

JAMINAN KESELAMATAN TENAGA KERJA
PADA PT. THIESS SOROAKO
PROVINSI SULAWESI SELATAN



*Skripsi sebagai salah satu syarat
untuk memenuhi ujian Sarjana Negara
Jurusan Ilmu Administrasi*

Pada

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2000

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Pada
PT. THIESS Soroako, Propinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : **HIKMAH**

No. St b : 4594 021 013

Jur u s a n : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui ;

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs.H. Baharuddin, Msi



Dra. Nurkaidah, MM

Mengetahui ;



Dekan
Fisipol Universitas "45"
Drs. Husain Hamka, MS

Ketua Jurusan
Admistrasi Negara
Fisipol Universitas "45"



Drs. Marten D. Palobo

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari Sabtu tanggal 19 Agustus 2000, Skripsi :

Nama Mahasiswa : **HIKMAH**

No. S t b : 4594 021 013

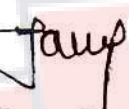
J u r u s a n : Ilmu Administrasi


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diterima oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

Pengawas Umum




DR. Andi Jaya Sose, SE, MBA


Drs. Husain Hamka. MS

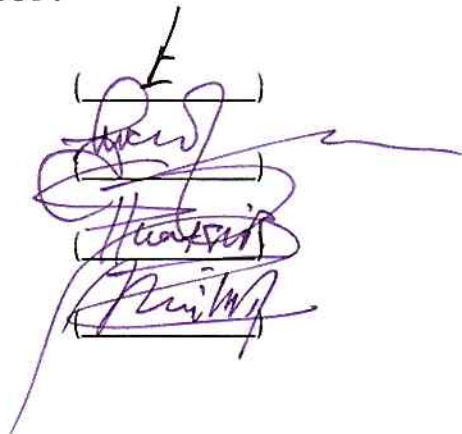
Panitia Ujian


Dra. Nurmi Nonci
K E T U A


Drs. Marten D. Palobo
S E K R E T A R I S

TIM PENGUJI :

1. Prof.DR.H.A. Mattulada
2. Drs.H. Baharuddin, Msi
3. Drs.M. Natsir Tompo
4. Drs. Marten D.Palobo



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah karyawan PT. Thiess Soroako hingga tahun 1999	43
Tabel 2 Tingkat pendidikan karyawan PT. Thiess Soroako hingga tahun 1999	44
Tabel 3 Jenis pelatihan keselamatan kerja karyawan ...	48
Tabel 4 Tanggapan responden tentang pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja	49
Tabel 5 Tanggapan responden tentang penggunaan alat keselamatan kerja	50
Tabel 6 Tanggapan responden tentang perhatian pihak perusahaan atas keselamatan kerja	51
Tabel 7 Tanggapan responden tentang pemberian biaya kesehatan	52
Tabel 8 Tanggapan responden tentang pemberian tunjangan-tunjangan	53
Tabel 9 Tanggapan responden tentang pemberian cuti dan hari libur	54
Tabel 10 Tanggapan responden tentang penerapan kedisiplinan	55

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
a. Latar Belakang Masalah	1
b. Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
c. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
d. Kerangka Konseptual	7
e. Metode Penelitian	9
f. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
a. Keselamatan Kerja & Perlindungan Tenaga Kerja	13
b. Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja	16
c. Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian	26
d. Konsep Manajemen Kepegawaian	29
e. Perlindungan/Jaminan Tenaga Kerja	31
f. Keamanan Kerja bagi Tenaga Kerja	35
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	39
a. Sejarah Berdirinya	39
b. Struktur Organisasi	40
c. Tugas Karyawan	41
d. Keadaan Karyawan	42
e. Sarana Keselamatan Kerja	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
a. Pelaksanaan Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan	45
b. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
a. Kesimpulan	59
b. Saran-saran	60
DAFTAR FUSTAKA	61
LAMPIRAN	



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat Rahmat dan Taufiq-nya jualah sehingga penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan judul "JAMINAN KESELATANAN TENAGA KERJA PADA PT. THIESS SORDAKO RPOVINSI SULAWESI SELATAN".

Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa, dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang ditemui dalam hal materi maupun dalam penulisannya, namun berkat adanya bimbingan serta petunjuk Bapak Pembimbing akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana, untuk itu penulis mengharapkan kritikan-kritikan dan saran-saran yang sifatnya membangun ke arah penyempurnaan akripsi ini.

Atas selesainya dan terwujudnya skripsi, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan petunjuk dan bantuannya, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Andi Jaya Sose, SE, MBA selaku Rektor Universi tas "45" Makassar.

2. Ibu Dra. Nurmi Nonci; M.Si selaku u.b. Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar, atas perkenannya menerima penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar.
3. Bapak Drs. Marten D. Falobo, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar.
4. Bapak Drs. Baharuddin, M.Si dan Ibu Dra. Nurkaidah, MM, sebagai pembimbing penulis atas petunjuk dan bimbingan yang diberikan mulai dari permulaan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Kepada seluruh dosen yang telah memberikan kuliah dan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan, dan tak lupa kepada segenap karyawan/pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar, atas segala pelayanan kepada penulis di dalam urusan-urusan akademis maupun urusan lainnya.
6. Kepada segenap karyawan PT. Thiess Soroako Sulawesi Selatan yang turut memberikan bantuan dalam rangka pengumpulan data dan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.
7. Dan yang paling istimewa adalah Almarhum Ayahanda, dan Ibunda yang selama ini telah memberikan dorongan dan nasehat serta do'a yang tulus, sehingga penulis sampai kepada penyelesaian skripsi ini.

P e n u l i s

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini Negara Indonesia telah memasuki era dimana segala bentuk pembangunan dijalankan secara terbuka dan demokratis. Mulai dari tingkatan paling atas hingga yang paling bawah diharapkan saling memberi pengertian agar tercipta suatu hubungan harmonis, namun hal tersebut tentu saja dibarengi dengan perangkat sistem administrasi yang memadai agar nantinya proses pembangunan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan bersama.

Pembangunan pada dasarnya merupakan suatu proses yang dapat memberikan nilai tambah (*added value*) terhadap suatu proses yang multi dimensi, dimana meliputi aspek reorganisasi dan reorientasi terhadap sistem sosial ekonomi, ideologi, dan budaya dalam upaya mensejahterakan masyarakat.

Khususnya dalam perkembangan pembangunan dan perbaikan kesejahteraan pegawai, karyawan atau pun buruh juga terus dilakukan. Hal ini mengingat kesejahteraan tenaga kerja akan berdampak pada profesionalitas yang tentunya bermuara pada meningkatnya kualitas produksi hasil kerja yang dicapai. Tingkat kesejahteraan tenaga

kerja di Indonesia selama ini umumnya dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti tingkat upah, uang perangsang, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan jaminan keselamatan kerja yang sering ramai dibicarakan orang.

Apa yang menyebabkan aspek keselamatan kerja di Indonesia begitu ramai diperbincangkan. Salah satu hal karena tingginya angka kecelakaan kerja karyawan. Pentingnya aspek keselamatan kerja, berdasar pada beberapa kurun waktu terakhir dari laporan pihak Departemen Tenaga Kerja bahwa peningkatan angka kecelakaan tenaga kerja meningkat drastis, di samping tenaga kerja di luar negeri yang banyak mendapatkan masalah, seperti kasus pemerkosaan, penganiayaan, perlakuan upah yang tidak adil, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, aspek keselamatan kerja bagi para pekerja baik yang ada di luar negeri dan terutama di dalam negeri perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak pemerintah.

Pemberian jaminan atas keselamatan kerja pada tenaga kerja merupakan hal yang paling mendasar, hal ini mengingat produktivitas kerja tenaga kerja banyak ditunjang oleh jaminan yang ada baik itu di instansi pemerintah, dan terutama di instansi swasta yang terkadang mempekerjakan karyawannya layaknya sapi perahan yang tak kenal lelah.

Jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja memiliki beberapa manfaat, seperti pada motivasi kerja, penurunan

angka kecelakaan, meningkatnya kesejahteraan yang pada akhirnya nanti akan memberikan keuntungan tersendiri bagi pihak perusahaan.

PT. Thies Soroako sebagai salah satu perusahaan swasta di Indonesia, khususnya di Sulawesi Selatan yang melakukan joint dengan PT. INCO Soroako dalam kelangsungan bisnisnya juga memberikan jaminan keselamatan kerja bagi para karyawannya. Walaupun dari beberapa tahun terakhir angka kecelakaan kerja tetap saja ada/terjadi, tetapi telah mengalami penurunan yang berarti. Menurut Safety Officer PT. Thies Soroako bahwa hingga akhir tahun 1999 kecelakaan kerja yang terjadi adalah 23 kasus antara lain : meninggal dunia 1 orang, patah kaki 8 orang, patah tangan 7 orang, dan cedera ringan 7 orang. Walaupun terjadi penurunan angka kecelakaan kerja, PT. Thies Soroako juga tetap melakukan pembenahan jaminan keselamatan kerja karyawan, mengingat kecelakaan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi dan kinerja karyawan.

Di dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja pengusaha, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja juga merupakan aset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Oleh sebab itu, penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan dengan serius dan menyeluruh.

Karena tenaga kerja merupakan aset perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Di samping itu, jaminan keselamatan kerja adalah mutlak diperlukan.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan dan meningkatnya penggunaan teknologi moderen di semua sektor kegiatan usaha, akan mengakibatkan semakin besar pula risiko-risiko yang mengancam kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh sebab itu, program jaminan sosial di samping akan semakin dirasakan kebutuhannya, juga akan semakin dituntut untuk mengembangkan program-programnya. Dan lebih dari itu, sangat diharapkan kesadaran dan tanggung-jawab para pengusaha untuk melaksanakan program seperti Jamsostek.

Sehubungan dengan itu, pada tanggal 17 Februari 1992 pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Berangkat dari masalah tersebut di atas, maka setiap perusahaan/instansi dituntut untuk selalu memperhatikan aspek keselamatan kerja karyawannya. Oleh karena itu, dari hal tersebut di atas maka dipilih judul "JAMINAN KESELAMATAN TENAGA KERJA PADA PT. THIESS SOROAKO.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Dalam pelaksanaan sistem administrasi kepegawaian dalam hal jaminan keselamatan kerja karyawan pada sebuah perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun swasta, maka setiap pelaksanaan kegiatan jaminan keselamatan kerja karyawan bukanlah merupakan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi juga merupakan kegiatan yang terkait dengan kegiatan lainnya seperti : perencanaan yang sesuai kebutuhan karyawan, anggaran alat keselamatan kerja karyawan, dan lainnya.

Oleh karena itu, penulis akan merumuskan inti atau masalah utama secara tepat dan jelas dalam penelitian ini yaitu perlunya diadakan pembatasan, dan bagaimana pelaksanaan jaminan keselamatan kerja, khususnya pada PT. Thiess Soroako.

Mengingat terbatasnya waktu, tenaga, dan biaya yang tersedia, maka perlu diadakan pembatasan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dan perbandingan utamanya pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya menjadi bahan pertimbangan dan sebagai bahan informasi dalam pengembangan pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun swasta.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, bagi para praktisi, dan bagi para mereka yang memerlukan serta sebagai bahan perbandingan bagi para peneliti yang selanjutnya dapat memperdalam dan mengkaji jaminan keselamatan kerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Dalam hal pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan praktis persepsi pemikiran kita akan bertujuan pada apa yang disebut dengan pengelolaan, bukankah pelaksanaan juga merupakan prosedur penyelenggaraan sesuatu untuk maksud-maksud tertentu. Ini berarti pelaksanaan adalah rangkaian dari pada penyelenggaraan daripada pelaksanaan yang merupakan prosedur tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan adanya kegiatan/aktivitas yang harus ditempuh dalam rangka memantapkan suatu bidang tugas:

Pengertian tersebut didasarkan pada pengertian pelaksanaan yang dikemukakan oleh Soemarsono D. dalam buku Administrasi Perlengkapan Materiil Pemerintah Daerah (1983 : 36) bahwa :

"Pelaksanaan adalah penyelenggaraan operasional dari beberapa fungsi yang kait mengkait yang meliputi perencanaan dan penyesuaian kebutuhan, penganggaran, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, pemeliharaan serta penghapusan".

Dengan demikian dalam penulisan ini konsep pelaksanaan bisa disamakan dengan penyelenggaraan. Pelaksanaan dikaitkan dengan fungsi jaminan keselamatan kerja karyawan sebagai suatu istilah yang tentunya mempunyai arti. Pengertian tersebut dielaskan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 15 ayat 1 dan 2 tentang Peraturan Keselamatan Kerja :

1. Keselamatan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.
2. Setiap karyawan harus meniaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya dan segera melaporkan bila ada bahaya yang mengancam atau merugikan bagi orang-orang lain.

Pelaksanaan dan penyelenggaraan dipandang sama, maka untuk menjelaskan secara orientasi teoretis dari penulisan ini, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi tentang pelaksanaan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 3 tahun 1990 menjelaskan bahwa :

"Pelaksanaan adalah segala sesuatu usaha untuk tidak tindak terhadap penyelenggaraan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, penganggaran, pemeliharaan, penghapusan dan pembelian".

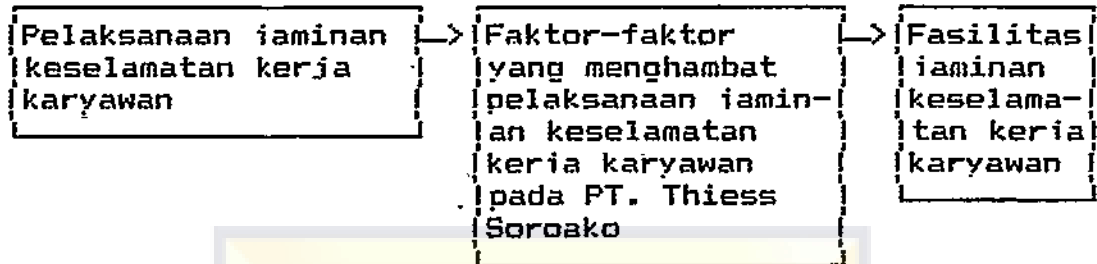
Selanjutnya menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 4 tahun 1979 menjelaskan bahwa :

"Penyelenggaraan adalah suatu rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi perencanaan, penyaluran, pemeliharaan, penghapusan, inventarisasi dan pentatatusahaan".

Dari pengertian di atas, dijelaskan bahwa pelaksanaan atau penyelenggaraan merupakan suatu rangkaian atau pelaksanaan merupakan suatu rangkaian atau proses dari suatu penyelenggaraan suatu fungsi-fungsi untuk pencapaian tujuan tertentu dimana telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum pembahasan dari penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut :

Kerangka Konseptual



E. Metode Penelitian

1. Tipe dan Dasar Penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yang dimaksudkan untuk menggambarkan masalah yang diteliti.

b. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yang digunakan adalah survei, yaitu dimaksudkan untuk mendapatkan data terhadap objek yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi yaitu mengamati secara langsung terhadap objek yang akan diteliti untuk memperoleh data dan bahan keterangan yang ada hubungannya dengan penyusunan skripsi ini.

b. Interview (wawancara) yaitu tanya-jawab langsung yang dilakukan secara tatap muka dan bersifat

terbuka terhadap responden, baik secara formal maupun informal dengan menggunakan pedoman wawancara kepada responden yang dipilih secara purposive.

- c. Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data dengan mengedarkan sejumlah angket atau daftar pertanyaan kepada setiap responden yang ditetapkan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memperoleh iaminan keselamatan kerja pada PT. Thiess Soroako yang berjumlah 43 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Penentuan sampel dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa responden yang dipilih banyak mengetahui masalah pelaksanaan iaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako.

Adapun responden yang dipilih adalah sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|----------|
| - Staf | 8 orang |
| - Helper | 2 orang |
| - Tenaga kerja ahli | 33 orang |

= 38 orang

4. Analisis Data

Data yang dikumpulkan responden diklasifikasikan dan diseleksi secara cermat kemudian dianalisa secara kualitatif dan selanjutnya disusun dalam bentuk tabel-tabel yang sederhana untuk mempermudah jalannya penelitian.

F. Sistematika Pembahasan

Demi teraturnya dan memudahkan dalam mencermati hasil penelitian yang akan dilakukan serta untuk memenuhi persyaratan keilmiahannya, maka dalam penyusunan skripsi ini disusun secara sistematis dalam 5 (lima) bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab pertama, yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, yaitu tinjauan pustaka yang menguraikan tentang ruang lingkup manajemen kepegawaian, konsep manajemen kepegawaian, perlindungan/jaminan tenaga kerja, keamanan kerja bagi tenaga kerja, dan keserasian karyawan dan perusahaan.

Bab ketiga, yaitu gambaran umum lokasi penelitian yang memuat sejarah berdirinya PT. Thiess

Soroako, struktur organisasi, tugas karyawan, keadaan karyawan, dan sarana keselamatan kerja.

Bab keempat, yaitu hasil penelitian dan pembahasan yang membahas pelaksanaan iaminan keselamatan kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, dan faktor yang menghambat prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan iaminan keselamatan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Perlindungan tersebut bermaksud, agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaan.

Jelaslah, bahwa keselamatan kerja adalah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. Dalam hubungan ini, bahaya yang dapat timbul dari mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental daripada pekerjaannya harus sejauh mungkin diberantas dan atau dikendalikan.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan di antara hasil kerja (out put) dan upaya yang dipergunakan (input). Keselamatan kerja dapat

membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar :

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.
3. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta gairah kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula.
4. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

Keselamatan kerja memiliki latar belakang sosial-ekonomis dan kultural yang sangat luas. Tingkat pendidikan, latar belakang kehidupan yang luas, seperti kebiasaan-kebiasaan, kepercayaan-kepercayaan, dan lain-lain erat bersangkutan paut dengan pelaksanaan keselamatan kerja. Demikian juga, keadaan ekonomi ada sangkut pautnya dengan permasalahan keselamatan kerja tersebut.

Di dalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek penting pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil ke depan lagi, dikarenakan cepatnya penerapan teknologi dengan segala seginya termasuk problematika keselamatan kerja menampilkan banyak permasalahan, sedangkan kondisi sosial-kultural belum cukup siap untuk menghadapinya. Maka dari itu, sebagai akibat tidak cukupnya perhatian diberikan di sana sini terlihat adanya problem keselamatan kerja, bahkan kadang-kadang hilang sama sekali hasil jerih payah suatu usaha dikarenakan kecelakaan.

Keselamatan terus ditanamkan sejak anak kecil dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari. Keselamatan kerja merupakan satu bagian dari keselamatan pada umumnya. Masyarakat harus dibina penghayatan keselamatannya ke arah yang jauh lebih penting. Proses pembinaan ini tak pernah ada habis-habisnya sepanjang

hidup manusia.

B. Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia mulai dirintis dan dikembalikan sejak pertengahan abad ke-20. Sejak saat itu telah terjadi cukup banyak perkembangan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 merupakan langkah awal dalam memberikan landasan hukum penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1965 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja meliputi antara lain, jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia, cacat dan menganggur bagi semua tenaga kerja termasuk tani dan nelayan.

Berlakunya Undang-undang kemiskinan di Eropa pada abad ke-19 dimana orang-orang miskin secara legal dapat memperoleh bantuan, nampaknya merupakan awal dari terselenggaranya jaminan sosial bagi tenaga kerja di dunia. Peraturan perundang-undangan tersebut pada waktu itu sangat potensial karena tumbuhnya kaum "Proletar." Namun bantuan itu hanya diberikan kepada mereka yang benar-benar tidak memiliki sumber kehidupan lain. Penerimaan bantuan dianggap sebagai orang yang terlantar sehingga tidak lagi memiliki hak-hak sipil. Karena itu tidak seorang pun berusaha untuk meminta bantuan itu

kecuali jika tidak ada cara lain lagi.

Pada abad ke-19 negara-negara Eropa Barat mengalami revolusi industri yang kemudian diikuti dengan proses industrialisasi. Proses ini menimbulkan golongan masyarakat baru berupa pekerja pabrik yang kehidupannya sama sekali tergantung dari penerima upah, sehingga sangat peka terhadap peristiwa-peristiwa yang dapat mengganggu kelangsungan penghasilannya itu.

Peristiwa-peristiwa yang terjadi tersebut ialah sakit, kecelakaan dan memutuskan hubungan kerja. Untuk menanggulangi peristiwa-peristiwa tersebut, Pemerintah atau masyarakat sendiri mengembangkan metode-metode perlindungan terhadap para pekerja seperti penggalakan tabungan kecil bagi pekerja berpenghasilan rendah, pemberian tanggung jawab/kewajiban pengusaha terhadap kesejahteraan karyawannya dan pertanggungjawaban karyawan pada program asuransi industri (premi kecil) dari pengusaha asuransi komersial.

Dalam perkembangannya ternyata ketiga metode tersebut kurang efektif untuk memberikan jaminan masa depan pekerja. Dalam program tabungan kecil, pekerja ternyata sulit menyisihkan sedikit penghasilannya secara sukarela. Dalam program tanggung jawab pengusaha, pekerja berada pada pihak yang lemah untuk mengajukan haknya bila terjadi peristiwa yang merugikan. Dalam program asuransi komersial, ternyata terdapat seleksi peserta dari

golongan risiko yang baik saja.

Menghadapi permasalahan tersebut, Pemerintah harus mencari sistem alternatif yang terbaik bagi negaranya masing-masing. Dalam hal ini, Pemerintah Jerman di bawah Kanselir Otto van Bismark membentuk suatu sistem perlindungan sosial-ekonomi bagi pekerja industrinya yang kemudian ternyata merupakan sistem asuransi sosial yang pertama di dunia. Jerman dapat menemukan sistem ini karena tidak begitu terikat pada prinsip liberalisasi seperti negara Eropa Barat lainnya dan tetap dipengaruhi oleh tradisi leberalisme seperti negara Eropa Barat lainnya dan tetap dipengaruhi oleh tradisi Prusia yang berpaham otoritarian dan paternalistis.

Sistem Jerman ini segera diikuti oleh Austria dan 30 atau 40 tahun kemudian oleh Inggris dan negara Eropa lainnya seperti Rusia dan Jepang. Setelah depresi besar tahun 1930, asuransi sosial menyebar ke Amerika Latin, Amerika Serikat dan Kanada. Di Asia dan Afrika asuransi sosial dimulai pada waktu berbeda setelah akhir Perang Dunia II yaitu sesudah kemerdekaan nasional dari masing-masing negara.

Program Astek di Indonesia :

Program Astek dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Untuk menyelenggarakan program ini, didirikan Perum Astek berdasarkan PP No. 34 Tahun 1977. Program

Astek terdiri dari asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian.

Asuransi kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat dan tunjangan kematian dalam hal ini peserta mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan di jalan pada waktu tenaga kerja berangkat ke dan pulang dari tempat kerja. Untuk penyakit akibat kerja yang ditanggung hanya penyakit yang terdapat dalam daftar penyakit kerja.

Tabungan Hari Tua (THT) dikelola dengan sistem tabungan yang di negara lain dikenal dengan sebagai *Provident Fund*. THT ini dibiayai dengan iuran 2,50% dari upah dan dibayarkan kembali apabila peserta mencapai umur pensiun (55 Tahun), meninggal dunia atau mengalami cacat tetapi total sebelum umur tersebut. Besarnya jaminan ini sama sekali tergantung dari jumlah saldo tabungan pada saat peristiwa-peristiwa tersebut yaitu terdiri dari akumulasi iuran beserta bunganya sedangkan asuransi kematian dalam jumlah tetap tertentu (saat ini Rp. 700.000) apabila peserta meninggal dunia di samping saldo THT-nya.

Program-program tersebut dilaksanakan bagi tenaga kerja perusahaan di Indonesia karena dewasa ini sekurang-kurangnya ada empat hal yang sangat perlu ditangani dengan sebaik-baiknya. Penanganan keempat hal terse-

but dimaksudkan untuk memberikan ketenangan bekerja yang mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Keempat aspek jaminan sosial tenaga kerja tersebut adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Adapun manfaat dari keempat aspek jaminan sosial tersebut penjelasannya dapat dilihat di bawah ini.

Kecelakaan Kerja :

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi dan santunan berupa uang. Santunan demikian mencakup santunan sementara tidak mampu kerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dan santunan cacat total untuk selama-lamanya. Santunan berupa uang, diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara terus menerus. Selain secara berkala, santunan dapat diberikan sekaligus. Hal

ini dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerja atau keluarganya dan menghindarkan sifat konsumtif. Pembayaran sekaligus ini harus diarahkan kepada kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif sehingga tenaga kerja atau keluarganya setelah menerima santunan sekaligus tidak akan terlantar hidupnya.

Yang tidak dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja adalah :

- a. kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh Asuransi Kecelakaan Kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi/tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan. Untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Contohnya pergi makan tidak dianggap sebagai kecelakaan jika perusahaan menyediakan fasilitas makan.

Program jaminan sosial khususnya empat aspek seperti yang telah diuraikan di atas sudah mulai dilaksanakan sejak tahun 1978 yang diselenggarakan berdasarkan PP No. 33 Tahun 1977. perkembangan hingga saat ini cukup menggembirakan di mana jumlah kepesertaan maupun program-programnya terus berkembang meskipun masih ditemui adanya berbagai permasalahan baik karena peraturan perundang-undangannya yang masih kurang memadai maupun karena kurangnya informasi yang sampai kepada tenaga kerja maupun pengusaha khususnya mengenai ruang lingkup pertanggung jawaban yang diberikan oleh penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Perusahaan.

Manfaat Program Astek bagi Pengusaha dan Pekerja :

Untuk mengetahui manfaat program jaminan sosial bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja perusahaan yang di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (Persero), beberapa waktu yang lalu PT Astek menugaskan beberapa wartawan untuk melakukan kunjungan ke beberapa perusahaan di berbagai daerah di Indonesia. Beberapa pengusaha yang dikunjungi umumnya berpendapat bahwa dengan mengikuti program wajib asuransi tenaga kerja berdasarkan PP 33 Tahun 1977 mereka memperoleh beberapa manfaat antara lain berkurangnya beban penyelenggaraan jaminan sosial oleh perusahaan khususnya menyangkut kecelakaan kerja, kematian dan hari tua. Mereka berpendapat, dalam masa

pembangunan seperti sekarang ini di mana perkembangan yang terjadi demikian cepat, diperlukan spesialisasi di berbagai bidang termasuk dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya program penyelenggaraan jaminan sosial oleh PT Astek, di samping dapat membantu meringankan biaya perusahaan, khususnya jika ada kecelakaan-kecelakaan berat yang memerlukan biaya cukup besar, juga mengurangi beban pemikiran perusahaan dalam menangani masalah kesehatan dan kecelakaan kerja sehingga pengusaha bisa lebih berkonsentrasi terhadap bisnisnya. Namun mereka berharap agar program-program yang tidak wajib, seperti program pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, dapat lebih ditingkatkan lagi kualitasnya. Ini perlu karena ada perusahaan yang ingin menyerahkan program pemeliharaan kesehatan karyawannya ke PT Astek tetapi ditangguhkan karena dinilai penyelenggaraan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh perusahaan kualitasnya masih lebih baik. Mereka mengharapkan agar program pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan PT Astek dapat ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga perusahaan tersebut dapat menyerahkan program pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan sendiri oleh perusahaan ke PT Astek.

Berbeda dengan penilaian perusahaan di atas, ada perusahaan lain yang justru memperoleh manfaat dengan adanya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga

Kerja dan Keluarganya (JKTK). Dengan adanya program JKTK tersebut, perusahaan yang tadinya harus mengeluarkan biaya sekitar RP 30 juta per bulan untuk biaya pemeliharaan kesehatan, dengan menyelenggarakan penyelenggaraan ke PT Astek, biaya pengeluaran berkurang menjadi sekitar Rp 15 juta per bulan. Penekanan biaya tersebut menurut keterangan dari PT Astek di samping biaya dokternya yang relatif lebih murah, juga harga obatnya bisa ditekan dengan membeli obat dengan harga standar karena tidak ada ikatan dengan produsen tertentu yang biasanya memberikan komisi tertentu kepada dokter bila mempergunakan merek obatnya.

Beberapa perusahaan lainnya yang sempat dikunjungi, umumnya hanya memasukkan karyawannya ke dalam program kecelakaan kerja, kematian dan hari tua. Itupun karena program tersebut bersifat wajib. Di antaranya bahkan mengeluh karena sudah membayar iuran sekitar Rp 25 juta tetapi baru mendapatkan klaim sekitar Rp 3 juta sehingga mereka berpendapat bahwa uang mereka masih ada sekitar Rp. 22 juta di PT Astek. Pendapat seperti ini umumnya dimiliki oleh banyak pengusaha. Mereka belum menyadari sepenuhnya tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial oleh PT Astek.

Jika dilihat dari falsafah dasar jaminan sosial tenaga kerja, falsafah jaminan sosial tenaga kerja erat kaitannya dengan sasaran pembangunan nasional ialah

meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat masyarakat. Dengan diselenggarakannya program jaminan sosial secara nasional, dapat diciptakan kegotongroyongan antara pengusaha yang kuat dengan yang lemah, antara tua dengan yang muda dan antara yang sehat dengan yang kurang sehat. Beberapa pengusaha besar yang menyadari manfaat dari penyelenggaraan program jaminan sosial secara nasional mengatakan, jika mereka membayar iuran lebih banyak dari nilai klaim yang diperolehnya, mereka menganggap sebagai zakat terhadap perusahaan yang kurang mampu dan sebagai pelaksanaan dari tanggung jawab sosial perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja untuk masyarakat yang mempunyai peranan yang cukup besar dalam pertumbuhan perusahaan. Untuk menumbuhkan kesadaran seperti itu memang tidak mudah, apalagi jika kita lihat kenyataan yang ada sekarang ini di mana komunikasi antara Penyelenggaran Jaminan Sosial dengan perusahaan peserta sangat minim karena keterbatasan petugas yang dimiliki dan juga jauhnya jarak antara perusahaan dengan Badan Penyelenggara yang dalam hal ini adalah PT Astek.

Manfaat diselenggarakannya jaminan sosial bagi tenaga kerja jelas sangat dirasakan terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan sangat minim bahkan masih di bawah ketentuan upah minimum. Bagi mereka tambahan yang diperoleh meskipun jumlahnya kecil akan sangat berarti.

Bagi karyawan dengan upah pas-pasan demikian, adanya pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan akan merupakan tambahan penghasilan yang sangat dirasakan manfaatnya terutama bagi keluarganya. Sebagai contoh dapat dikemukakan pengalaman seorang Ibu di Balikpapan yang berputra lima orang. Ketika suaminya meninggal karena kecelakaan kebakaran di laut, dia mendapatkan santunan kecelakaan kerja Rp 10 juta dari PT Astek sedangkan dari perusahaan tempatnya bekerja dia hanya mendapatkan Rp 1 juta. Uang tersebut bagi dia sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya. Dengan uang tersebut ia bisa menabung dan mengembangkan usaha dengan membuat kue dan membuka warung di rumahnya. Dari tabungannya dia mendapatkan keuntungan sebesar Rp 145 ribu per bulan dari bank di mana uangnya disimpan.

C. Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian

Proses rangkaian kegiatan serta berfungsinya unsur-unsur manajemen kepegawaian merupakan suatu hal yang tidak mudah, karena manajemen kepegawaian menyangkut segi-segi kepentingan dan kemauan manusia baik sebagai karyawan maupun sebagai anggota suatu organisasi.

Manusia adalah makhluk individu, sekaligus makhluk sosial. Apabila hakikat manusia sebagai makhluk individu lebih dominan daripada hakikatnya sebagai makhluk sosial,

manusia akan cenderung bersifat serakah dan tidak pernah merasa puas. Rasa tidak pernah puas itu ada yang bersifat positif apabila rasa itu justru mendorong manusia untuk maju dan berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya sehingga produktivitas makin meningkat. Sebaiknya, apabila rasa tidak pernah puas itu dibarengi dengan usaha untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas profesionalitasnya, manusia itu akan mengalami beban mental dan fisik, begitu pula keluarga, maupun pimpinan organisasi tempat dia menjadi anggota.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, tentu saja pimpinan tidak harus memenuhi semua keinginan itu, karena jika demikian organisasi atau perusahaan akan hancur. Tetapi, karena manusia merupakan faktor yang sangat esensial bagi suatu organisasi, entah sebagai subjek entah sebagai alat untuk meencapai tujuan organisasi, selayaknyalah pimpinan memberikan perhatian yang wajar terhadap segala kebutuhan manusia yang terlibat dalam kepentingan organisasi tersebut, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Pimpinan bukan hanya memperhatikan tercapainya tujuan instansi yang dipimpinya, tetapi juga bertanggung-jawab atas kesejahteraan para anggota atau pegawai yang dipimpinya sebagai pribadi manusia yang utuh, lahir dan batin.

Dalam buku Administrasi Kepegawaian (1997 : 14) F. X. Soedjadi mengemukakan bahwa aspek-aspek kepegawaian

terdiri dari :

a. Aspek fisik (*Physical aspect*)

- Masalah upah dan gaji
- Masalah jaminan sosial, kesehatan dan tunjangan kepegawaian
- Masalah perumahan, kendaraan dan pakaian
- Masalah distribusi, bahan makanan
- Masalah ruang dan tempat kerja

b. Aspek nonfisik (*psychological aspect*)

- Masalah *human relation*
- Masalah *personnel relation*
- Masalah keamanan dan keselamatan kerja
- Masalah latihan kerja, pendidikan, promosi dan pengembangan karier pegawai

Bertalian dengan aspek nonfisik, O. Glenn Stahl dalam buku *Administrasi Kepegawaian* (1997 : 15) mengemukakan bahwa setiap pegawai mengharapkan terpenuhinya kebutuhan emosional dasar (*basic emotional needs*) yang meliputi :

1. a *sense of security*, artinya setiap pegawai mengharapkan adanya jaminan kelangsungan hubungan kerja
2. a *sense of success*, artinya setiap pegawai berkeinginan untuk turut berperan aktif dalam kehidupan organisasi
3. a *sense of belongingness*, artinya setiap pegawai

menghendaki adanya pengakuan sebagai partner kerja

D. Konsep Manajemen Kepegawaian

Dalam praktek, juga dalam literatur ada pelbagai istilah yang diidentikkan dengan pengertian manajemen kepegawaian, antara lain : *personnel management*, *personnel administration*, *manpower management*, *labour relations* dan *insutrial relations*.

Istilah *personnel administration* dan *personnel management* mempunyai pengertian yang sama.

Istilah *manpower management* mulai diartikan sebagai manajemen kepegawaian sejak perang dunia kedua terutama disebabkan makin banyaknya perhatian yang diarahkan kepada masalah tenaga kerja baik untuk kebutuhan angkatan bersenjata di Amerika Serikat maupun untuk kebutuhan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang memproduksi perlengkapan perang, sekalipun sebenarnya secara harfiah makna *personnel* tidak sama dengan *manpower*. Dalam Bahasa Indonesia kata-kata itu diterjemahkan sebagai kepegawaian dan tenaga kerja. Tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam UU 14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja mempunyai lebih dari kepegawaian. Yang termasuk dalam pengertian tenaga kerja antara lain petani, nelayan, tukang sayur, atau mereka yang bekerja sendiri.

Istilah *labour relations* yang diterjemahkan sebagai hubungan ketenaga-kerjaan dan kadang-kadang juga disebut

labour management atau *labour relations* pada umumnya dijumpai di lingkungan badan-badan swasta. Adapun tugas utama *labour relations* adalah pelayanan terhadap pimpinan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan serikat pekerja pada badan swasta atau perusahaan yang bersangkutan. Jadi tugas *labour relations* adalah memberi saran kepada pimpinan suatu badan atau perusahaan swasta mengenai segala hal yang berhubungan dengan masalah ketenaga-kerjaan, antara lain : perencanaan kebutuhan pekerja, penerimaan pekerja, pemberhentian pekerja dan segala konsekuensinya. Atau, dengan kata lain, *labour relations* sebagai staf khusus memberi pelayanan dan saran mengenai hal-hal yang menyangkut perencanaan dan pelaksanaan suatu perjanjian kerja.

Seperti halnya *labour relations*, *industrial relations* banyak dipergunakan dalam lingkungan badan atau perusahaan swasta. Perbedaannya, *industrial relations* mempunyai ruang lingkup tugas yang lebih luas. Tugas pimpinan *industrial relations* sebagai staf bukan saja memberikan pelayanan dan saran-saran kepada pimpinan perusahaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan para karyawan secara perorangan atau pun kelompok, tetapi juga menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan, meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja dengan cara menyelenggarakan latihan-latihan kerja, melengkapi alat-alat keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman dan sebagainya.

E. Perlindungan/Jaminan Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut : "Tiap-tiap warga negara, berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah berupa upah yang wajar.

Dalam Hukum Perupahan, kita mengenal beberapa macam upah, agar supaya kita dapat mengerti sampai dimana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar, maka seyogyanya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah tersebut.

Menurut Undang-undang Kecelakaan nomor 33 tahun 1947, yang dimaksud dengan upah ialah :

1. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Edwin B. Flippo dalam buku Manajemen Tenaga Kerja (1987 : 75) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, Sebab tanpa melakukan pekerjaan, orang yang bersangkutan bakal akan memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya itu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus dibedakan, yaitu :

1. Pelaksanaan pekerjaan untuk kepentingan diri sendiri, baik dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (istri dan anak-anaknya). Pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh hubungan kerja berlangsung dalam satu rumah tangga, hasil akan dinikmati oleh para anggota rumah tangga itu sendiri dan demikian pula apabila timbul risiko akan dipikul secara bersama-sama oleh mereka. Interaksi hanya terjadi di antara para anggota keluarga/terbatas dalam lingkungan keluarga itu saja, peristiwa-peristiwa yang timbul hanya merupakan peristiwa rumah tangga yang tidak akan mempengaruhi dan atau menggoyahkan masyarakat.
2. Pelaksanaan pekerjaan dalam artian hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja menggantungkan nafkanya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerjanya untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.

Sebagaimana yang diatur dalam Hukum Perdata Kitab Undang-undang Hukum Perdata Bab 7 A Buku III Pasal 1601

sampai pasal 1603 adalah pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seorang pekerja (buruh) dengan pihak pengusaha. Ketentuan hukum tersebut banyak yang kurang sesuai jika diterapkan dalam Hubungan Perburuhan Pancasila, walaupun beberapa ketentuan hukum itu masih sering dipergunakan terutama yang ada sangkut-pautnya dengan perjanjian kerja (Hukum Perjanjian).

Dalam bagan organisasi pengaturan perburuhan Departemen Tenaga Kerja, dengan jelas dapat kita ketahui bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan perlindungan dan keselamatan buruh ditangani "Bidang pembinaan norma-norma perlindungan kerja", yang dalam hal ini ditangani 3 sub. Dit, yaitu :

1. Pembinaan dan pengawasan perundang-undangan
2. Norma-norma kerja
3. Tunjangan kecelakaan

Dan ditangani "Bidang pembinaan norma-norma keselamatan kerja, higiene perusahaan dan keselamatan kerja", yang dalam hal ini ditangani pula 3 Sub. Dit, yaitu :

1. Tenaga uap dan tenaga listrik
2. Tenaga mekanik
3. Higiene perusahaan dan keselamatan kerja

Norma "Perlindungan Kerja" ialah standar dan ketentuan tertentu yang harus dijadikan pedoman atau pegangan pokok, sedang "pembinaan norma-norma

perlindungan kerja" ialah pembentukan pekerjaan dan pengawasan bagi perlindungan tersebut.

Hal-hal yang perlu dilindungi yang mencakup norma keselamatan kerja, sedang yang mencakup norma kesehatan dan higiene perusahaan, ialah yang meliputi :

1. Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan buruh
2. Pemberian pengobatan, perawatan bagi para buruh yang sakit
3. Pengaturan penyediaan tempat kerja, cara dan syarat yang memenuhi persyaratan higiene perusahaan
4. Kesehatan kerja untuk mencegah timbulnya penyakit yang akan menimpa para buruh, baik sebagai akibat pelaksanaan kerja maupun penyakit umum, serta
5. Ketetapan syarat-syarat kesehatan bagi perusahaan yang tertuju pada perlindungan kesehatan bagi para buruhnya.

Hal tersebut di atas, baik menyangkut norma keselamatan kerja maupun norma yang menyangkut norma kesehatan dan higiene perusahaan harus benar-benar diperhatikan baik oleh pengusaha maupun para buruhnya, demi berlangsungnya kelancaran jalannya roda perusahaan dalam peran sertanya menyukseskan pembangunan di bidang ekonomi.

Bagi kepentingan pihak buruh dan keamanan kerjanya, menurut Pasal 12 UU No. 1 tahun 1970, maka buruh wajib untuk :

1. Memberikan keterangan yang benar secara penuh tanggung-jawab apabila diminta oleh petugas atau ahli keselamatan kerja yang mengemban tugas dari Kantor Departemen Tenaga Kerja.
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan pengusaha.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta dengan secara baik kepada pengusaha agar semua persyaratan keselamatan dan keamanan kerja yang diwajibkan agar dipenuhi oleh pihak pengusaha.
5. Menyatakan keberatan melakukan tugas kerja, dimana syarat keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan, telah dinyatakan demikian meragukan oleh pegawai pengawas dari kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, yang tentunya dalam menyatakan keberatan itu seyogyanya dilakukan dengan baik, agar pihak pengusaha dapat mengerti dan menyadarinya.

F. Keamanan Kerja Bagi Tenaga Kerja

Sistem perekonomian di negara kita bukan sistem ekonomi liberal, melainkan sistem demokrasi ekonomi, dimana Pancasila yang menjadi dasarnya. Karena itu suatu perusahaan yang menjalankan pemerasan tenaga kerja (*exploitation des l'Homme par l'Homme*) harus dicegah, dan tidak boleh dikembangkan di tanah air kita.

Fasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 dinayatakan bahwa "Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian maka pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga kemanusiaan yang tinggi. Para pengusaha dalam mengerjakan para tenaga kerja itu hendaknya :

1. Menganggap para tenaga kerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian partnernya itu dapat lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdayaguna) dan berhasil guna
3. Menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya itu, sehingga mereka merasakan bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkannya dengan penuh tanggung-jawab.

Dalam hubungan ini maka peninjauan untuk perbaikan aspek kelembagaan yang menyangkut hubungan kerja yang akan dilaksanakan terus sehingga mendekati penyempurnaan yang dapat membawa keadilan bagi semua pihak. Pendidikan tenaga kerja terus menerus akan digalakkan dalam rangka pembinaan Serikat Sekerja (buruh). Peraturan dan

undang-undang yang menyangkut cara kerja dan fungsi lembaga Tripartite terus disempurnakan. Kegiatan penelitian pengupahan terus digalakkan dalam rangka pemecahan masalah pengupahan. Penyempurnaan dan pelaksanaan hubungan ketenaga-kerjaan yang merangsang partisipasi bertanggung-jawab yang dilakukan terus baik dari segi konsepsi maupun dari segi praktek pelaksanaan, termasuk penyempurnaan dan perluasan perjanjian kerja bersama.

Di hampir setiap daerah terutama pada kota-kota besar, telah didirikan Balai Latihan Kerja, maksud daripada pengadaan balai latihan tersebut bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan para tenaga kerja itu saja, tetapi juga agar dengan telah dimilikinya keterampilan tertentu, maka tenaga kerja yang bersangkutan akan memperoleh penugasan tertentu yang lebih penting sesuai dengan keahliannya yang telah dimilikinya, dengan demikian baik karir maupun pengupahan yang diterimanya dapat lebih baik.

Kewajiban para buruh umumnya tersimpul dalam hak majikan seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Bekerja pada pihak lainnya berarti pada umumnya bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya itu dan karena itu kewajiban terpenting buruh ialah melakukan menurut petunjuk dari majikan.

Unsur "bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya" dalam praktek menimbulkan banyak sekali kesukaran, karena terdapat berbagai hal yang meragukan, misalnya pada pimpinan kantor perwakilan (*filiaal houder*), pada pedagang keliling (*handelsreiziger*), pada agen perdagangan (*handelsagent*) dan lain-lain.

Dengan pimpinan kantor perwakilan tidak terdapat hubungan kerja, jika ia mengusahakan kantor itu atas biaya sendiri dan bertanggung-jawab sendiri. Kebiasaan yang besar dari pimpinan kantor perwakilan tidak menentukan, selama ia bekerja atas biaya dan tanggung-jawab prinsipalnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya.

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya

Berdirinya PT. Thiess Soroako sebagai Sub. Kontraktor PT. INCO Soroako Sulawesi Selatan yaitu pada tahun 1996, pada waktu itu yang menjadi Project Manager adalah Mr. John Anderson seorang yang berkebangsaan Australia pada tahun 1996 sampai tahun 1998, setelah masa jabatannya berakhir diganti oleh Mr. Peter Scanlon yang juga berkebangsaan Australia dari tahun 1998 sampai pada tahun 2000 ini. PT. Thies Soroako yang merupakan perusahaan cabang dimana pusat perusahaan tersebut berada di Cilandak - Indonesia.

Sebagai perusahaan yang menjadi Sub. Kontraktor PT. INCO Soroako, tentu saja memiliki kemampuan tersendiri hingga dijadikan partner bisnis oleh PT. INCO Soroako. Selama masa kerja sama tersebut PT. Thiess Soroako telah banyak membantu dan memback-up proses produksi nikel yang dihasilkan oleh PT. INCO Soroako.

Kurang lebih 5 tahun kerja sama yang telah dilakukan, PT. Thiess Soroako banyak melakukan atau pun menyelesaikan kontrak penyelesaian kerja yang cepat dari rencana yang ditetapkan. Hal ini tentu saja membuat PT. Thiess Soroako tetap dijadikan partner bisnis yang

menarik. Di samping itu, PT. Thiess Soroako banyak menggunakan tenaga ahli handal yang tentu saja kualitas kerjanya menghasilkan hasil yang sangat memuaskan.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT. Thiess Soroako Sulawesi Selatan, berdasarkan peraturan intern perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Project Manager
2. Project Superintendent
3. Safety Officer
4. Administration
5. Struktural Supervisor
6. Fabrication Supervisor
7. Project Engineer
8. Batch Plan & Crusher Supervisor
9. Civil Supervisor
10. Engineer
11. Laborant

Sehubungan hal tersebut di atas, bahwa masing-masing bagian mempunyai tugas pokok dan tata kerja yang saling bekerja satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

C. Tugas Karyawan

Adapun uraian tugas setiap bagian pada PT. Thiess Soroako Sulawesi Selatan yaitu sebagai berikut :

1. Project Manager

Pimpinan yang bertanggung jawab penuh terhadap bisnis PT. Thiess Soroako

2. Project Superintendent

Pembantu pimpinan tertinggi yang bertanggung-jawab mengawasi kegiatan operasional

3. Safety Officer

Bagian yang bertugas menangani masalah jaminan keselamatan kerja karyawan

4. Administration

Bagian yang bertugas mengatur segala kelengkapan administrasi perusahaan

5. Struktural Supervisor

Bagian yang mengawasi fungsi struktural segala kegiatan perusahaan

6. Fabrication Supervisor

Bagian yang bertugas mengawasi proses produksi-produksi perusahaan

7. Project Engineer

Bagian yang bertanggung jawab atas segala sesuatu berhubungan masalah teknis

8. Batch Plan & Crusher Supervisor

Bagian yang bertugas melakukan perencanaan dan mengawasi pelaksanaannya

9. Civil Supervisor

Bagian yang bertugas melakukan perhitungan atas segala rencangan yang telah ditetapkan di lapangan

10. Engineer

Bagian yang bertugas penuh di lapangan dan bertanggung jawab atas segala kegiatan operasional

11. Laborant

Bagian yang bertugas mengadakan penyelidikan terhadap hasil produksi yang telah dilakukan

D. Keadaan Karyawan

Dalam menggambarkan keadaan karyawan PT. Thiess Soroako Sulawesi Selatan sebagai Sub. Kontraktor PT. INCO Soroako, maka akan diuraikan keadaan karyawan menurut jumlah dan tingkat pendidikannya.

Karyawan yang ada pada PT. Thiess Soroako hingga akhir tahun 1999 adalah berjumlah 43 orang. Untuk lebih jelasnya keadaan karyawan menurut jumlahnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1

Jumlah Karyawan PT. Thiess Soroako
hingga Tahun 1999

No.	Bagian	Jumlah
1.	Project Manager	1 orang
2.	Project Superintendent	1 orang
3.	Safety Officer	3 orang
4.	Administration	2 orang
5.	Struktural Supervisor	3 orang
6.	Fabrication Supervisor	3 orang
7.	Project Engineer	1 orang
8.	Batch Plan & Crusher Supervisor	1 orang
9.	Civil Supervisor	2 orang
10.	Engineer	15 orang
11.	Laborant	11 orang
Total		43 orang

Sumber Data : Administration PT. Thiess Soroako

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa karyawan yang terbanyak adalah pada bagian engineer yang berjumlah 15 orang.

Selanjutnya keadaan karyawan menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Thiess Soroako
hingga Tahun 1999

No.	Bagian	Jumlah
1.	Strata Dua (S2)	6 orang
2.	Strata Satu (S1)	12 orang
3.	Diploma Tiga (D3)	20 orang
4.	SLTA	5 orang
Total		43 orang

Sumber Data : Administration PT. Thiess Soroako

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Thiess Soroako yang terbanyak adalah Diploma Tiga.

E. Sarana Keselamatan Kerja

Sarana keselamatan kerja adalah hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Adapun sarana keselamatan kerja yang dimiliki oleh PT. Thiess Soroako adalah sebagai berikut :

1. PPE (*personal protective equipment*).
2. Helmet, safety glasses, safety shoes.
3. Masker, chemical respirator, face shield, goggle.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan

Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan didasarkan pada peraturan pemerintah, dan masih tingginya angka kecelakaan kerja pada karyawan perusahaan.

Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan itu meliputi pelatihan keselamatan kerja, penggunaa alat keselamatan kerja, pemberian santunan kesehatan, dan pemberian asuransi karyawan.

Arah dan sasaran pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, yakni untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka segala potensi yang ada beserta biaya yang tersedia digunakan secara optimal.

Agar supaya pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan terlaksana dan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik, diperlukan dukungan perusahaan secara sungguh-sungguh termasuk penyediaan dana untuk pengadaan alat kelengkapan keselamatan kerja karyawan. Dan yang lebih penting lagi, bahwa sangat diperlukan bagian yang khusus menangani hal tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, arah dan tujuan sasaran pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

1. Arah Jaminan keselamatan kerja

Untuk menunjang arah dan sasaran perusahaan, maka arah pelaksanaan jaminan keselamatan kerja adalah menyiapkan dana yang memadai, yaitu pengalokasian atau penyisipan dana untuk menyediakan sarana dan prasarana kelengkapan keselamatan kerja karyawan, termasuk dana kesehatan dan pemberian asuransi kecelakaan.

2. Sasaran dan target jaminan keselamatan kerja

Sasaran dan target pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Sulawesi Selatan dapat diformulasikan dalam dua hal, yaitu :

a. Menciptakan suasana/lingkungan kerja yang mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan

Hal ini adalah bertujuan untuk menciptakan motivasi para karyawan, agar semangat untuk bekerja secara baik dan profesional dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Memberikan rasa saling-pengertian antara pihak perusahaan dan karyawan

Hal ini adalah bertujuan untuk memberi rasa saling perhatian di antara karyawan dan pihak

perusahaan, mengenai hal-hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja yang selanjutnya akan memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan.

Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan terus diberlakukan dan dilaksanakan dengan jalan menciptakan suatu suasana yang mendorong karyawan bekerja baik/profesional agar tujuan perusahaan dapat tercapai di samping prestasi kerja karyawan meningkat. Sedangkan sasaran yang kedua adalah memberikan nilai kepersetujuan antara karyawan dan pihak perusahaan, agar tidak terjadi adanya rasa saling merugikan yang tentu dapat berakibat memperburuk citra perusahaan.

Kebijakan pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan melalui pemberian fasilitas kelengkapan keselamatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan target dan sasaran, maka selanjutnya perlu disusun kebijakan operasional yang menjadi landasan untuk mengatur dan melaksanakan jaminan keselamatan kerja karyawan. Kebijakan itu antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan yang mengatur penuntun keselamatan kerja.
2. Kebijakan yang mengatur tentang penggunaan pakaian kerja dan alat keselamatan kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan jaminan keselamatan kerja karyawan yang berkualitas, dalam rangka meningkatkan

prestasi kerja karyawan, diperlukan pelatihan terhadap penuntun keselamatan kerja dan penggunaan pakaian kerja serta alat keselamatan kerja. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha pelaksanaan jaminan keselamatan kerja di masa mendatang.

Tabel 3
Jenis Pelatihan Keselamatan Kerja Karyawan

No.	Jenis Pelatihan	Tahun	Jumlah
1.	Training K3 (kesehatan dan keselamatan kerja)	1996	325
2.	Fire extinguisher (pemadam api)	1997	486
3.	Job training (pelatihan)	1998	941
4.	Induction training (pelatihan keselamatan kerja)	1999	545
Jumlah			2297

Sumber Data : Administration PT. Thiess Soroako, 2000

Dari Deskripsi data pada tabel 3 tersebut di atas, terlihat bahwa PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan telah melakukan pelatihan keselamatan kerja karyawan yang meliputi pelatihan : Training, fire extinguisher, job training, dan induction training.

Pelatihan keselamatan kerja setiap tahun

dilaksanakan terhadap karyawan PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya dapat dilihat mengenai tanggapan responden tentang perlunya diadakan pelatihan keselamatan kerja karyawan.

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan
Pelatihan Keselamatan Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat perlu	30	78,9%
2.	Perlu	8	21,0%
3.	Kurang perlu	-	-
4.	Tidak perlu	-	-
Jumlah		38	100,0%

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2000

Dari deskripsi data pada tabel 4 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 30 responden (78,9 %) yang menyatakan bahwa pelatihan keselamatan kerja karyawan sangat perlu dilaksanakan, 8 orang responden (21,0 %) yang menyatakan pelatihan keselamatan kerja perlu dilaksanakan, dan tidak ada responden yang mengatakan pelatihan keselamatan kerja tidak perlu dilaksanakan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena hal itu merupakan kebutuhan bagi para karyawan untuk menghindari kecelakaan kerja.

Berikut ini dapat dilihat tentang tanggapan responden terhadap penggunaan alat keselamatan kerja di PT. Thies Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang penggunaan
Alat Keselamatan Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat baik	10	26,3!
2.	Baik	5	13,1!
3.	Kurang baik	15	39,4!
4.	Tidak baik	8	21,0!
Jumlah		38	100,0!

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 5 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 10 responden (26,3 %) yang menyatakan bahwa penggunaan alat keselamatan kerja karyawan sangat baik, 5 orang responden (13,1 %) yang menyatakan penggunaan alat

keselamatan kerja baik, 15 responden (39,4 %) mengatakan alat yang digunakan kurang baik, dan 8 responden (21,0) mengatakan alat yang digunakan tidak baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar peralatan keselamatan kerja pada PT. Thies Soroako Provinsi Sulawesi Selatan kurang baik, hal ini karena peralatan keselamatan kerja karyawan banyak yang tidak dapat berfungsi.

Berikut ini dapat dilihat tentang tanggapan responden terhadap penggunaan alat keselamatan kerja di PT. Thies Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang Perhatian Pihak Perusahaan Atas Keselamatan Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat baik	10	26,3!
2.	Baik	5	13,1!
3.	Kurang baik	15	39,4!
4.	Tidak baik	8	21,0!
Jumlah		38	100,0!

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 6 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 10 responden (26,3 %) yang menyatakan bahwa perhatian pihak perusahaan atas keselamatan kerja

karyawan sangat baik, 5 orang responden (13,1 %) yang menyatakan perhatian pihak perusahaan atas alat keselamatan kerja baik, 15 responden (39,4 %) menyatakan perhatian pihak perusahaan atas keselamatan kerja karyawan kurang baik, dan 8 responden (21,0) mengatakan perhatian pihak perusahaan atas keselamatan kerja karyawan tidak baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perhatian pihak perusahaan atas keselamatan kerja karyawan sebagian besar kurang baik, hal ini karena peralatan keselamatan kerja karyawan banyak yang tidak dapat berfungsi dengan baik.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden tentang pemberian biaya kesehatan di PT. Thies Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 7
Tanggapan Responden Tentang
Pemberian Biaya Kesehatan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat perlu	30	78,9%
2.	Perlu	8	21,0%
3.	Kurang perlu	-	-
4.	Tidak perlu	-	-
Jumlah		38	100,0%

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 7 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 30 responden (78,9 %) yang menyatakan bahwa pemberian biaya kesehatan sangat perlu, 8 orang responden (21,0 %) yang mengatakan perlu, dan tidak ada karyawan yang menyatakan pemberian biaya kesehatan tidak perlu dilaksanakan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian biaya kesehatan bagi karyawan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini karena kesehatan sangat menunjang aktivitas kerja karyawan.

Berikut ini dapat dilihat tentang tanggapan karyawan terhadap penambahan gaji karyawan.

Tabel 8
Tanggapan Responden Tentang
Pemberian Tunjangan-Tunjangan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat perlu	25	65,7!
2.	Perlu	10	26,3!
3.	Kurang perlu	3	7,89!
4.	Tidak perlu	-	-!
Jumlah		38	100,0!

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 8 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 25 responden (65,7 %) yang mengatakan bahwa pemberian tunjangan sangat perlu, 10 orang responden (26,3 %) yang mengatakan perlu, 3 responden (7,89 %) yang mengatakan kurang perlu, dan tidak ada karyawan yang mengatakan pemberian tunjangan tidak perlu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan-tunjangan kepada karyawan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini karena tunjangan tersebut mendorong kegairahan kerja karyawan.

Berikut ini dapat dilihat tentang tanggapan karyawan terhadap pembebasan dari kewajiban untuk bekerja.

Tabel 9
Tanggapan Responden Tentang
Pemberian Cuti & Libur

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat perlu	35	92,1%
2.	Perlu	3	7,89%
3.	Kurang perlu	-	-
4.	Tidak perlu	-	-
Jumlah		38	100,0%

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 9 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 35 responden (65,7 %) yang mengatakan bahwa pemberian cuti dan libur sangat perlu, 3 orang responden (7,89 %) yang mengatakan perlu, dan tidak responden yang mengatakan tidak perlu dilaksanakan cuti atau libur.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian cuti dan hari libur bagi karyawan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini karena cuti dan libur dapat digunakan karyawan untuk menghilangkan rasa kecapaian.

Berikut ini dapat dilihat tentang tanggapan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan.

Tabel 10
Tanggapan Responden Tentang
Penerapan Kedisiplinan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	%
1.	Sangat perlu	25	65,7!
2.	Perlu	10	26,3!
3.	Kurang perlu	3	7,89!
4.	Tidak perlu	-	- !
Jumlah		38	100,0!

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kesioner, 2000

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 10 tersebut di atas, nampak bahwa dari 38 responden yang diteliti, ternyata 25 responden (65,7 %) yang mengatakan bahwa penerapan kedisiplinan sangat perlu, 10 orang responden (26,3 %) yang mengatakan perlu, 3 responden (7,89 %) yang mengatakan kurang perlu, dan tidak ada karyawan yang mengatakan penerapan kedisiplinan tidak perlu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penerapan kedisiplinan kepada karyawan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini karena kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil produksi kerja perusahaan.

B. Faktor-Faktor Yang Menghambat Keselamatan Kerja Karyawan

1. Faktor penunjang

Faktor yang dapat dianggap sebagai penunjang pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan adalah :

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang digunakan oleh PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan keselamatan kerja sudah cukup baik, hal ini dengan melihat pengadaan sarana dan prasarana kelengkapan keselamatan kerja, seperti pakaian kerja dan alatnya tidak berkekurangan. Oleh sebab itu, sarana dan prasarana

tersebut juga harus terus dapat dipelihara.

b. Pelatihan

Terlaksananya atau adanya pelatihan atas tata cara penanggulangan kecelakaan kerja oleh PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan bagi karyawannya. Dengan demikian, pelatihan tersebut sangat berguna bagi para karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, di samping dengan menambah pengetahuan karyawan atas pentingnya penanggulangan kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan pihak karyawan maupun perusahaan.

c. Perhatian perusahaan

Perhatian perusahaan dalam hal ini PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, terutama dalam hal penambahan gaji, pemberian biaya kesehatan, pemberian tunjangan-tunjangan, pemberian cuti/hari libur, dan penerapan kedisiplinan. Kesemua hal tersebut penting, demi meningkatkan produksi perusahaan.

2. Faktor penghambat

Faktor yang dapat dianggap sebagai penghambat pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan dalam kaitannya dengan jaminan keselamatan kerja karyawan adalah :

a. Keterbatasan dana

Keterbatasan dana oleh PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan dalam kelengkapan sarana dan prasarana peralatan keselamatan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dengan angka kecelakaan kerja yang terjadi, dan tentu saja kecelakaan kerja yang menimpa karyawan akan berakibat buruk bagi perusahaan.

b. Perawatan fasilitas keselamatan kerja

Perawatan fasilitas keselamatan kerja pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan masih belum memadai. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya peralatan keselamatan kerja yang tidak difungsikan dengan baik, sehingga menyulitkan pekerjaan karyawan di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian terdahulu, maka dapatlah ditarik konklusi yang merupakan ilustrasi daripada isi skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan

Pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan di PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan dapat terlaksana. Hal tersebut terlihat dari tanggapan responden yang telah mengikuti pelatihan penanggulangan kecelakaan kerja. Walaupun sarana dan prasarana yang digunakan dalam mengantisipasi kecelakaan kerja belum sepenuhnya memadai.

2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan jaminan keselamatan kerja

Faktor-faktor yang menunjang pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan adalah pemenuhan sarana dan prasarana alat penanggulangan kecelakaan kerja, pelatihan penggunaan alat keselamatan kerja, dan perhatian perusahaan atas kondisi karyawan.

Sedangkan faktor yang dianggap sebagai faktor kendala adalah : Masih kurangnya pengalokasian/penyisihan dana untuk keperluan pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana keselamatan kerja. Di samping itu, kurangnya koordinasi dari pihak pimpinan perusahaan terutama yang menangani langsung masalah jaminan keselamatan kerja karyawan di PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran-Saran

Agar pelaksanaan jaminan keselamatan kerja karyawan pada PT. Thiess Soroako Provinsi Sulawesi Selatan dapat berhasil dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka perlu dipikirkan dan dipertimbangan antara lain :

1. Dalam setiap keuntungan proyek-proyek perusahaan yang telah berhasil dilakukan, perlu dilakukan penyisihan dana untuk pengadaan atau pun perbaikan atas sarana dan prasarana yang menunjang keselamatan kerja karyawan.
2. Terhadap karyawan yang pernah mengalami kecelakaan di saat melakukan tugas, perlu diberikan bimbingan khusus, dan perhatian yang serius kepada karyawan yang sedang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dimaksudkan agar tidak adanya pihak yang saling dirugikan baik pada karyawan maupun bagi pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA.

A. Buku-Buku

- Atmosudirdjo, Prajudi, 1976, Dasar-dasar Administrasi, Management dan Office Management, Jakarta, LAN.
- K, Soekarno, 1980, Dasar-dasar Management, Jakarta, Miswar.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1982, Jaminan Sosial : Frinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Jakarta, Mutiara.
- Manullang, M., 1967, Management Personalia, Medan, Sinar Harapan.
- Munir, Rozy, 1992, Aspek Demografis Tenaga Kerja, Jakarta, Akademi Pressindo.
- Nitisemito, Alex S., 1982, Management Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- P.K, Suma'mur, 1981, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta, Gunung Agung.
- Saksono, Slamet, 1988, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta, Kanisius.
- Siagian, Sondang P., 1981, Bunga Rampai Management Moderen, Jakarta, Gunung Agung.
- Soepomo, Iman, 1974, Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan.

-----, 1981, Kitab Undang-undang Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan.

Sunindhia, Y. W. dan Ninik Widiyanti, 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta, Bina Aksara.

Tjokroamidjojo, Bintoro, 1974, Pengantar Administrasi Pembangunan, Jakarta, Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.

Winardi, 1981, Asas-asas Management, Bandung, Alumni.

Wojong, Y., 1954, Organisasi dan Administrasi, Jakarta, Saptadarma.

B. Buku-Buku Penelitian

Arikunto, Arisimi, 1990, Manajemen Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta.

Faisal, Sanapiah, 1989, Format-format Penelitian Sosial, Jakarta, Rajawali.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1987, Metode Penelitian Survey, Jakarta, LP3ES.