

Dasar hukum ataupun peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. TAP MPR NO.II/MPR/1983 JO TAP MPR NO.II/MPR/1993
Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN)
2. Undang-Undang U AP tahun 1930 stbl No.255 tahun
1930

3. Undang-undang Petasan tahun 1932 stbl no. 143
4. Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan, khususnya pasal 9 dan 10.
5. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja (UU ini juga mengatur materi baik mengenai keselamatan kerja maupun kesehatan kerja).
6. Peraturan pelaksana lain seperti :
 - a. Peraturan Menteri No.02 tahun 1970 tentang "Pembentukan panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja yang disempurnakan dengan keputusan menteri no 155 tahu 1983.
 - b. Peraturan Menteri No.03/MEN/tahun 1978 tentang "persyaratan, penunjukan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas dan ahli keselamatan dan kesehatan kerja".
 - c. Peraturan Menteri No. 03/MEN/tahun 1978 tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam pembagunan dan pengangkutan kayu;
 - d. Peraturan Menteri No.04/tahun 1978 "tentang berlakunya peraturan umum instalasi listrik ditempat kerja".
 - e. Peraturan Menteri No.01/tahun 1979 tentang "penyakit akibat kerja yang wajib dilaporkan".

- f. Peraturan Menteri No. 01/tahun 1080 tentang "keselamatan dan kesehatan kerja pada konstruksi bangunan.
- g. Peraturan menteri nomor 02/tahun 1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja".
- h. Peraturan Menteri Nomor 03/tahun 1984 tentang "pengawasan terpadu bidang ketenagakerjaan".
- i. Peraturan Menaker Nomor ;364/tahun 1993 tentang "pola gerakan nasional membudayakan K3
- j. Dan lain-lain

II.2.2. Ruang Lingkup

Untuk lebih memudahkan pembahasan mengenai ruang lingkup dari keselamatan dan kesehatan kerja, maka dalam penulisan berikut ini kami akan menyajikan secara terpisah apa yang menjadi ruang lingkup dari keselamatan kerja maupun kesehatan kerja.

1. Tentang Keselamatan Kerja

Sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja meliputi keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik didarat, dipermukaan tanah, dipermukaan air,

didalam air maupun diudara. Tempat kerja demikian tersebar pada setiap kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain. Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktifitas nasional;
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja;
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan sasaran-sasaran utama keselamatan kerja adalah tempat kerja yang padanya :

1. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan dan instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran, atau peledakan;
2. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
3. Dikerjakan pembagunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembokaran rumah, gedung atau

7. bangunan lainnya termasuk bangunan pengairan, saluran atau terowongan dibawah tanah dan sebagainya, atau dilakukan pekerjaan persiapan;
4. Dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu dan hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
5. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak logam atau biji logam lainnya, batu-batuan, gas minyak atau mineral lainnya, baik dipermukaan atau didalam bumi, maupun didasar perairan;
6. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia baik didaratan melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun udara;
7. Dikerjakan bongkar maut barang muatan dikapal, perahu dermaga, dog, stasiun atau gudang;
8. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda, dan pekerjaan lain didalam air;
9. Dilakukan pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah;
10. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;



11. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
12. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
13. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
14. Dilakukan pendidikan atau pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset yang menggunakan alat teknis;
15. Dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas minyak atau air;
16. Dilakukan pekerjaan-pekerjaan lain yang berbahaya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa keselamatan kerja adalah segi penting dari perlindungan tenaga kerja. Apabila kita berbicara mengenai keselamatan kerja, maka tidak akan terlepas dari masalah kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja bisa disebabkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, atau salah penempatannya misalnya seorang tamatan SMU ditempatkan dibagian mesin.

2. Faktor materilnya/bahan/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akart tetapi supaya lebih murah, dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab :

a. Perbuatan berbahaya

Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

b. Kondisi atau keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin, proses dan sifat pekerjaannya.

4. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin ataupun peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

2. Tentang Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu kesehatan/kedokteran beserta parakteknya yang bertujuan, agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, atau mental maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif terhadap penyakit terhadap penyakit-penyakit umum (Suma'mur 89;11)

Disamping kesehatan kerja dikenal pula istilah hygiene perusahaan dan kesehatan kerja, sebagai suatu istilah yang memiliki satu kesatuan pengertian, adalah terjemahan resmi dari "Occupational health" yang cenderung diartikan sebagai lapangan kesehatan yang mengurus problematika kesehatan secara menyeluruh dari pada tenaga kerja.

Adapun yang menjadi tujuan dari kesehatan kerja adalah :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik mental, fisik maupun sosial;
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaannya atau pekerjaan dengan tenaga kerja;
4. Meningkatkan produktifitas kerja.

Yang menjadi sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor phisik, yang berupa :
 - Suara yang terlalu bising
 - Suhu yang terlalu tinggi dan rendah
 - Penerangan yang kurang memadai
 - Ventilasi yang kurang memadai

- Radiasi
 - Getaran mekanis
 - Tekanan udara yang teralalu tinggi atau rendah
 - Bau-bauan ditempat kerja
 - Kelembaban udara
 - dan lain-lain.
- b. Faktor kimia, yang berupa :
- Gas/uap
 - Cairan
 - Debu-debu
 - Butiran-butiran kristal dan bentuk lain
 - Bahan-bahan kimia yang bersifat racun
- c. Faktor biologis, yang dapat berupa :
- Bakteri Virus
 - Jamur, cacing dan serangga
 - Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup atau tumbuh dalam lingkungan tempat kerja.
- d. Faktor faal, yang dapat berupa :
- Sikap badan yang tidak pada waktu kerja
 - Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja.
 - Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
 - Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
 - Beban kerja yang melampui batas kemampuan.

e. Faktor Psikologis, yang dapat berupa :

- Kerja yang terpaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan batas kemampuan.
- Suasana kerja yang tidak menyenangkan .
- Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai
- Pekerjaan yang lebih cenderung menimbulkan kecelakaan

Disamping faktor-faktor tersebut di atas, agar dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktifitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu adanya keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor lain seperti dibawah ini (Suma'mur 94 :48) :

1. Beban kerja
2. Beban tambahan dari lingkungan kerja
3. Kapasitas kerja.

1. Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan bagian pada pelakunya. Beban dimaksud mungkin fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin diantara mereka ada yang cocok dengan bahan fisik, mental atau sosial. Namun sebagai persamaan yang umum, mereka hanya mampu memikul beban sampai berat tertentu, bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang. Inilah yang dimaksud

dengan penempatan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2. Beban tambahan akibat lingkungan kerja

Terdapat lima faktor yang menyebabkan beban tambahan yang dimaksud antara lain : faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis, dan faktor mental psikologis sebagaimana telah diuraikan di muka, faktor tersebut dalam jumlah yang cukup dapat mengganggu daya kerja seseorang, misalnya penerangan yang kurang cukup intensitasnya akan menyebabkan kelelahan mata, kegaduhan mengganggu daya ingatan, konsentrasi pikiran, dan berakibat kelelahan psikologis.

3. Kapasitas kerja

Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung pada keterampilan, keserasian, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki semakin efisien badan dan jiwa bekerja menjadi relatif lebih sedikit.

II.2.3. Pokok-Pokok Pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Perusahaan

Sebagaimana diketahui, bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi

oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu seperti tehnik dan medik. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja diperusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Oleh sebab itu baik perusahaan maupun tenaga kerja memiliki rasa tanggung jawab akan hak dan kewajiban masing-masing.

Tenaga kerja sebagaimana diatur dalam pasal 12 undang-undang nomor 1 tahun 1970 berkewajiban untuk :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai dan atau ahli keselamatan kerja;
2. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
4. Meminta kepada pengurus untuk melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
5. Menyatakan keberatan bekerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan oleh pegawai pengawas dan batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, diwajibkan :
 - 1.1. Menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat ditimbulkan tempat kerja.
 - b. Semua alat pengaman dan pelindung diri yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - 1.2. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan ia berkewajiban untuk :
 - 2.1. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
 - 2.2. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja secara berkala.
3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri yang diwajibkan untuk tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
4. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja tersebut kepada kantor departemen tenaga kerja.
6. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja kekantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat besarnya biaya oleh Kanwil Depnaker setempat.
7. Mentaati semua persyaratan K3 baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dari sudut si tenaga kerja, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini, adapun kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah :

1. Memeberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan K3 yang berlaku ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan;

Sedangkan yang menjadi hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan;

2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan apabila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya kita kenal adanya panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), adalah merupakan suatu wadah bagi unsur pimpinan perusahaan dan unsur tenaga kerja yang berfungsi dan tugasnya berkaitan dengan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja atau perusahaan. Sedangkan manfaat dan kegunaan panitia pembina kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah :

1. Mengembangkan kerjasama antara unsur-unsur pimpinan perusahaan dan tenaga kerja dalam melaksanakan kewajiban bersama, khususnya dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta dalam melancarkan proses produksi pada umumnya;
2. Memberikan pengertian dan kesadaran kepada semua tenaga kerja tentang kehendak pimpinan atau pengurus perusahaan dalam melaksanakan pencegahan kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja;



3. Mengembangkan pendapat dan sebagai forum pembahasan masalah dibidang keselamatan dan kesehatan kerja pada pimpinan perusahaan (tempat Kerja);
4. Membantu meringankan beban tanggung jawab semua pihak dalam pencegahan kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
5. Memadukan atau menjalin pengetahuan dan pengalaman antara tenaga kerja dalam rangka peningkatan usaha pencegahan kecelakaan kerja.

Disamping panitia pembina terdapat Dewan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan untuk memupuk dan meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelaksanaan proses produksi. Fungsi dan tugas dewan keselamatan dan kesehatan kerja (DK3) adalah sebagai berikut :

1. Menghimpun permasalahan-permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja dari wilayah-wilayah;
2. Memberikan pertimbangan dan saran kepada pemerintah mengenai usaha keselamatan dan kesehatan kerja.

Dewan keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari :

1. Dewan keselamatan dan kesehatan kerja tingkat nasional (DK3N) yang berkedudukan dipusat
2. Dewan keselamatan dan kesehatan kerja ditingkat

wilayah, berkedudukan di daerah tingkat I/propinsi.

Keanggotaan Dewan keselamatan dan kesehatan kerja pusat dan daerah ini adalah beranggotakan tripartit yaitu terdiri dari unsur :

- Pemerintah
- Pengusaha
- Serikat pekerja

Dari uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Agar tenaga kerja dan setiap orang lain yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
- b. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai digunakan cara efisien;
- c. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar;

Kondisi tersebut di atas baru dapat dicapai apabila kecelakaan peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi, oleh karena itu setiap usaha K3 harus dilakukan secara sungguh-sungguh oleh masing-masing pihak.

1. Alat-Alat Perlindungan Diri

Usaha-usaha pengamanan ditempat kerja sangat penting, agar tingkat kecelakaan dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga digunakan alat pelindung diri (Personal Protective Devisa). Adapun contoh peralatan perlindungan diri adalah sebagai berikut :

a. Kacamata

Salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan adalah kecelakaan yang menimpa mata. Orang-orang yang tidak terbiasa memakai kacamata biasanya tidak memakai perlindungan diri tersebut dengan alasan mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan mengurangi kenikmatan bekerja. Memiliki kacamata pelindung saja tidak cukup, tenaga kerja harus memakainya. Banyak upaya harus diselenggarakan kearah pembinaan disiplin, atau melalui pendidikan dan penggairahan, agar tenaga kerja memakainya.

b. Sepatu pengaman

Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang disebabkan oleh benda-benda berat yang menimpa kaki, paku-paku atau benda-benda tajam lainnya yang mungkin terinjak, logam pijar, asam-asam dan sebagainya. Biasanya sepatu kulit yang buatannya kuat dan baik cukup memberikan perlindungan, tetapi

terhadap kemungkinan tertimpa benda-benda berat masih perlu sepatu dengan ujung tertutup baja didalam solnya. Lapisan baja dalam sol perlu untuk melindungi tenaga kerja dari tusukan benda-benda runcing dan tajam khususnya pada pekerjaan bangunan.

c. Sarung Tangan

Sarung tangan harus diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya-bahaya dan persyaratan yang diperlukan antara lain syaratnya adalah bebasnya bergerak jari dan tangan. Macamnya tergantung jenis kecelakaan yang akan dicegah yaitu tusukan, sayatan, terkena sayatan benda tajam atau panas, terkena bahan kimia, terkena aliran listrik, terkena radiasi dan sebagainya. Harus diingat bahwa memakai sarung tangan ketika bekerja pada mesin pengebor, mesin pengepres dan mesin-mesin lainnya yang dapat menyebabkan tertariknya sarung tangan kemesin adalah berbahaya.

d. Topi Pengaman

Topi pengaman harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh dan melayang atau benda-benda lain yang bergerak. Topi demikian harus keras dan kokoh tetapi tetap ringan. Bahan plastik dengan lapisan kain sangat cocok untuk keperluan ini.

e. Sekor

Sekor sangat baik untuk perlindungan terhadap bahan kimia, kemungkinan terkena panas, keadaan bahan atau berminyak, tetapi tidak boleh dipakai dekat mesin.

f. Pelindung Telinga

Jika perlu, telinga harus dilindungi terhadap loncatan bunga api, percikan logam pijar atau partikel-partikel yang melayang. Perlindungan terhadap kebisingan dilakukan terhadap atau dengan tutup telinga.

g. Perlindungan Paru-paru

Paru-paru harus dilindungi manakala udara tercemar atau ada kemungkinan kekurangan oksigen dalam udara pencemaran.

h. Alat-alat perlindungan diri lainnya.

Masih terdapat alat perlindungan diri lainnya seperti tali pengaman bagi tenaga kerja yang mungkin terjatuh. Selain itu mungkin pula diadakan tempat kerja khusus bagi tenaga kerja dengan segala alat proteksinya. Juga pakaian khusus bagi saat terjadinya kecelakaan atau penyelamatan.

2. Pakaian Kerja

Pakaian kerja termasuk sepatu seringkali tidak memadai untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja kadang

bekerja dengan pakaian tua yang sudah usang untuk dipakai sehari-hari. Keadaan ini selain merugikan dilihat dari keselamatan juga menunjukkan mutu kehidupan yang rendah.

Dalam menetapkan pemilihan atau penggunaan pakaian kerja, perlu diikuti ketentuan-ketentuan atau petunjuk sebagai berikut :

1. Dalam pemilihan pakaian kerja, harus diperhitungkan bahaya-bahaya yang mungkin menimpa tenaga kerja, dan pakaian kerja harus dipilih menurut kemampuannya untuk mengurangi bahaya sebesar mungkin.
2. Pakaian kerja harus pas betul tanpa bagian-bagian atau tali longgar dan kantung, jika ada harus sedikit mungkin jumlahnya dan sekecil mungkin ukurannya.
3. Baju longgar atau sobek, dasi dan kunci berantai atau arloji berantai tidak boleh dipakai dekat mesin yang bergerak.
4. Jika kegiatan produksi bertalian bahaya peledakan atau kebakaran harus dicegah pemakaian bahan yang terbuat dari seluloida atau bahan yang terbakar lainnya jika bekerja.
5. Baju yang berlengan pendek lebih baik dari yang berlengan panjang digulung lengannya keatas.

6. Benda-benda tajam atau runcing, bahan eksplosif atau cairan-cairan yang dapat terbakar tidak boleh dibawa dalam kantong pakaian.
7. Tenaga kerja yang menghadapi debu-debu yang dapat terbakar, eksplosif atau beracun tidak boleh memakai baju berkantong, memiliki lipatan dan lain-lain yang mungkin terjadi tempat berkumpulnya debu (Suma'mur 1990 : 259).

3. Penerangan

Penerangan merupakan suatu aspek lingkungan fisik penting bagi keselamatan kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penerangan yang tepat dan disesuaikan dengan pekerjaan berakibat produksi yang maksimal dan ketidakefisienan yang minimal, dan dengan begitu secara tidak langsung membantu mengurangi kecelakaan. Penerangan yang baik merupakan usaha yang preventif.

Faktor-faktor dalam penerangan yang menjadi sebab kecelakaan meliputi kesilauan langsung, kesilauan yang merupakan pantulan dari lingkungan kerja dan bahaya-bahaya gelap. Juga perubahan yang mendadak dari keadaan terang ke keadaan gelap dapat membahayakan. Kadang-kadang kelalaian sebenarnya berlatar belakang kesulitan dalam penglihatan. Contoh, seorang pekerja yang menuruni tangga salah injak dan terjatuh sebagai akibat adanya bayangan yang mengenai tangga oleh karena keadaan penerangan yang buruk.



Penerangan yang memadai sangat perlu bagi pencegahan kecelakaan ditempat-tempat terjatuh atau terjerembab seperti dipinggir pelabuhan, sepanjang jalan kereta api yang dilalui orang, dijalan-jalan tangga-tangga, tempat keluar dan sebagainya. Bila diruang kerja terdapat banyak orang, penerangan harus diadakan secara baik dijalan untuk lewat, tangga-tangga, tempat-tempat keluar, didaerah-daerah mesin dan sebagainya. Sekalipun penerangan umum tidak dapat melakukannya, maka dari itu seringkali diperlukan pembangkit listrik khusus untuk keperluan tersebut. Kadang-kadang cat berlumenesi dapat membantu, tanda-tanda harus jelas untuk itu dipakai listrik.

4. Kebisingan

Kebisingan mempengaruhi konsentrasi dan dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan. Kebisingan yang melebihi 85 dB (A) dapat mempengaruhi daya dengar dan dapat menimbulkan ketulian. Pencegahan terhadap kebisingan harus dimulai sejak perencanaan mesin dan dilanjutkan dengan pemasangan bahan-bahan yang dapat menyerap kebisingan. Organisasi dapat diatur sedemikian sehingga pekerjaan persiapan tidak dilakukan diruang yang bising.

5. Pemakaian Warna, Peringatan, Tanda-tanda, dan Label

Pemakaian warna, peringatan tanda-tanda dan label sangat penting bagi keselamatan kerja, dibawah ini diuraikan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Pemakaian warna

Aneka warna dipakai untuk maksud keselamatan.

Pemakaian warna biasanya sebagai berikut :

- a. Merah untuk tanda berhenti dan alat pemadam kebakaran.
- b. Hijau untuk jalan penyelamatan diri, tempat-tempat untuk pertolongan pertama pada kecelakaan, tanda jalan untuk lalu lintas dan instalasi keselamatan.
- c. Jingga (kuning oranye) dipakai untuk menunjukkan adanya bahaya, misalnya daerah yang harus disertai pagar pengaman.
- d. Barang-barang atau benda yang berada dekat jalan lalu lintas diberi warna kuning atau putih dan hitam agar kelihatan kontras dengan lingkungan.
- e. Warna putih untuk garis-garis jalan.

2. Peringatan dan tanda-tanda

Peringatan dan tanda-tanda juga dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan. Peringatan dan tanda-tanda dapat membawakan suatu pesan instruksi, pesan peringatan, atau pemberian keterangan secara umum. Peringatan dan tanda-tanda tidak dapat dianggap sebagai pengganti bagi tindakan-tindakan keselamatan melainkan penunjang tindakan tersebut.

3. Label

Bahan-bahan berbahaya dan wadahnya harus diberi label. Banyak kecelakaan terjadi sebagai akibat tidak diberinya label pada wadah-wadah yang dipakai untuk bahan beracun, korosif dapat terbakar dan lain-lain. Lebih buruk lagi, jika wadahnya adalah wadah untuk susu, air minum atau untuk keperluan lainnya. Kecelakaan biasanya terjadi bila tenaga kerja meminum racun dalam botol susu, botol minuman dan lain sebagainya.

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bahwa yang menjadi sumber bagi kesehatan tenaga kerja adalah beberapa faktor fisik berupa suara yang terlalun bising, suhu yang terlalu tinggi atau rendah, radiasi dan sebagainya. Begitu pula faktor lain seperti kimia, biologi, faal. Untuk mengatasi hal tersebut didalam tempat kerja atau perusahaan perlu diupayakan fasilitas pengendalian. Adapun jenisnya adalah sebagai berikut :

1. Menyangkut Fasilitas Tempat Kerja

1.a. Ventilasi dan pengatur suhu

Didalam perusahaan hendaknya terdapat ventilasi yang berupa ventilasi umum atau setempat, demikian pula dengan pengaturan udara dengan pendingin. Ventilasi setempat merupakan suatu cara untuk meniadakan debu-debu yang ekslosif, seperti debu aluminium,

ekslosif, seperti debu aluminium, gabus, uap udara yang dapat terbakar dapat diturunkan kadarnya sampai kebatas umum atau dihilangkan sama sekali oleh ventilasi luar setempat, pengatur suhu udara dapat mencegah keadaan yang terlalu dingin atau terlalu panas.

1.b. Segi kebersihan perusahaan

Kebersihan sangatlah bermanfaat untuk perusahaan. Sebab dengan usaha kebersihan penyakit-penyakit akibat kerja dapat dicegah, sebagai contoh dermatosis akibat kerja. Penyakit akibat kerja ini pasti hilang apabila para pekerja dan lingkungan kerjanya bersih.

1.c. Prasarana air minum

Pada semua tempat kerja atau perusahaan harus disediakan cukup air bersih yang sumber dan pengalirannya disyaratkan oleh instansi yang ditunjuk untuk mengesahkan. Tempat minum harus disediakan untuk pekerja menurut bentuk yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh yang berwenang. Kalau dipakai wadah air minum, maka wadah itu harus tertutup rapat, harus diberi tanda

yang nyata, dan tidaklah diperbolehkan memakai gelas yang sama. Air yang tidak baik untuk diminum harus diberi tanda yang nyata.

1.d. Tempat cuci dan ruang ganti pakaian

Tiap tempat kerja harus menyediakan tempat cuci dalam perbandingan satu tempat cuci untuk 25 pekerja dan satu untuk tiap tambahan 15 pekerja kalau jumlah pekerja lebih dari 100 orang. Pada tiap tempat cuci harus disediakan air yang mengalir dan sabun. Dan tiap tempat cuci harus ada tempat pembuangan kotoran. Harus disediakan ruang ganti pakaian kalau ada pengolahan yang menimbulkan debu, kotoran, panas tinggi, asap, uap dan lain sebagainya, yang mungkin merusak kesehatan pekerja.

1.e. Kalau waktu pekerjaan menghendaki pekerja harus makan siang dalam lingkungan pekerjaan, maka harus disediakan ruang makan yang cukup luas sehingga pekerja dapat sekaligus makan atau bergelomb pekerja-pekerja tidak diperbolehkan makan diruang atau dalam ruangan kerja, sebab ditempat-tempat itulah biasanya terdapat bahan-bahan beracun atau bahaya yang dapat membahayakan kesehatan.

Semua tempat kerja, gang, gudang, tempat istirahat harus dirawat dengan baik dari debu, limbah, serta sisa-sisa yang dibuang harus dibersihkan pada waktu berkala untuk memelihara keadaan rumah tangga perusahaan yang baik. Segala sampah pada tempat kerja harus dikumpulkan, disimpan dan dibuang seemikian rupa sehingga tidak merusakkan kesehatan.

Sebagaimana diuraikan dalam pasal 8 undang-undang nomor 1 tahun 1970 yang menyangkut masalah keselamatan kerja, bahwa pengurus diwajibkan untuk :

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterima maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Memeriksa tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya secara berkala dengan dokter.
3. Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan perundang-undangan.

Dalam penjelasannya, bahwa yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja adalah dokter yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan atau tempat kerja yang disetujui oleh departemen tenaga kerja. Untuk itu disetiap perusahaan diharuskan memiliki tenaga-tenaga higiene perusahaan maupun kesehatan kerja. Berikut akan diuraikan fungsi dan peranan tenaga-tenaga higiene peru-

sahaan dan kesehatan kerja diperusahaan.

A. Dokter Perusahaan

Bahwa adanya dokter diperusahaan sangatlah bermanfaat untuk kesehatan pekerja perusahaan. Menurut (Suma'mur 94 : 276), bahwa dokter dalam perusahaan membantu pengusaha dalam seleksi pekerja-pekerja untuk pekerjaan tertentu, meninggikan keadaan kesehatan tenaga kerja, penempatan yang tetap dari seorang pekerja sesuai dengan kesehatan jasmani dan rohaninya, pengobatan terhadap penyakit-penyakit mendadak, meninggikan kesehatan lingkungan ditempat kerja dan masyarakat pada umumnya.

Dengan bantuannya seperti tersebut di atas kepada pengusaha diharapkan meningginya kesehatan pekerja, menurunnya angka-angka keamtian, diperbaikinya efisiensi, menurunnya angka-angka kematian, diperbaikinya efisiensi, produktifitas dan moral kerja, bertambah baiknya penempatan para pekerja sesuai dengan kecocokan jasmani dan emosi, bertambah bainya hubungan kerja. Dalam rangka menuju sasaran dan produtifiats yang stinggi-tingginya, maka fungsi dari dokter perusahaan adalah : (Suma'mur 94 :277)

1. Melindungi para pekerja terhadap suatu bahaya kepada kesehatan dan efek buruk kepada efisiensi dan produktifitas kerja yang mungkin timbul dari

kepada kesehatan dan efek buruk kepada efisiensi dan produktifitas kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan atau kondisi-kondisi tempat lingkungannya.

2. Membantu kearah penyesuaian fisik dan mental para pekerja, khususnya penyesuaian pekerjaan kepada para pekerja, sehingga pekerja sehat dan produktif.
3. Membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta efisiensi dan produktifitas para pekerja setinggi-tingginya.

B. Perawat dalam Perusahaan

Seorang perawat dalam perusahaan merupakan pembantu utama bagi dan mewakili dokter perusahaan, apabila yang disebut terakhir tidak berada ditempat. Fungsi utama perawat hiperkes sangat tergantung kepada kebijaksanaan pengusaha dalam hal luasnya ruang lingkup usaha kesehatan, apabila perawat hanya merupakan satu-satunya tenaga kesehatan yang full time diperusahaan, maka fungsinya adalah salah satu dari beberapa atau seluruhnya dari perincian sebagai berikut :

1. Membantu dokter perusahaan dalam menyusun rencana kerja hiperkes diperusahaan.
2. Melaksanakan program kerja yang sudah digariskan, termasuk adanya kesehatan kerja.

3. Memelihara dan mempertinggi mutu pelayanan perawatan/pengobatan tenaga kerja.
4. Memelihara, pengobatan, obat-obatan dan fasilitas kesehatan perusahaan.
5. Membantu dokter dalam memeriksa kesehatan sesuai dengan cara-cara yang telah disetujui.
6. Ikut membantu menentukan kasus-kasus penderita penyakit menular dan penyakit jiwa, serta berusaha dan bertindak sesuai dengan wewenang yang ada padanya.
7. Ikut menilai keadaan kesehatan tenaga kerja, dihubungkan dengan faktor pekerjaan dan melaporkan kepada dokter perusahaan.

C. Ahli-ahli/ Pelaksana Higene Perusahaan

Team higene perusahaan kesehatan kerja adalah perpaduan antara tehnik dan kedokteran. Sampai saat ini, ahli higene perusahaan masih sangat terbatas jumlahnya dan hampir seluruhnya bekerja pada pemerintah, boleh dikatakan belum ada ahli higene perusahaan ditingkat perusahaan. Oleh karena itu diambil prakarsa oleh lembaga nasional tentang higene perusahaan dan kesehatan kerja untuk melatih para pengawas di perusahaan dan lain-lain untuk menjadi tenaga pelaksana dimaksud. Kalau perhatian tenaga medis terutama adalah faktor manusia, maka perhatian ahli higene perusahaan adalah lingkungan kerja. Kerjasama diantaranya terjalin erat, selain itu pula

kerjasama dengan tenaga-tenaga teknis lainnya seperti ahli keselamatan kerja.

D. Tenaga Hiperkes Lainnya

Agar suatu program kesehatan perusahaan berjalan efektif, maka masih mungkin diperlukan ahli penyakit lingkungan, ahli keselamatan kerja, ahli ergonomi, ahli gizi, ahli jiwa, dan lain-lain. Tugas kewajiban masing-masing adalah jelas menurut jenis pekerjaan yang bersangkutan. Perlu ditekankan ialah mutlak perlunya kerja sama yang serasi diantara mereka, sebab tujuan semuanya adalah suatu yaitu tenaga kerja yang efisien dalam pekerjaan dan kesehatan.

Dalam pasal 10 undang-undang nomor 1 tahun 1970 yang menyangkut pembinaan tenaga kerja, menyatakan bahwa :

1. Pengurus diwajibkan menjelaskan kepada tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
 - b. Semua pengaman dan alat perlindungan diri yang diharuskan dalam tempat kerjanya.
 - c. Alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d. Cara dan sikap aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang

bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas.

3. Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dalam mencegah kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan.
4. Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

Berdasarkan pasal tersebut di atas upaya pembinaan terhadap tenaga kerja, terutama terhadap tenaga kerja baru sangat penting. Dengan demikian khususnya pekerja baru perlu ada pendekatan khusus.

Ia harus diperkenalkan terhadap lingkungan baru, dan diberitahukan terhadap apa yang diharapkan dirinya, kepadanya harus di jelaskanpula bahaya yang dihadapinya dan cara-cara untuk mengnindari dengan melakukan pekerjaan secara baik dan mematuhi ketentuan dan keselamatan kerja. Tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tergantung dari sikap dan praktek pengusaha dan pekerja. Maka dari itu sebagai upaya pembinaan terhadap tenaga kerja perlu diadakan upaya-upaya seperti penyuluhan, penggairahan serta latihan adalah sebagai berikut :

1. Poster

Terdapat aneka poster dan masing-masing dapat membantu meningkatkan keselamatan kerja. Diantaranya ada yang sifatnya lucu, menyedihkan, ada yang memberikan nasehat dan ada pula bahaya-bahaya khusus dan lain-lain. Poster-poster meniadakan kebiasaan-kebiasaan buruk, mempertunjukkan keuntungan-keuntungan jika berbuat hati-hati, ataupun pengarahannya terhadap masalah tertentu.

Salah satu jenis poster adalah yang disebut poster positif yang memperlihatkan kemanfaatan kalau hati-hati, poster ini baik untuk menguatkan semangat tenaga kerja yang mungkin ada dalam keraguan. Sebaliknya, poster negatif yang memperlihatkan bahaya, baik untuk menyampaikan bahaya yang ada. Kedua jenis poster tersebut baik menurut situasi dan kondisi yang tepat.

2. Film dan Slide

Suatu film dapat memperlihatkan seluruh cerita tentang suatu kecelakaan dengan menunjukkan lingkungan kerja, bagaimana timbulnya situasi yang berbahaya, bagaimana terjadinya kecelakaan dan apa akibatnya, bagaimana semestinya mencegahnya. Film yang dibuat sebagai petunjuk khusus lebih berguna dari yang dibuat hanya untuk penerangan umum dan terutama berfaedah untuk menjelaskan alat-alat keselamatan kerja.

Slide memiliki keuntungan-keuntungan khusus dibandingkan dengan film, yaitu lamanya diperlihatkan

dapat diatur menurut kehendak. Penjelasan-penjelasan terperinci dapat diberikan serta pertanyaan-pertanyaan yang dapat dimajukan. Namun slide memiliki keterbatasan sebagaimana halnya poster. Kadang-kadang ada baiknya diadakan kombinasi film dan slide. Suatu film yang memberikan kesan umum yang suatu masalah dapat diikuti dengan slide yang mempertegas permasalahan secara terperinci.

3. Ceramah, diskusi, dan Konperensi

Sebagai halnya poster, film atau alat penyuluhan lainnya, ceramah, diskusi dan komperensi membantu terhadap keselamatan dengan memberikan kesempatan untuk berkomunikasi langsung diantara pembicara dengan pendengar, cara ini sangat diluhat dari usaha keselamatan kerja.

4. Perlombaan

Mengingat bahwa kompetisi sangat disenangi orang, maka dalam keselamatan dan pencegahan kecelakaan cara ini sering pula dipergunakan. Perlombaan keselamatan kerja biasanya diselenggarakan diantara perusahaan yang hamopir serupa atau diantara bagian-bagian yang berbeda pada suatu perusahaan. Perlombaan membantu peningkatkan keselamatan, namun begitu perlu diperhatikan bahwa nilainya akan hilang sama sekali jika peserta perlombaan membuat kecurangan dengan tidak melaporkan suatu peristiwa kecelakaan.

5. Pameran

Pameran adalah cara untuk memperkenalkan pada tenaga kerja secara sangat realistis terhadap bahaya-bahaya kecelakaan dan cara meniadakan bahaya tersebut. Salahsatu cara pameran adalah memperlihatkan obyek-obyek keselamatan atau kecelakaan. Cara lain adalah dengan mengundang pengusaha dan tenaga kerja melihat suatu pameran. Lebih efektif lagi adalah untuk menyelenggarakan pameran diperusahaan yang disesuaikan dengan masalah yang ada. Misalnya di perusahaan yang banyak terjadi pada mata, sebaiknya diadakan pameran khusus tentang keselamatan mata, pencegahan kecelakaan pada mata dan lain-lain.

6. Kepustakaan tentang keselamatan kerja

Kepustakaan sangat berguna bagi tenaga kerja yang pandai membaca. Bahan kepustakaan mengenai keselamatan kerja dewasa ini sangat terbatas. Kepustakaan mungkin berbentuk buku, brosur, majalah dan lain-lain. Perusahaan yang ada menerbitkan majalah atau brosur perusahaan yang didalamnya biasanya uraian tentang keselamatan kerja, seringkali pyula pada brosur perusahaan disediakan ruangan khusus untuk secara pendek diisi aneka ajakan, seruan dan lain-lain, atau kadang tenaga kerja menguraikan pengalamannya.

7. Gerakan keselamatan

Sangat dirasakan perlunya bahan keselamatan gerakan. Gerakan ini dapat bersifat nasional atau diperusahaan-perusahaan. Bentuknya mungkin hari atau minggu keselamatan. Sasarannya dapat umum dapat pula khusus dengan tujuan lebih tegas. Suatu gerakan keselamatan harus melakukan program yang baik. Seluruh waktu harus diisi secara tepat. Kegiatannya mungkin berupa penggunaan poster, pertunjukan film atau slide, ceramah dan diskusi, kompetisi, penjelasan tentang alat pengaman dan lain-lain. Suatu gerakan keselamatan kerja ini harus diikuti penyediaan alat keselamatan yang diperlukan.

Disamping hal-hal tersebut di atas, hal penting lain dalam upaya pembinaan adalah biaya latihan keselamatan dan kesehatan kerja. Latihan adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada tenaga kerja baru yang belum terbiasa bekerja secara selamat. Sebabnya adalah ketidak tahuan tentang bahaya, dan ketidak tahuan cara penanggulangannya. Latihan untuk bekerja secara selamat tidak berbeda dengan latihan untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Segi keselamatan harus ditekankan pentingnya kepada tenaga kerja oleh pelatih, pimpinan kelompok, atau instruktur.

Latihan keselamatan harus meliputi segenap aspek perusahaan disamping keselamatan pada pekerjaannya, keadaan lalu lintas diperusahaan, keselamatan lingkungan dan lain-lain harus dijelaskan kepada tenaga kerja. Tenaga kerja baru dididik tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku diperusahaan, ketatarumahtangaan, keselamatan dalam penggunaan alat listrik dan kewaspadaan jika beban-beban dipindahkan.

BAB III

METODE PENELITIAN



III.1. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kotamadya Ujung Pandang, yaitu pada PT. Sermani Steel Corporation yaitu salah satu perusahaan yang memproduksi baja berlapis seng (seng).

III.2. JENIS DAN SUMBER DATA

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian langsung kelapangan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumen serta bahan kepustakaan yang berkaitan dengan relefansi permasalahan.

III.3. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan terdiri dari dua cara, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data melalui cara mengumpulkan seluruh bahan bacaan/referensi dari berbagai buku. Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan.

2. Penelitian lapangan

Pada penelitian ini penulis mengadakan penelitian langsung kelapangan untuk memperoleh data. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara, baik dengan unsur pimpinan perusahaan ataupun dengan wakil perusahaan maupun dengan beberapa orang yang mewakili pekerja. Disamping itu dilakukan pula wawancara dengan pihak departemen tenaga kerja dalam hal ini seksi pengawasan ketenagakerjaan untuk memperoleh gambaran berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Disamping wawancara teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket atau daftar pertanyaan kepada pekerja. Teknik pengumpulan data lain adalah sistem observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung pada lokasi pabrik untuk melihat secara langsung sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja.

III.4. ANALISA DATA

Data yang telah diperoleh, dianalisa sesuai dengan kebutuhan dan relevansi permasalahan yang diteliti. Analisa data adalah menggunakan analisa kualitatif. Sedangkan metode kajian adalah bersifat yuridis

logis. Disini penulis melakukan penelitian dengan menghimpun informasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan serta bahan hukum lain, dan melihat penerapan atau pelaksanaannya dilapangan. Dengan demikian penelitian ini bersifat eks^{lu}protoris, karena tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, tetapi merupakan penjelasan untuk melihat, memahami atau tinjauan yuridis mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

III.5. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan adalah urutan bab serta hal-hal yang termuat dalam pembahasan skripsi ini atau hal yang di bahas dalam bab-bab tersebut. Adapun sistematikanya tersusun sebagai berikut :

- BAB I. Merupakan awal bab dari skripsi ini yang membahas antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan dan kegunaan penulisan.
- BAB II. Dalam bab ini akan dibahas beberapa hal yang menyangkut gambaran umum perusahaan antara lain; hal ihwal perusahaan, ruang lingkup kegiatan usaha, serta struktur organisasi perusahaan. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti

antara lain mengenai ketentuan pokok pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dasar hukum, ruang lingkup, pokok-pokok pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

BAB III. Dalam bab ini berisikan metode penelitian yang penulis lakukan dalam mengarahkan penulisan. Metode penelitian meliputi : lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisa data serta sistematika pembahasan.

BAB IV. Bab ini berisikan hasil dan pembahasan penelitian yang membahas mengenai sarana dan prasarana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang.

BAB V. Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi ini yang berisikan saran-saran dan kesimpulan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1. SARANA DAN PRASARANA KESELAMATAN KERJA PT. SERMANI STEEL CORPORATION UJUNG PANDANG

Sebelum membahas lebih lanjut yang menyangkut sarana dan prasarana keselamatan kerja pada PT. Sermani Steel Corporation terlebih dahulu akan kami uraikan proses produksi pada perusahaan tersebut secara garis besarnya. Adapun prosesnya adalah sebagai berikut :

a. Shering Line

Lembaran baja dalam bentuk coil dimuat pada coil car atau mobil untuk diangkut kemudian dimasukkan kedalam payreel pada payreel ujung coil dikaitkan pada reliever yang merupakan pengatur kecepatan gerak coil yang akan dipotong. Setelah itu lembaran ini dimasukkan up-circuit dan schare untuk dipotong sesuai dengan ukuran yang ditentukan.

Coil yang sudah dipotong ini disebut colled torret steel sheed atau istilah populernya black sheed. Coil yang telah di potong atau kebocoran, terlipat dan sebagainya. Kemudian dari tempat itu dengan melalui dua jalur yang rusak keluar melalui resect piler sedangkan yang baik melalui repect conveyer dimasukkan kefeeding table.

b. Galvanizing Line

Pada tahap ini, black sheed diterima dari bagian sharing line didorong lembar demi lembar secara teratur dari feeding table (meja pengatur) melalui rol-rol kebak hydrochloric acid I (Hcl tua) kemudian masuk kebak hydrochloric acid II (Hcl baru) yang kemudian terus kebak air panas dengan temperatur 70 - 80°C guna mencuci sisa acid yang melekat pada black sheed, selanjutnya dengan diatur oleh feeding conveyer masuk galvanizing pot inilah terjadi proses pelapisan zinc ingot (timah sari), kemudian ammonium chloride, setelah itu barulah diberikan antimony ingot dan sulfur dimana kedua zat kimia ini digunakan sebagai pengkilap dari seng.

Pada tahap pelapisan dilakukan penimbangan untuk diketahui masing-masing berat zat pelapis. Setelah itu keluar melalui coating rool (rol pelapis seng) dan terus masuk ke spangle drum dengan diatur oleh coating conveyer masuk ke bak air dingin, yang selanjutnya masuk ke bak chronic untuk mencegah karatan-karatan putih yang bisa terjadi pada permukaan seng. Dari bak chronic acid keingot guna membersihkan kotoran-kotoran yang berasal dari dapur galvanizing yang terdapat pada permukaan seng, dan kemudian dimasukkan kedalam driving conveyer guna pengeringan, kemudian diperiksa permukaannya lalu diberi cap perusahaan (menjangan).

Apabila permintaan produksi yang dibuat oleh departemen penjualan adalah baja lembar lapis seng berupa lapis seng pelat, maka hasil produksi pada tahap ini langsung ditranfer ke gudang barang jadi. Sedang apabila permintaan berupa seng gulungan atau gelombang, maka hasil produksi tersebut ditranfer ke bagian gelombang (corrugation line).

c. Corrugation line.

Pada tahap ini, baja lembar lapis seng yang masih berupa seng pelat yang diterima dari tahap sebelumnya digelombang melalui mesin penggelombang kemudian disusun lembar demi lembar untuk diangkut ke gudang penyimpanan barang jadi. Setelah melihat proses produksi atau pembuatan lembaran seng tadi, maka dalam ruang produksi terlihat banyak mesin-mesin, alat-alat serta bahan produksi lain yang digunakan dalam proses produksi tersebut, yang tentu saja dapat menimbulkan bahaya atau resiko kecelakaan yang sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Adapun jenis kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada proses pengolahan tersebut adalah antara lain dapat diakibatkan oleh teriris coil (ujung seng), luka bakar, percikan zat kimia, percikan air panas, percikan logam pijar, terjepit, terentur, dan bahaya-bahaya lainnya yang dapat menimbulkan akibat yang ringan maupun berat terhadap diri pekerja.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka pihak pimpinan atau pengurus perusahaan sebagaimana diharuskan oleh undang-undang, yakni undang-undang nomor 1 tahun 1970 pasal 14 yang menyangkut kewajiban pengurus, antara lain dinyatakan pengurus diwajibkan :

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang keselamatan kerja dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan memuat petunjuk pegawai pelaksana atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pengawas dan ahli keselamatan kerja.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas, pihak pimpinan/pengurus PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang telah menyediakan berbagai fasilitas keselamatan kerja secara cuma-cuma kepada seluruh karyawannya. Adapun



alat-alat keselamatan kerja atau perlindungan diri yang disediakan oleh pengurus perusahaan yang disesuaikan dengan tempat kerja, adalah sebagai berikut

- Sarung tangan
- Pakaian kerja
- Sepatu
- Helm
- Masker
- KALAMATA KHUSUS
- alat pelindung telinga

Sedangkan fasilitas keselamatan kerja lainnya adalah ditempat-tempat yang dianggap rawan terhadap bahaya kebakaran disediakan tabung-tabung pemadam kebakaran, demikian pula ditempat-tempat yang dianggap memiliki resiko kecelakaan dipasang poster-poster, tulisan-tulisan yang berupa petunjuk atau anjuran agar bekerja dengan aman kepada seluruh pekerjanya. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kecelakaan kerja dapat saja terjadi baik disebabkan oleh manusia sebagai penyebab kecelakaan maupun oleh lingkungan kerja yang tidak aman.

Berdasarkan angket yang penulis bagikan kepada 75 orang tenaga kerja PT. Sermani Steel Corporation tanggal 25 Mei 1996 dan dari 75 orang responden tersebut, hanya 36 orang yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan angket tersebut kami mengelompokkan beberapa jenis penyebab kecelakaan kerja seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

TABEL III

NO	JENIS KECELAKAAN KERJA	JUMLAH
1	Teriris coil (ujung seng)	21
2	Terkena percikan zat kimia	7
3	Terkena percikan air panas	3
4	Terkena logam pijar	2
5	Terpeleset	-
6	Terbentur	2
7	terjepit	1
JUMLAH TOTAL		36

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa penyebab kecalakaan kerja yang sering menimpa pekerja pada PT. Sermani Steel Corporation paling banyak adalah disebabkan teriris coil yaitu 21 kasus kecalakaan kerja, hal ini menurut beberapa orang pekerja yang berhasil penulis wawancarai karena khususnya bagian shering line (pemotongan lembaran baja) dan corrugation line (pengge-lombang seng) membutuhkan konsentrasi dan kehati-hatian yang tinggi dalam hal mengatur dan menarik pergerakan seng.

Dikaitkan dengan alat perlindungan diri khususnya tangan, pihak pimpinan/pengurus perusahaan telah menyediakan fasilitas berupa sarung tangan, yakni sarung tangan ukuran pendek untuk pekerja pada bagian shering line dan corrugation line dan sarung tangan ukuran panjang untuk pekerja pada bagian peleburan dan pelapis timah sari (galvanizing line).

Namun demikian kecelakaan banyak terjadi menimpa tangan berdasarkan tabel di atas tadi. Berdasarkan angket yang diisi oleh responden hampir 95 % menyatakan bahwa kecelakaan yang mereka alami adalah faktor kelalaian mereka sendiri baik karena tidak memakai sarung tangan pada saat terjadinya kecelakaan maupun memakai sarung tangan tetapi karena kurang hati-hati sehingga ujung seng menembus sarung tangan, sehingga menimbulkan luka iris ataupun sakit pada bagian lainnya.

Hal ini sesuai dengan wawancara penulis dengan salah seorang pekerja pada bagian corrugation line yakni Bapak Mustari P. yang antara lain menyatakan :

"Kecelakaan yang menimpa saya yakni teriris seng pada waktu itu hanya karena kurang hati-hati saja, walaupun saya memakai sarung tangan saat itu, karena tergesa-gesa tanpa sengaja tangan saya teriris pada saat menarik seng".

Walaupun umumnya pekerja menganggap bahwa sarung tangan yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai, hal ini berdasarkan jawaban sebagian besar responden yakni 98 % yang menyatakan sarung tangan yang disediakan perusahaan sudah memadai dan hanya sekitar 2 % responden yang menyatakan sarung tangan tidak memadai atau kurang aman, dan umumnya mereka menyadari akan manfaat dari alat pengaman tersebut, namun berdasarkan pengamatan penulis pada saat mengadakan pengamatan pada lokasi/ruang proses ternyata ada beberapa orang pekerja yang tidak memakai alat pengaman khususnya sarung tangan

pada saat bekerja, salah seorang diantaranya yang berhasil penulis wawancarai menyatakan bahwa :

"Pekerjaan ini sudah terbiasa saya lakukan, jadi walaupun terkadang saya tidak memakai sarung tangan tetapi hingga saat ini saya tidak pernah mengalami kecelakaan".

Jadi walaupun jumlahnya kecil atau hanya beberapa orang pekerja yang berhasil penulis temui, ternyata mereka menganggap remeh atau tidak disiplin dalam hal pemakaian alat perlindungan diri yang disediakan oleh perusahaan. Dan dari 21 orang responden yang mengalami kecelakaan teriris coil, sebanyak 15 orang responden menyatakan tidak memakai sarung tangan pada saat terjadinya kecelakaan dan 5 orang responden menyatakan memakai sarung tangan, namun karena kurang hati-hati menyebabkan ujung seng menembus sarung tangan yang mereka pakai.

Alat perlindungan diri lainnya adalah helm pengaman, sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi helm adalah untuk melindungi bagian kepala terhadap benturan-benturan, atau kejatuhan benda-benda dari ketinggian atau benda-benda melayang yang menimpa kepala, sebagaimana halnya alat pelindung diri lainnya pihak perusahaan membagikan helm secara cuma-cuma kepada seluruh karyawannya khususnya yang berada dilokasi pabrik tiap tahunnya.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata ada beberapa orang pekerja pada ruang produksi yang tidak

memakai helm pengaman, padahal terdapat tulisan yang mengharuskan pemakaian alat pengaman diri pada lokasi tersebut. Menurut Bapak H.M. Nasir Datu selaku factori manager (manager pabrik) yang juga menjabat sebagai ketua panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja PT. Sermani Steel Corporation menyatakan bahwa :

"ada beberapa orang pekerja yang tidak memakai helm selain karena itu tabiat manusia, pada lokasi pabrik khususnya pada bagian pelapisan timah suhunya biasa mencapai 550°C sehingga mempengaruhi juga suhu di sekitarnya, sebagian pekerja yang merasa risih akan membuka helmnya apalagi dimusim panas. Dan dalam waktu dekat kami akan mengganti helm dengan topi yang terbuat dari bahan khusus yang dingin dan kuat untuk musim panas, dan helm hanya akan dipakai pada musim hujan untuk menjaga kemungkinan seng jatuh karena angin dan berdasar pengalaman selama ini kecelakaan yang menimpa kepala jarang sekali terjadi".

Pada bagian galvanizing line dimana lembaran-lembaran seng atau baja yang telah dipotong diproses menjadi lembaran-lembaran baja lapis seng (seng) melalui tahapan-tahapan sering menimbulkan kecelakaan seperti terkena percikan zat kimia, percikan air panas maupun bahaya lainnya yang mungkin timbul, hal ini terjadi karena sebagaimana telah diuraikan dimuka bahwa proses pelapis lembaran baja menjadi seng adalah menggunakan zat antimony ingot dan sulphur. Kedua bahan atau zat kimia ini merupakan pengkilap seng. Pekerja yang kurang hati-hati bisa saja terkena percikan zat kimia maupun air panas yang digunakan sebagai pencuci seng sebelum melewati bak pelapis. Dan dalam proses ini menggunakan

pemanas dengan suhu antara 400 sampai 550°C sehingga kadang-kadang bahan meletus dan menimbulkan percikan yang dapat menimpa pekerja.

Untuk melindungi pekerja pada bagian ini pihak pengurus perusahaan menyediakan fasilitas pelindung diri seperti baju khusus lengan panjang, sarung tangan panjang, penutup muka (masker) disamping sepatu pengaman. Kecelakaan yang terjadi pada bagian pelapisan seng seperti terlihat pada tabel di muka adalah sebanyak 7 kasus kecelakaan kerja. 5 orang responden menyatakan bahwa faktor kelalaian sebagai penyebab kecelakaan kerja, sedangkan 2 orang responden menyatakan karena faktor pelindung yang kurang aman.

Hal tersebut diperkuat dengan wawancara penulis pada saat mengadakan pengamatan dalam lokasi pabrik dengan salah seorang pekerja pada lokasi pelapisan timah yakni Bapak Djaelani mengatakan bahwa :

"Saya pernah mengalami kecelakaan kerja yakni terkena percikan zat kimia, pada saat memasukkan zat kimia kedalam bak pencampur, tiba-tiba terjadi letusan kecil sehingga mengenai kulit lengan karena zat tersebut menembus pakaian kerja".

Meskipun kecelakaan pada bagian ini lebih banyak disebabkan karena faktor kelalaian pekerja sendiri berdasarkan jawaban responden yaitu tidak memakai alat pelindung diri yang disediakan perusahaan, namun berdasarkan wawancara penulis dengan seorang pekerja tersebut walaupun barangkali kemungkinannya kecil



ternyata faktor pakaian kerja yang kurang aman juga turut menentukan terjadinya kecelakaan kerja pada bagian ini. Hal ini bisa saja, terjadi mengingat suhu yang dipakai sebagai pemanas bisa mencapai kurang lebih 550°C.

Bagian mekanik/perbengkelan adalah salah satu fungsi yang menunjang dalam proses produksi, tugasnya adalah memelihara mesin-mesin produksi serta memperbaiki peralatan mesin-mesin produksi yang rusak (Wawancara dengan Bapak Rusdi AK.)

Pada bagian ini fasilitas pelindung diri yang disediakan perusahaan disamping sarung tangan, sepatu pengaman, helm, juga disediakan kacamata khusus untuk melindungi bagian mata terhadap percikan bunga api/logam pijar pada saat mengadakan pengelasan terhadap peralatan yang rusak. Berdasarkan pengamatan penulis tak ditemukan seorang pekerjapun yang tidak memakai pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Menurut Bapak Suprpto yang menjabat sebagai asisten factori manager mengatakan bahwa kecelakaan yang terjadi pada bagian mekanik jarang terjadi disebabkan pekerja selalu memakai pelindung diri yang disediakan perusahaan.

Alat pelindung diri lain yang disediakan perusahaan adalah penutup telinga, yang berfungsi untuk melindungi pekerja terhadap suara yang bising. Menyangkut tingkat kebisingan, PT. Sermani Steel Corporation menurut Bapak H.M. Nasir Datu masih diambang batas berdasarkan uji

kebisingan dari Dr. Muh. Machmud seorang ahli hyperkes. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa meskipun tingkat kebisingan dalam perusahaan masih dalam ambang batas namun perusahaan tetap menyediakan alat pelindung telinga khususnya kepada pekerja yang berada dalam ruang produksi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, menurut hemat penulis pihak pimpinan/pengurus perusahaan sudah mematuhi seluruh kewajiban-kewajiban sebagaimana diharuskan oleh undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja khususnya yang menyangkut penyediaan alat-alat perlindungan diri yang harus diberikan kepada seluruh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya. Adapun alat-alat perlindungan diri yang disediakan perusahaan dan diberikan secara cuma-cuma kepada seluruh tenaga kerjanya seperti disebutkan dimuka yang telah disesuaikan dengan keadaan ditempat kerja antara lain sarung tangan, sepatu, helm, masker, dan kacamata khusus serta alat pelindung telinga. Termasuk ditempat-tempat yang dianggap berbahaya dipasang tulisan-tulisan yang bersifat peringatan maupun anjuran agar bekerja dengan aman, dimana hal ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk melaksanakan tindakan preventif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan.

Adapun faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja pada PT. Sermani Steel Corporation menurut penulis adalah

lebih banyak disebabkan oleh faktor kelalaian pekerja itu sendiri, hal ini sesuai dengan jawaban sebagian besar responden yakni 98 responden menyatakan bahwa faktor kelalaian mereka sendiri sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja, baik karena tidak memakai alat pelindung pada saat kerja maupun karena kerja yang kurang hati-hati.

IV.2. SARANA DAN PRASARANA PELAKSANAAN KESEHATAN KERJA PADA PT. SERMANI STEEL CORPORATION UJUNG PANDANG

Tujuan kesehatan kerja adalah agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif maupun kuratif terhadap penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (DR. Suma'mur PK Msc 94:1).

Seperti yang telah diuraikan dimuka bahwa yang menjadi sumber bahaya bagi kesehatan kerja adalah beberapa faktor fisik berupa suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, faktor biologi, faktor kimia dan sebagainya. Untuk mengatasi masalah tersebut perlu diadakan upaya-upaya untuk mencegah atau menurunkan tingkat gangguan kesehatan yang menimpa pekerja dengan mengadakan sarana dan prasarana

kesehatan kerja. Baik sarana dan prasarana yang bersifat preventif maupun yang bersifat kuratif.

IV.2.1. SARANA DAN PRASARANA YANG BERSIFAT PREVENTIF

Sarana dan prasarana yang bersifat preventif misalnya dengan mengadakan ventilasi dan pengatur suhu dalam lokasi pabrik, meningkatkan kebersihan baik didalam maupun diluar ruangan, pengaturan penerangan yang baik, pengendalian kebisingan, peningkatan pemahaman para pekerja tentang kesehatan khususnya kesehatan kerja, demikian pula dengan sering mengadakan pemeriksaan kesehatan pekerja secara rutin sebelum mereka bekerja.

Pengadaan ventilasi merupakan suatu cara untuk meniadakan debu-debu uap di udara dalam suatu tempat kerja tertentu dihisap dan dialirkan keluar, demikian pula dengan pengatur suhu dapat mencegah keadaan terlalu panas dan terlalu dingin dalam suatu ruangan PT. Sermani Steel Corporation dalam hal pengadaan ventilasi tersebut menurut penjelasan Bapak H.M. Nasir Datu dan diperkuat dengan pengamatan penulis memiliki lobang angin (ventilasi) yang cukup banyak sehingga sirkulasi udara yang keluar masuk ruangan pabrik cukup bagus mengakibatkan tekanan udara dalam ruang produksi tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin dengan demikian tidak diperlukan pengatur udara atau pengatur suhu secara khusus untuk menetralkan suhu.

Hal tersebut juga diakibatkan karena dinding-dinding ruangan yang dibiarkan terbuka selama berlangsungnya proses produksi. Berdasarkan jawaban responden hampir seluruh responden menyatakan suhu dalam ruangan ruangan sudah cukup memadai sehingga tidak mengganggu dan mempengaruhi kondisi fisik mereka. Selain faktor suhu faktor kebersihan lingkungan khususnya lingkungan kerja juga mempengaruhi kesehatan kerja. Penataan ruang kerja yang baik selain menimbulkan dampak yang baik terhadap kesehatan juga dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja (Suma'mur 94 : 89).

Kebersihan tempat kerja (perusahaan) meliputi didalam dan diluar ruang pabrik. Didalam gedung meliputi dinding, lantai, atap gedung, alat-alat kerja sedangkan diluar gedung meliputi halaman maupun jalan PT. Sermani sangat memperhatikan kebersihan baik didalam maupun diluar gedung pabrik. Hal ini berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak H.M. Nasir Datu yang menyatakan antara lain :

"Sebagaimana anda ketahui bahwa perusahaan ini merupakan patungan dengan pihak Jepang, dimana pihak Jepang sangat peka terhadap masalah kebersihan apalagi polusi".

Berkaitan dengan segi kebersihan perusahaan dan pengelolaan lingkungan hidup pada umumnya PT. Sermani mengadakan sistem penghijauan yang berada dibagian depan lokasi perusahaan tersebut. Sedangkan menyangkut pengelo-

laan limbah menurut bapak H.M. Nasir menggunakan sistem endapan atau automatic, sehingga tidak menimbulkan dampak yang dapat mengganggu kesehatan baik didalam maupun pabrik sendiri maupun lingkungan sekitar lokasi pabrik.

Penerangan yang baik dalam ruangan juga sangat besar peranan-peranannya, pekerja dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakannya secara jelas. Menurut DR. Suma'mur bahwa penerangan yang kurang baik akan dapat menimbulkan kelelahan mata dan dapat menimbulkan dampak psikologis misalnya adanya gairah kerja yang menurun. Sarana penerangan dalam ruang produksi PT. Sermani berdasarkan pengamatan penulis sangat bagus karena pada siang hari tidak menggunakan listrik hal ini disebabkan karena sebagian besar atap dalam ruang produksi menggunakan bahan transparan sehingga sinar matahari dapat langsung menerangi ruang produksi, hal ini disamping untuk memudahkan penglihatan bagi pekerja juga untuk efisiensi penggunaan tenaga listrik sebagaimana disampaikan oleh Bapak H.M. Nasir Datu beliau antara lain menyatakan :

"Seperti yang anda lihat dalam ruang produksi kami, hampir seluruh dinding dan atap ruangan memakai bahan (seng) transparan, sehingga cahaya matahari dapat menembus dan menerangi ruangan, dimana bangsa Jepang sangat mementingkan efisiensi sehingga pada siang hari tidak diperlukan penggunaan tenaga listrik sebagai penerangan".

(Wawancara tanggal 23 Mei 1996)

Hal lain yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja yang dapat menimpa pekerja khususnya mereka yang

berada dalam lokasi pabrik adalah adanya gangguan pendengaran yang diakibatkan oleh karena tingkat kebisingan yang tinggi. Tingkat kebisingan pada PT. Sermani Steel Corporation sebagaimana diuraikan dimuka masih diambang batas, sehingga gangguan kesehatan yang diakibatkan atau yang berhubungan dengan pendengaran dalam perusahaan tersebut kemungkinannya kecil, dan berdasarkan jawaban responden bahwa seluruh responden yakni 75 orang pekerja yang mengisi daftar pertanyaan yang penulis berikan tidak satupun yang mengalami gangguan pendengaran akibat kebisingan dalam pabrik.

Upaya-upaya lain untuk mencegah penyakit akibat kerja adalah selain memperbaiki lingkungan kerja adalah menyangkut pemeriksaan kesehatan pekerja sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 bahwa pengurus diwajibkan untuk :

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterima maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
2. Memeriksa tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya secara berkala kepada dokter.
3. Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan undang-undang.

Berdasarkan pasal tersebut di atas bahwa menjadi kewajiban dari pimpinan/pengurus perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi kesehatan dari seluruh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya. Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, perlu adanya upaya-upaya perbaikan kesehatan maupun peningkatan gizi terhadap para pekerja agar dapat bekerja dengan optimal. PT. Sermani sebagaimana diharuskan oleh undang-undang melakukan pemeriksaan kondisi kesehatan pekerjanya, hal ini sesuai dengan wawancara penulis dengan Bapak Rusdy AK. selaku publik relation PT. Sermani yang menyatakan bahwa pemeriksaan kesehatan terhadap seluruh tenaga kerja diperusahaan dilakukan secara rutin sekali setahun oleh dokter perusahaan (Dokter Arie Siregar).

Namun menurut hemat penulis pelayanan atau pemeriksaan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang memadai, mengingat walaupun pihak perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap para tenaga kerjanya tetapi intensitasnya masih jarang yakni cuma sekali setahun, sehingga tidak dapat menjamin kondisi kesehatan pekerja dapat tetap stabil selama berlangsungnya proses produksi berlangsung. Demikian halnya dalam hal perbaikan gizi, dimana kesehatan dan data kerja sangat erat hubungannya dengan tingkat gizi seseorang (Suma'mur 94 : 35). Ini terbukti tidak diberikan makanan tambahan lain oleh perusahaan terhadap karyawannya selain makanan sekali sehari oleh perusahaan.

IV.2.2. SARANA DAN PRASARANA YANG BERSIFAT KURATIF

Untuk meningkatkan pelayanan terhadap kesejahteraan khususnya kesehatan para karyawan, perusahaan menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan para karyawannya, perusahaan menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang meliputi :

- Sarana pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- Rumah Sakit yang ditunjuk perusahaan.
- Dokter perusahaan.

Guna memberikan pertolongan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan dalam perusahaan perlu diupayakan adanya sarana dan prasarana P3K PT. Sermani Steel Corporation telah menyediakan alat alat P.P.P. & K ditempat-tempat yang dipandang perlu dalam perusahaan. Sedangkan fasilitas lainnya adalah adanya rumah sakit guna mengobati pekerja yang mengalami gangguan kesehatan maupun pekerja yang mengalami kecelakaan. Walaupun perusahaan tidak memiliki klinik sendiri, namun apabila ada pekerja atau keluarganya yang mengalami gangguan kesehatan atau tertimpa kecelakaan kerja pihak pimpinan/pengurus perusahaan menunjuk rumah sakit tertentu sebagai tempat pengobatan disertai dengan surat pengantar dari perusahaan. (Wawancara dengan Bapak Rusdy AK. publik relation PT. Sermani tanggal 23 Mei 1996).

Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa pekerja atau keluarganya yang mengalami gangguan kesehatan maupun penyakit akibat kerja pihak pimpinan/pengurus perusahaan



menanggung biaya pengobatannya. Hal tersebut sesuai dengan jawaban dari responden yang sebahagian besar, yakni 95 % menyatakan biaya pengobatan seluruhnya ditanggung oleh perusahaan sedangkan 5 % responden menyatakan sebahagian biaya perawatan selama mereka berobat hanya sebagian yang ditanggung oleh perusahaan.

Untuk menunjang pelayanan kesehatan bagi seluruh karyawannya PT. Sermani memiliki seorang dokter perusahaan (Dr. Arie Siregar). Dalam rangka menuju sasaran kesehatan dan produktifitas yang setinggi-tingginya, maka fungsi seorang dokter perusahaan menurut Dr. Suma'mur adalah sebagai berikut :

1. Melindungi para pekerja terhadap suatu bahaya kepada kesehatan dan efek buruk kepada efisiensi dan produktifitas kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan atau kondisi-kondisi tempat lingkungan kerja.
2. Membantu kearah penyesuaian fisik dan mental para pekerja, khususnya penyesuaian pekerjaan kepada para pekerja dan penempatan mereka yang cocok kepada pekerjaannya, sehingga para pekerja sehat dan produktif.
3. Membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental efisiensi dan produktifitas para pekerja yang setinggi-tingginya.

Menurut pendapat penulis berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas sarana dan prasarana kesehatan kerja yang

disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai, namun pendekatan kearah perbaikan kesehatannya terlalu kuratif belum atau sedikit sekali menyelenggarakan usaha-usaha preventif seperti pemeriksaan kontinu sebelum kerja maupun gerakan-gerakan kesehatan dalam perusahaan. Ini disebabkan karena dokter perusahaan adalah dokter part time, sehingga terbatas kemampuannya untuk mengembangkan lapangan kesehatan dalam perusahaan.

IV.3. UPAYA-UPAYA PEMBINAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. SERMANI STEEL CORPORATION UJUNG PANDANG

Dalam pasal 9 undang-undang nomor 1 tahun 1970 angka (3) menyangkut tenaga kerja, dinyatakan bahwa :

"Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dalam mencegah kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan Kesehatan Kerja pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)".

Berdasarkan pasal tersebut adalah menjadi kewajiban bagi unsur pimpinan/pengurus perusahaan untuk melakukan pembinaan bagi seluruh pekerjanya, karena hal ini langsung atau tidak langsung turut menentukan keberhasilan proses produksi suatu perusahaan. Berkaitan dengan upaya pembinaan tersebut PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Rusdy Ak, public relation PT Sermani telah melaksanakan berbagai program antara lain :

1. Melaksanakan peningkatan keterampilan bagi seluruh tenaga kerjanya baik terhadap tenaga kerja baru maupun yang lama.
2. Melaksanakan peningkatan kedisiplinan pekerja terhadap penggunaan alat-alat perlindungan diri yang disediakan.
3. Melaksanakan penyuluhan maupun latihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
4. Mengikutsertakan pekerja untuk mengikuti berbagai lomba tentang K3 yang diadakan oleh perusahaan lain maupun yang diadakan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker).

Terhadap tenaga kerja baru sebagaimana diharuskan oleh undang-undang pihak pengurus perusahaan terlebih dahulu melaksanakan cek up kesehatan baik fisik maupun mental dari para pekerja tersebut berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak H.M. Nasir Datu bahwa sebelum para pekerja baru tersebut melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan mereka, terlebih dahulu mereka di-training selama kurang lebih dua minggu dan mendapat pengawasan langsung dari para instruktur (biasanya para asisten factori manager).

Singkatnya waktu pembinaan tersebut menurut bapak H. M. Nasir karena kebanyakan tenaga kerja baru yang diterima bekerja pada perusahaan tersebut adalah

lulusan STM, sehingga sedikit banyak mereka telah mengerti tentang mesin dan peralatan lainnya dari pada mereka yang berasal dari sekolah umum. Sedangkan terhadap tenaga kerja yang sudah lama menurut bapak H. M. Nasir, latihan secara khusus memang jarang dilakukan tetapi selaku manager pabrik beliau selalu mengadakan pengawasan dan memberikan petunjuk-petunjuk kalau memang dirasa perlu demikian juga dengan ketiga orang asistem beliau.

Untuk mendukung peningkatan keterampilan pekerjanya pihak pengurus perusahaan mengirim beberapa orang pekerjanya keluar negeri khususnya ke Jepang. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman pekerja tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diadakan penyuluhan, namun berdasarkan sebagian besar responden yakni 75 % dari seluruh pekerja yang menjadi responden dari penelitian ini menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan ditingkat perusahaan jarang dilakukan. Namun demikian menurut bapak H. M. Nasir datu pihak pimpinan/pengurus perusahaan sering mengirim beberapa orang pekerja untuk mengikuti latihan maupun lomba yang diadakan pihak departemen tenaga kerja dan pada tahun 1993 PT. Sermani mendapat piagam penghargaan dari depnaker sebagai pegawai teladan tingkat perusahaan.

Dan untuk lebih efektifnya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Sermani telah membentuk panitia pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

Keharusan untuk membentuk P2K3 adalah berdasarkan pasal 14 ayat 4 peraturan pemerintah tahun 1970 tentang pembentukan panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi sebagai berikut :

"untuk mencegah, menghindari, mengurangi kemungkinan-kemungkinan terjadinya kecelakaan termasuk pula penyakit akibat kerja serta tercapainya tenaga kerja yang sehat dan produktif, maka berdasarkan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, wajib dibentuk panitia pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

Salah satu yang menjadi tugas panitia pembina ini adalah melaksanakan pembinaan yang berkaitan dengan peningkatan kedisiplinan pekerja terhadap pemakaian fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan, namun berdasarkan uraian di muka bahwa ternyata masih ada sebagian kecil pekerja berdasarkan pengamatan penulis yang tidak disiplin memakai alat pengaman pada saat kerja. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak H.M. Nasir selaku ketua pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) PT. Sermani Steel menyatakan bahwa :

"kami selalu akan memberikan teguran apabila kami temukan pekerja yang tidak memakai alat pelindung pada saat kerja, namun barangkali karena sudah menjadi tabiat manusia walaupun sudah ditegur ternyata masih ada juga yang tidak mengindahkannya".

Keterangan tersebut diperkuat dengan jawaban beberapa orang pekerja antara lain Bapak Idris Sorang, Djaelani dan Mustari P yang menyatakan bahwa pihak

pimpinan terutama Bapak Nasir selaku Ketua P2K3 hampir setiap hari selalu berada di lokasi pabrik untuk melakukan pengawasan dan apabila ada pegawai yang lalai beliau akan memberikan teguran.

Disamping ditingkat perusahaan, upaya-upaya pemasyarakatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah merupakan juga tanggung jawab pemerintah. Pemerintah dalam hal ini departemen tenaga kerja telah melaksanakan berbagai kebijaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan dalam peraturan perundang-undangan khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah dilaksanakan oleh PT. Sermani Steel Corporation sebagaimana juga perusahaan lainnya di Kodya Ujung Pandang dalam hal ini seksi pengawasan ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Drs. Fachri Marzuki selaku salah seorang tim pengawas ketenagakerjaan, menyatakan bahwa untuk lebih meningkatkan dan memasyarakatkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pihak departemen tenaga kerja melakukan langkah-langkah sebagai berikut antara lain :

1. Melakukan penyuluhan/pembinaan tentang K3 baik terhadap pekerja maupun terhadap pengusaha.
2. Mengadakan pengawasan yang ditujukan kepada pengusaha-pengusaha yang berada dalam wilayah

kerja Depnaker Ujung Pandang dalam hal ini dilakukan oleh tim pengawas ketenagakerjaan.

- 3. Melaksanakan pembinaan/penyuluhan terhadap panitia pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), karena P2K3 adalah merupakan perpanjangan tangan dari Depnaker.
- 4. Melakukan kampanye atau gerakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain dengan mengadakan :
 - kadarkum khususnya tentang K3.
 - mengadakan lomba K3 antar perusahaan.

Upaya-upaya tersebut dilakukan untuk lebih memantapkan pengetahuan dan pemahaman pekerja maupun pengusaha dalam rangka pemasyarakatan perlindungan terhadap K3 diperusahaan. Disamping kegiatan tersebut di atas pihak departemen tenaga kerja Kotamadya Ujung Pandang dalam hal ini seksi pengawasan ketenagakerjaan memberikan sebuah buku akte pengawasan ditiap-tiap perusahaan kepada ketua pembina P2K3 yang diperuntukkan untuk mencatat temuan-temuan yang terjadi diperusahaan ataupun saran-saran yang ditujukan untuk mengurangi kecelakaan (Wawancara, 21 Maret 1996).

Dan guna mendukung pelaksanaan program tersebut di atas pihak depnaker akan memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan tentang kesela-

matan kerja. Mulai dari pengiriman nota peringatan kepada perusahaan yang melanggar tersebut sampai pada pembuatan berita acara yang kemudian dikirim ke pengadilan untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku. Langkah-langkah yang telah ditempuh oleh Depnaker tersebut langsung atau tidak langsung telah membawa hasil yang dirasakan oleh PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang, ini terbukti PT. Sermani selama periode terakhir dari tahun 1991 sampai tahun 1995 berhasil menekan tingkat kecelakaan kerja dalam perusahaannya. Hal tersebut sesuai dengan wawancara penulis dengan Bapak Rusdy AK, publik relation PT. Sermani Steel Corporation yang antara lain menyatakan bahwa :

"kecelakaan akibat kerja pada perusahaan ini relatif rendah dan itupun hanya kecelakaan ringan saja, kecelakaan berat ataupun kematian belum pernah terjadi, memang pernah ada seorang pekerja yang terpotong tangannya tetapi itu terjadi duapuluh lima tahun yang lalu pada awal produksi, namun sampai sekarang kecelakaan seperti itu tidak pernah lagi terjadi diperusahaan ini". (Wawancara 23 Mei 1996).

Keterangan tersebut diperkuat dengan data yang penulis peroleh pada bagian publik relation PT. Sermani Steel tentang kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun 1990 sampai tahun 1995 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

TABEL IV

NO.	TAHUN	JUMLAH KECELAKAAN K E R J A	KETERANGAN
1	1990	8	-
2	1991	6	-
3	1992	6	-
4	1993	4	-
5	1994	5	-
6	1995	4	-

Dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Sermani dari tahun 1990 sampai tahun 1995 menunjukkan grafik yang menurun, hal ini menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut untuk menekan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Bapak Drs. Fachri Marzuki bahwa walaupun tidak sampai pada titik nihil kecelakaan kerja namun PT. Sermani Steel termasuk salah satu perusahaan yang memiliki angka kecelakaan kerja yang paling rendah itupun cuma kecelakaan-kecelakaan ringan. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa makin sedikit terjadinya kecelakaan kerja program pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah terlaksana dengan baik. (Wawancara tanggal 23 Mei).

Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, menurut penulis, upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh PT. Sermani Steel Corporation Ujung Pandang terhadap seluruh karyawannya telah berjalan dengan baik, hal ini terbukti dengan berhasilnya perusahaan

tersebut menekan terjadinya kecelakaan kerja berdasarkan data yang penulis peroleh dari tahun 1990 sampai tahun 1995.

Bukti lain tentang keberhasilan pembinaan yang dilakukan oleh PT. Sermani Steel adalah dengan berhasilnya memperoleh piagam penghargaan sebagai karyawan teladan pada tahun 1993 yang diadakan oleh departemen tenaga kerja antar perusahaan sekodya Ujung Pandang. Hal ini didukung pula oleh keterangan dari departemen tenaga kerja kodya Ujung Pandang khususnya seksi pengawasan ketenagakerjaan yang mengungkapkan bahwa PT. Sermani Steel Corporation merupakan salah satu perusahaan yang memiliki angka kecelakaan paling rendah walaupun tidak sampai pada tingkat nihil kecelakaan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian dalam pembahasan di muka, maka sebagai penutup dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menarik beberapa kesimpulan maupun saran-saran.

V.1. KESIMPULAN

1. Sarana dan prasarana pelaksanaan keselamatan kerja pada PT. Sermani Steel yang berupa alat-alat perlindungan diri yang diberikan secara cuma-cuma kepada seluruh karyawannya sudah cukup memadai, demikian pula dengan sarana dan prasarana kesehatan kerja seperti kondisi lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas pelayanan kesehatan seperti adanya rumah sakit yang ditunjuk perusahaan, maupun adanya seorang dokter perusahaan.
2. Dalam pelaksanaan kesehatan kerja PT. Sermani Steel Corporation bersifat kuratif, sementara pelaksanaan yang bersifat preventif masih jarang dilakukan seperti pemeriksaan kondisi kesehatan fisik maupun mental pekerja cuma dilakukan sekali setahun, tidak adanya upaya perbaikan gizi terhadap karyawan, maupun kurangnya gerakan-gerakan ataupun pemahaman kesehatan kepada pekerja. Hal

ini disebabkan oleh karena dokter perusahaan adalah dokter part time.

3. Upaya-upaya • pembinaan yang dilakukan oleh PT. Sermani Steel terhadap karyawannya sudah cukup berhasil, hal ini terbukti dengan berhasilnya perusahaan tersebut masuk dalam kategori sebagai salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan yang paling rendah hal ini disebabkan karena keberhasilan perusahaan tersebut menekan teriadinya kecelakaan kerja. Bukti lain adalah PT. Sermani pernah mendapat piagam penghargaan dari Departemen Tenaga Kerja sebagai karyawan teladan tingkat perusahaan Sekodya Ujung Pandang pada tahun 1993. Dengan demikian dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhannya pada PT. Sermani telah terlaksana secara efektif.

V.2. SARAN-SARAN

1. Pihak pimpinan/pengurus perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kondisi kesehatan pekerjanya khususnya menyangkut pemeriksaan secara berkala kondisi fisik, maupun mental para pekerjanya, diintensifkan gerakan-gerakan keselamatan dan kesehatan kerja ditingkat perusahaan, demikian

pula dengan perbaikan tingkat gizi kepada seluruh pekerjanya.

2. Menyangkut tingkat kedisiplinan pekerja, khususnya yang menyangkut penggunaan fasilitas keselamatan kerja. Pengurus seharusnya tidak hanya memberikan teguran tetapi juga sanksi kepada pekerja yang lalai.

DAFTAR PUSTAKA

- Soepomo, Imam, 1989, *Hukum Perburuhan, Undang-undang, dan peraturan-peraturan*, cetakan keduabelas, Jakarta, Djambatan.
- , 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- , 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Padya Paramitha.
- Suma'mur P.K, 1987, *Hiperkes Kesehatan Kerja dan Agromi*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung.
- , 1988, *Higien Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung.
- Soetikno, 1965, *Ikhtisar Singkat Perundang-Undangan Perburuhan Indonesia*, Jakarta, Yasagum.
- Ramdlang, Naning, 1982, *Kumpulan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Jamsostek*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- , 1983, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan Industrial Pancasila*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1991. *Perencanaan Tenaga Kerja*, Jakarta, Pioner Jaya.
- Djumaldi, F.X dan Soejono Wiwoho, 1980, *Perjanjian Perburuhan*, cetakan kedua, Yogyakarta, Bina Aksara.
- Frick, Heinz, 1983, *Mencegah Kecelakaan Kerja dalam Pembangunan*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Yayasan Konisius.
- Kartasaputra, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Purwadinata, W.J.S, 1970, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.

Mulyono, R, Tanpa tahun, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Surabaya, Gitamedia Press.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*.

Republik Indonesia, *GBHN*, Tap MPR No. II/MPR/1988 JO Tap MPR no. II/MPR/1993.

Ujung Pandang, 20 Mei 1996

Nomor : 070/ 596-I/KSP.95
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian/Survey/
Pengambilan data.

K e p a d a
Yth. 1. KAKANDEP TENAGA KERJA KODYA U.PANDANG
2. PIMPINAN PT. SERMANI STEEL CORP. U.PANDANG

di.- UJUNG PANDANG

Dengan hormat,

Mohonjuk Surat dari Kadit Sospol Tk.I Prop. Sulsel.

Nomor : 070/1828-IV/DSP.96 tanggal 10 Mei 1996 perihal
tersebut diatas, maka bersama ini disampaikan kepada saudara bahwa :

N a m a : R I D W A N
Stb / Jurusan : 90 02 195/ Hukum
Instansi/Pekerjaan : Mah. Fak. Hukum UNHAS U.Pandang.
A l a m a t : Kemp. Perhubungan Mandai No. 36 Kab. Mares
J u d u l : ASPEK HUKUM DARI PELAKSANAAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA PADA PT. SERMANI STEEL
CORPORATION UJUNG PANDANG.

Bermaksud mengadakan Penelitian/Survey/Pengambilan data dalam Wilayah
Kotamadya Ujung Pandang dari tanggal 20 Juni 1996 s/d-
tanggal 20 Juni 1996.

Sehubungan dengan maksud tersebut pada prinsipnya kami dapat meny -
etujui dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.
Demikianlah disampaikan kepada saudara untuk dimaklumi dan selanjutnya
dilaporkan kepada Walikota Kotamadya KDH Tk.II Ujung Pandang, Cq. Kepala
Kantor Sosial Politik Kotamadya Ujung Pandang.

Loges : Rp. 1.000.-
Pordn : 064/906/KSU
Tanggal : 30-08-1989



KOTAMADYA KDH TK.II U.PANDANG
KOPALA KANTOR SOSIAL POLITIK

SLANET RIYANTO

Tembusan Kepada Yth.

1. Kadit Sospol Tk.I Prop. Sul-Sel.
2. Dekan Fak. Hukum UNHAS U.Pandang.
3. Sdr. RIDWAN.

PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I SULAWESI SELATAN
DIREKTORAT SOSIAL POLITIK

Jalan Urip Sumoharjo No. 269 Telp. (0411) 453046
UJUNG PANDANG (90231)



Nomor : 070/1828 -TV/DSP. 06. Ujung Pandang, 10 Mei 1996
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Tahn Penelitian.
Kepada
Yth. WAKIL KODH TK I UJUNG PANDANG
Up. KEPALA DAERAH SOSPOL
Di -
Ujung Pandang.

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Hukum Uday. Hasanudin Ujung Pandang No. 521/JOA.6.3/PL.06/96 tanggal 4 Mei 1996, dengan ini disampaikan kepada Saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : R T D W A N
Tempat/tanggal lahir : Pima, 5 Agustus 1970
Jenis kelamin : Laki - laki
Instansi/pekerjaan : Mah. Pak. Hukum HASAN UDIN UP.
Alamat : Komp. Perumahan Mandar No. 36 Kab. Maros.

Bermaksud akan mengadakan Penelitian di Daerah/Instansi Saudara dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :
"ASPEK HUKUM DARI PELAKSANAAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TATA RAJA PT. STEEL CORPORATION UJUNG PANDANG".

Selama : 1 (satu) bulan s/d 10 Juni 1996
Pengikut/Anggota Team : Tidak ada

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati/Walikodya KDH TK II Up.Kakan Sospol, apabila kegiatan dilaksanakan di Daerah Tingkat II.
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan.
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan Adat-Istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Copy hasil "SKRIPSI" kepada Gubernur Kepala Daerah TK I Sulawesi Selatan Up.Kepala Direktorat Sosial Politik.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian disampaikan kepada Saudara untuk dimaklumi dan seperlunya.

Tembusan :

1. Kepala Sosial Daerah di Jkt.
2. Gubernur Kab. T. Sulsel (She. lan).
3. Ketua Rakorotanada Sulawesi.
4. Kapolda Sulselra.
5. Residen Desh. Sub. Wil. III di UP.
6. Kadit Sosial Prop. Sulsel
Up. Kasubdit III (She. han. lan).
7. Dekan Pak. Hukum HASAN UDIN UP.
8. Sr. R. d w a n.
9. A r s i n.

An. GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I
KEPALA DIREKTORAT SOSIAL POLITIK



KEPALA DAERAH TINGKAT I
UP. KEPALA DAERAH SOSPOL
Pns. H. M. WARTY PAMER
Pangkat : Dan-bing
K t r : 010 046 727

ORGANIZATION STRUCTURE OF PT. SERMANI
(Effective Apr. 1996)

