

(i)

HALAMAN JUDUL

TINJAUAN HUKUM BERKENAAN FUNGSI DEPARTEMEN  
TENAGA KERJA DALAM RANGKA PEMBERLAKUAN PERATURAN  
PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN KERJA  
( KASUS UJUNG PANDANG )

UNIVERSITAS

O l e h

S A P A N S U M U L E

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk  
menempuh Ujian Sarjana Negara jurusan  
Hukum Masyarakat Pembangunan

p a d a

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG

1 9 9 1

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM BERKENAAN FUNGSI  
DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM RANGKA  
PEMBERLAKUAN PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN KERJA  
( KASUS UJUNG Pandang )

Nama Mahasiswa : Sapan Sumule

Nomor Stb/NIRM : 4586060532/871136340

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

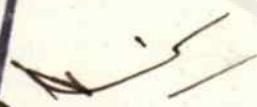
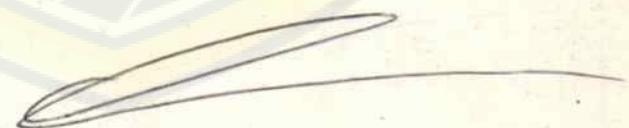
  
(Syamsul Bachri, SH. MH.)

  
(Muhammad Basri, SH.)

Mengetahui

Dekan Fakultas

Ketua Jurusan

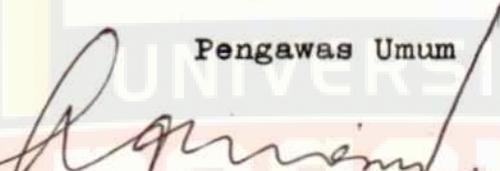
  
(H. Andi Tahir Hamid, SH.)   
(H.M. Laica Marzuki, SH.)



HALAMAN PENERIMAAN

Berdasarkan Surat Keputusan rektor Universitas "45" Ujungpandang Nomor 001/U-45/I/1991 tanggal 2 Januari 1991 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini.....  
..... Skripsi ini diterima dan disahkan setelah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Universitas "45" Ujungpandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Negara pada jurusan Hukum Masyarakat Pembangunan yang terdiri dari :

Pengawas Umum

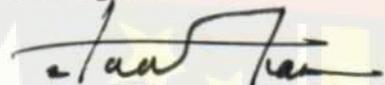
   
(Prof. Dr. H.A.Z. Abidin Farid, SH.) (Kadir Sanusi, SH. MS.)

Rektor Universitas "45"

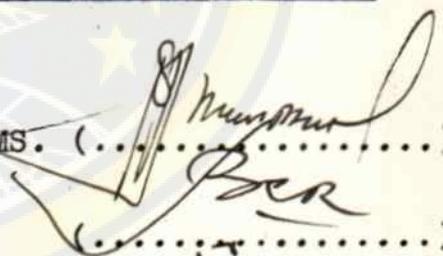
Dekan FH. UNHAS

Panitia Ujian Skripsi

  
(H. Andi Tahir Hamid, SH.)

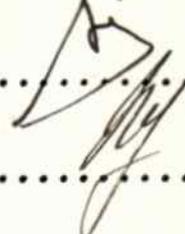
  
(Fadli Andi Natsif, SH.)

Tim Penguji

Ketua : H.St. Musyawara Musa, SH. MS. (.....) 

Anggota : 1. Mas Bakar, SH. MH. (.....)

2. Anshyari Ilyas, SH (.....)

3. Syamsul Bachri, SH. MH. (.....) 

### KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan penyertaannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Ilmiah ini, untuk memenuhi sebahagian dari syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas "45" Ujungpandang.

Tentunya dalam merampungkan tulisan ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun atas dorongan dan bantuan serta bimbingan yang tulus dari berbagai pihak, maka skripsi ini dengan judul : "TINJAUAN HUKUM BERKENAAN PERANAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM RANGKA PEMBERLAKUAN PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN KERJA (KASUS UJUNG PANDANG) dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini memiliki kekurangan di sana-sini yang masih membutuhkan penyempurnaan. Untuk itu dengan besar hati penulis akan menerima segala bentuk saran dan kritik guna kelengkapan dan atau kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya pada kesempatan ini pula, izinkanlah penulis dengan segenap keredahan hati menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Haji Andi Sose, pendiri Universitas "45" tempat penulis menempa diri dan menimba ilmu khususnya Ilmu Hukum.

2. Bapak Prof. DR. Andi Zainal Abidin Farid, SH.  
Rektor Universitas "45" Ujungpandang, selaku  
Dosen dan penanggung jawab keseluruhan sivitas  
Akademika Universitas "45", yang setiap saat men-  
cari jalan untuk kemajuan dan pertumbuhan tempat  
kami menyelesaikan pendidikan tinggi ilmu hukum  
khususnya.
3. Bapak Andi Tahir Hamid, SH., Dekan Fakultas  
Hukum Universitas "45" Ujungpandang yang telah  
banyak mengarahkan serta keringanan dalam proses  
penyelesaian studi penulis.
4. Bapak H.M. Laica Marzuki, SH., selaku ketua jurus-  
an Hukum Masyarakat Pembangunan, pada Fakultas  
Hukum Universitas "45" Ujungpandang, yang telah  
banyak memberikan petunjuk dan pengarahan kepada  
penulis selama ini.
5. Bapak Syamsul Bachri, SH.,MH. dan Bapak Muh.  
Basri, SH. masing-masing sebagai Pembimbing I dan  
Pembimbing II, yang telah banyak membimbing dan  
mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi  
ini.
6. Bapak-bapak dan ibu-ibu Asisten Dosen dalam  
lingkungan Fakultas Hukum Universitas "45" yang  
telah memberikan sumbangan fikiran baik teknis  
maupun materi tulisan ini.
7. Bapak Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Ujung-

pandang beserta jajaran stafnya, yang telah banyak memberikan data-data serta informasi - informasi penting yang erat kaitannya dengan skripsi penulis.

8. Secara pribadi kepada sahabat dan teman-teman kelompok studi yang telah banyak membantu baik moril maupun materil kepada penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini.

Sebagai puncak rasa terima kasih, penulis datang dengan segala hormat kepada Ayahanda Y. Sumule dan Ibunda M. Rante tercinta, yang dengan tulus hati dan penuh kesabaran membimbing dan mendidik penulis sejak kecil hingga penulis menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa menyertai kita semua, Amin.

Ujungpandang Maret 1991

Penulis.

## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL .....	(i)
HALAMAN PENGESAHAN .....	(ii)
HALAMAN PENERIMAAN ..	(iii)
KATA PENGANTAR .....	(iv)
DAFTAR ISI .....	(v)
DAFTAR TABEL .....	(vi)
 BAB I : P E N D A H U L U A N	
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Perumusan Masalah .....	5
I.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan .....	5
I.4 Metodologi .....	6
I.5 Sistematika Penulisan .....	7
 BAB II : TINJAUAN UMUM PELAKSANAAN KESELAMATAN	
KERJA .....	10
II.1 Pengertian .....	10
II.2 Sejarah Keselamatan Kerja .....	19
II.3 Peraturan Perundang-Undangan Di	
Bidang Keselamatan Kerja .....	23
II.4 Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Yang	
Terkena Kecelakaan .....	37
 BAB III : TENTANG KEDUDUKAN DAN PERANAN DEPARTEMEN	
TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERATURAN	
PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN	
KERJA .....	42

III.1 Tugas dan Kewajiban Departemen Tenaga Kerja .....	42
III.2 Peranan Departemen Tenaga Kerja Dalam Memasyarakatkan Keselamatan Kerja di Perusahaan .....	49
III.3 Sebab-Sebab Kecelakaan dan Langkah- Langkah Penyelesaiannya .....	56
III.4 Berbagai Upaya Dari Pihak Departemen Tenaga Kerja Dalam Mencegah Ke- celakaan Kerja .....	62
III.5 Beberapa Analisa Hukum Yang Timbul Dalam Praktek .....	70

**BAB V : P E N U T U P**

V.1 Simpulan .....	74
V.2 Saran .....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Intensitas jumlah kunjungan, inspeksi dan kontrol dalam 3 tahun terakhir.
- Tabel 2. Jumlah kecelakaan yang dilaporkan sejak tahun 1988 - 1991.
- Tabel 3. Intensitas kunjungan khusus dan kasus yang diselesaikan, dalam tiga tahun terakhir.
- Tabel 4. Perbandingan kerugian akibat Korban Perang dan Korban Kecelakaan Kerja di Inggris dan Amerika.
- Tabel 5. Pelaksanaan penyuluhan, latihan dan pembinaan Keselamatan Kerja dalam kurun waktu 1988 - 1991
- Tabel 6. Perbandingan jumlah kasus yang diselesaikan dan yang tidak diselesaikan.

## BAB I

## P E N D A H U L U A N

## 1.1. Latar Belakang

Akhir-akhir ini semakin dirasakan betapa perlunya pelayanan keselamatan kerja lebih dikembangkan di perusahaan-perusahaan agar tujuan keselamatan kerja yaitu terciptanya tenaga kerja yang sehat, selamat, sejahtera dan produktif kian menjadi kenyataan.

Dalam TAP. MPR. No.II/MPR/1988 tentang GBHN menggariskan kebijaksanaan pembangunan sektor tenaga kerja antara lain sebagai berikut :

1. Pembinaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terus diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945 di mana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan kegiatan usaha serta dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
2. Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, serta hubungan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan para pekerja secara menyeluruh. Khususnya bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan

sifat, kodrat, dan martabatnya. Jelaslah bahwa salah satu arah kebijaksanaan dalam pembangunan sektor tenaga kerja menurut GBHN adalah perbaikan sektor tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Pada dasarnya bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada tempat-tempat yang dapat mengancam keselamatan kerjanya itu disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penempatan pekerja oleh pihak majikan yang kurang memperhatikan masalah keselamatan kerja pekerjanya dalam melakukan kerja.
2. Keinginan pekerja itu sendiri yang mungkin disebabkan oleh suatu dorongan tertentu sehingga ia melakukan suatu pekerjaan, walaupun pekerjaan tersebut sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan kerjanya.
3. Kurangnya pengetahuan, pengalaman, kemampuan baik fisik maupun mental pekerja itu sendiri dalam melakukan kerja.
4. Hal-hal lain yang berasal dari luar manusia misalnya lingkungan kerja yang tidak aman.

Mengenai kondisi perburuhan di negara kita ini dengan jelas di katakan oleh Soetiksno, (1979:25) :

"Buruh di Indonesia pada umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-hak nya sendiri"

Atas dasar tersebut, maka pemerintah yang mengemban tugas Public Services meletakkan beberapa bentuk perlindungan melalui peraturan-peraturan yang dikeluarkan guna melindungi hak-hak subjektif dari para pekerja. Dengan demikian diharapkan akan tercipta suasana dimana ketaatan pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi tidak hanya sekedar taat karena takut akan sanksi-sanksi tetapi betul-betul karena dilandasi oleh suatu pola pikir yang berorientasi kepada pemahaman/kesadaran arti keselamatan kerja itu sendiri, sehingga apa yang menjadi tujuan keselamatan kerja yaitu terciptanya tenaga kerja yang sehat, selamat, sejahtera dan produktif kian menjadi kenyataan.

Dalam hubungan itu maka ada satu hal yang perlu untuk digaris bawahi bahwa kebutuhan akan hukum dalam fungsinya sebagai sarana perekayasa sosial (a tool of social engineering) yang dikemukakan oleh Roscoe Pound akan banyak memainkan peranan dalam mencapai tujuan tersebut di atas.

Untuk memaksakan pelaksanaan norma-norma keselamatan kerja di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Departemen tenaga kerja selaku badan pengawas memiliki aparat khusus yang dikenal dengan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang terdiri dari pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis. Adapun bidang/tugasnya dapat kita lihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja

No.Per.03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu pasal 1 huruf (b) dan (c) yang diuraikan sebagai berikut :

- (b) Pegawai Pengawas Umum ialah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif.
- (c) Pegawai Pengawas Spesialis ialah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif maupun secara represif.

Berdasar pada uraian di atas maka terdapat beberapa alasan yang mendorong penulis untuk mengkaji pokok bahasan yang berjudul : "Tinjauan Hukum Berkenaan Fungsi Departemen Tenaga Kerja Dalam Rangka Pemberlakuan Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Keselamatan Kerja (Kasus Ujungpandang), adalah sebagai berikut :

1. Bahwa keselamatan kerja, merupakan suatu hal yang mutlak harus dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
2. Melihat kebijaksanaan pemerintah dalam rangkaian beberapa kali Pelita, maka khususnya di bidang ketenagakerjaan masalah keselamatan kerja merupakan salah satu sasaran penting yang ingin dicapai

guna peningkatan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan meningkatkan produksi dan produktifitas.

3. Melihat kondisi perburuhan di negara kita dimana sebahagian besar pekerja adalah belum mampu untuk melindungi hak-haknya sendiri, sehingga negaralah yang wajib melindungi hak-hak mereka.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka dapatlah dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana langkah-langkah yang dijalankan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam mewujudkan keselamatan kerja di perusahaan swasta sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku ?
2. Sejauh mana fungsi pengawas perburuhan selaku wadah pembinaan dan perlindungan tenaga kerja pada perusahaan swasta ?

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

### 1.3.1. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui langkah-langkah yang ditempuh oleh Departemen Tenaga Kerja dalam memasyarakatkan keselamatan kerja di perusahaan
2. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam menyelesaikan resiko kecelakaan yang menimpa

tenaga kerja.

### 1.3.2. Kegunaan Penulisan

1. Untuk dapat memberikan informasi mengenai data pelaksanaan keselamatan kerja dalam praktek di Kota Madya Ujungpandang.
2. Untuk dapat membantu memberikan informasi tentang peranan Departemen Tenaga Kerja, dalam rangka mengetahui sampai seberapa jauh peranannya baik dalam pelaksanaan undang-undang maupun dalam mengarahkan pembangunan.
3. Untuk dapat menambah materi khasanah ilmu hukum khususnya hukum perburuhan.

### 1.4. Metodologi

Sesuai dengan tujuan penulisan skripsi ini, maka dalam pembahasan digunakan pendekatan Yuridis Sosiologis yaitu menguji sejauh mana peranan Departemen Tenaga Kerja dalam rangka pemberlakuan ketentuan perundang-undangan di bidang Keselamatan kerja, dalam realita empirik melalui fenomena yang ditemukan.

Untuk menunjang metode termaksud, digunakan tehnik pengumpulan data melalui :

- a. Penelitian kepustakaan (Library research) yaitu, dimaksudkan untuk mengumpulkan data, baik melalui literatur ilmiah/pandangan para sarjana terkemuka maupun perundang-undangan perburuhan yang menjadi

dasar pembahasan dalam karya skripsi ini.

- b. Penelitian lapangan (Field research) yaitu, dengan melakukan penelitian untuk memperoleh data secara langsung di lapangan, baik dengan menggunakan wawancara maupun dengan melakukan pengamatan pada tempat penelitian.

Adapun jenis data dalam karya skripsi ini akan lebih banyak menggunakan interpretasi data kualitatif yang dimaksudkan untuk menjajaki dan melihat permasalahan di sektor pelaksanaan keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan swasta di Kotamadya Ujungpandang, disamping itu digunakan pula analisis data kuantitatif yang sifatnya melengkapi data kualitatif.

Dalam upaya untuk mengumpulkan data maka ada dua jenis sumber data yaitu :

1. Data primer yaitu : mengadakan wawancara dengan para responden yang terdiri dari :
  - Pejabat kantor Departemen Tenaga Kerja
  - Informan
  - Pengusaha
  - Pekerja
2. Data sekunder yaitu : dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah hukum perburuhan, khususnya yang mengatur masalah keselamatan kerja

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan ini maka penulis menyusun sistematika penulisannya sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

- I.1 Latar Belakang
- I.2 Rumusan Masalah
- I.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan
- I.4 Metodologi
- I.5 Sistematika Penulisan

**BAB II : TINJAUAN UMUM PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA**

- II.1 Pengertian
- II.2 Sejarah Keselamatan Kerja
- II.3 Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Keselamatan Kerja
- II.4 Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan

**BAB III : TENTANG KEDUDUKAN DAN PERANAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN KERJA**

- III.1 Tugas dan Kewajiban Departemen Tenaga Kerja
- III.2 Peranan Departemen Tenaga Kerja Dalam Memasyarakatkan Masalah Keselamatan Kerja di Perusahaan
- III.3 Sebab-Sebab Kecelakaan Dan Langkah - Langkah Penyelesaiannya
- III.4 Berbagai Upaya Dari Pihak Departemen Tenaga Kerja Dalam Mencegah Kecelakaan Kerja

**III.5** Bebarapa Analisa Hukum Yang Timbul  
Dalam Praktek

**BAB IV : PENUTUP**

**IV.1** Simpulan

**IV.2** Saran-Saran



## BAB II

## TINJAUAN UMUM PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA

## 1. Pengertian

Pada bagian ini akan diuraikan beberapa pengertian dasar yang erat relevansinya dengan pokok bahasan ini guna memberikan pemahaman tentang keselamatan kerja yang meliputi :

- a. Keselamatan kerja
- b. Tujuan keselamatan kerja
- c. Sasaran keselamatan kerja

## Ad.a. Keselamatan kerja

Kalau kita berbicara mengenai keselamatan kerja maka yang dimaksudkan adalah yang bertalian dengan masalah kecelakaan kerja dalam lingkup industri atau yang dikenal dengan kecelakaan industri.

Satu hal yang juga sering diidentikkan dengan keselamatan kerja adalah masalah kesehatan kerja yang sebenarnya merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan namun sebagai negara bekas jajahan Belanda, maka apa yang berlaku pada saat itu tentunya banyak mempengaruhi sistim yang berlaku pada saat ini (asas konkordansi). Hal ini jelas bila kita melihat apa yang dikemukakan oleh Soepomo (1983 : 106) sebagai berikut :

"Sebagai peninggalan dari jaman Hindia Belanda di negara Indonesia sangat dibeda-bedakan antara, bahkan dipisah-pisahkan perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial atau kesehatan

kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja"

Dari pengertian tersebut, maka dapat kita lihat bahwa ruang lingkup antara kesehatan kerja dan keselamatan/ keamanan kerja itu berbeda. Kesehatan kerja merupakan perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial sedangkan keamanan kerja merupakan perlindungan teknis.

Kemudian oleh Suma'mur (1981 : 1) memberikan pengertian keselamatan kerja adalah :

"Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan"

Jadi keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktifitas. Dalam hal ini bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan karakteristik fisik dan mental dari pekerjaannya, harus sejauh mungkin diberantas dan dikendalikan.

#### Ad.b. Tujuan Keselamatan Kerja

Pada dasarnya bila keselamatan kerja pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka tenaga kerja yang be -

kerja pada perusahaan akan merasa aman dan tentram dalam melakukan kerjanya, yang dengan sendirinya akan meningkatkan produksi dan produktifitas. Hal ini akan lebih jelas bila kita melihat apa yang diuraikan oleh 'Suma'mur (1981 : 4) mengenai keterkaitan antara keselamatan kerja dan peningkatan produksi dan produktifitas sebagai berikut :

"Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktifitas atas dasar :

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil mungkin, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan produktifitas yang tinggi
3. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula
4. Praktek-praktek keselamatan tidak bisa dipisahkan 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 dan akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi..

Dengan keselamatan kerja yang tinggi pula akan menjamin setiap orang yang berada dalam kawasan industri tersebut termasuk dalam hal ini ialah orang-orang diluar perusahaan yang akan memasuki perusahaan, dengan keselamatan kerja yang tinggi pula akan menjamin kelangsungan perusahaan tersebut disamping faktor-faktor yang lain.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka kita dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional.
2. Melindungi setiap orang yang berada di perusahaan, termasuk dalam hal ini ialah orang luar yang akan memasuki kawasan perusahaan.
3. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi akan menjamin kelangsungan proses produksi di perusahaan tersebut.

#### Ad.c. Sasaran keselamatan kerja

Keselamatan kerja bersasaran pada segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara yang tersebar pada segenap kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan pekerjaan umum, jasa dan lain-lain.

Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi yang lebih maju dan mutakhir sedangkan kemampuan tenaga kerja yang menangani/mempergunakannya belum lah sepadan dan secanggih dengan peralatan tersebut.

Tentang tempat-tempat kerja yang perlu diperhatikan sehubungan dengan pelaksanaan keselamatan kerja menurut pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970 yaitu tempat kerja dimana

sedang dilangsungkan :

- (a) Pembuatan, percobaan, pemakaian/pendayagunaan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau unstalasi yang berbahaya atau yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran dan atau pula menimbulkan peledakan-peladakan
- (b) Pembuatan, pengolahan, pemakaian, pendayagunaan, perdagangan atau pengangkutan atau penyimpanan bahan - bahan atau barang-barang yang dapat meledak, atau mudah terbakar yang dapat menyengat, yang beracun, yang dapat menimbulkan infeksi atau yang bersuhu tinggi
- (c) Pengerjaan bangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah/perumahan, gedung atau bangunan lainnya (termasuk bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah) atau dimana dilakukan persiapan-persiapan untuk itu.
- (d) Pelaksanaan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengelolaan kayu atau hasil hutan lainnya peternakan, perikanan dan lapangan penyehatannya
- (e) Usaha di bidang pertambangan dan pengelolaan emas, perak logam atau biji logam lainnya, penggalian batu bara, pengeboran minyak dan gas bumi atau bahan-bahan mineral lainnya.
- (f) Usaha pengangkutan batang, binatang maupun manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan

air, di dalam air maupun di udara

- (g) Pekerjaan bongkar muat barang di kapal, perahu, di-  
dermaga, di galangan kapal, stasiun ataupun per-  
gudangan
- (h) Pekerjaan penyelaman, pengambilan benda dan pekerja-  
an lain di dalam air
- (i) Pekerjaan pada ketinggian di atas permukaan tanah  
ataupun di perairan
- (j) Pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu tinggi  
atau di bawah suhu rendah
- (k) Pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun oleh tanah,  
tertimpah jatuhan, terkena pelantingan benda, ter-  
jatuh/terjerembab ataupun terperosok, terhanyutkan
- (l) Pekerjaan di tangki, sumur/lubang dalam bangunan
- (m) Ditempat yang sedang terjadi penyebaran suhu, ke-  
lembaban, pengotoran debu, pengasapan dan perapian,  
penyebaran uap dan gas, gejala-gejala cuaca dan  
hembusan angin, radiasi getaran atau lengkingan suara
- (n) Ditempat pembuangan/pemusnahan sampah/limbah industri
- (o) Pada tempat sedang dilakukan pemancaran, penyiaran  
atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon
- (p) Ditempata dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan  
dan observasi dengan menggunakan alat peralatan teknik
- (q) Pembangkitan, perubahan, pengumpulan, penyimpanan, pem-  
bagian saluran listrik, gas, minyak ataupun air
- (r) Pemutaran film, pertunjukan sandiwara atau pada

tempat penyelenggaraan rekreasi lainnya yang menggunakan peralatan instalasi listrik atau mekanik.

Ketentuan tersebut diatas, telah meletakkan secara terperinci jenis-jenis pekerjaan yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja, selain itu ketentuan ini akan lebih memberi semacam kepastian hukum dan secara psikologis akan dapat mendorong pada pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi agar lebih memperhatikan masalah keselamatan kerja.

## 2. Sejarah Keselamatan Kerja

### A. Awal Mula Pencegahan Kecelakaan

Sebenarnya masalah keselamatan dan kecelakaan kerja pada umumnya sama tuanya dengan peradaban manusia. Sejak itu disadari akan bahaya yang setiap saat bisa mengancam keselamatan bila melakukan pekerjaan secara tidak hati-hati. Hal ini dalam perkembangannya dapat diketahui pada abad ke-17 SM pada saat Hamurabi menjadi raja Babilonia menetapkan suatu ketentuan tentang hukuman bagi ahli bangunan yang membangun rumah dan bangunannya mendatangkan malapetaka kepada pemilik bangunan atau keluarganya. Lima abad kemudian yaitu zaman Mozai, para ahli bangunan tersebut bertanggung jawab pula terhadap keselamatan para pelaksana dan pekerja-pekerja bangunan.

Demikianlah sejarah berkembang terus, bagitupun

dengan masalah keselamatan kerja. Catatan-catatan tentang keselamatan kerja tersebar dimana-mana namun belum merupakan suatu usaha yang terarah dan terorganisasi, melainkan hanya merupakan usaha yang bersifat perorangan.

Awal mula timbulnya gerakan-gerakan yang dipimpin oleh orang-orang yang merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesejahteraan kawan-kawan sekerjanya ialah kira-kira 150 tahun yang lalu pada saat terjadi revolusi industri dan pada saat terjadinya peralihan dari industri rumah kepada industri pabrik yang banyak membutuhkan tenaga kerja. DR. Suma'mur (1987 : 21) menguraikan keadaan-keadaan tersebut sebagai berikut :

"Pada abad ke-18, sebagai akibat penemuan-penemuan teknologi baru, perindustrian tekstil berubah dari industri di rumah-rumah menjadi industri pabrik, tenaga kerja banyak diperlukan, sehingga dikerahkan anak-anak untuk pekerjaan tersebut dengan upah yang relatif rendah. Mereka bekerja tanpa diketahui, tanpa perlindungan dan dilupakan orang"

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa kondisi pekerja pada saat itu memang sangat memprihatinkan masalah musibah dalam melakukan pekerjaan sudah dianggap biasa.

Berkenaan perkembangan keselamatan kerja, maka selanjutnya akan diuraikan secara sepintas sejarah perkembangannya yang sebagian besar dikutip dari buku Suma'mur (1987 : 22-23) diuraikan bahwa pada awalnya diatur dalam UU pabrik (factory Act) tahun 1802 kemudian diperbaharui lagi pada tahun 1884 yang .....

melindungi kesehatan dan moral tenaga kerja yang mengikuti latihan dan mereka yang bekerja di pabrik tekstil dan pabrik-pabrik lainnya, juga diatur dalam perundang-undangan tersebut kewajiban pengawasan mesin, penyediaan pengamanan lainnya dan lapor kecelakaan. Akhirnya masalah keselamatan kerja ini mulai juga diperhatikan dan dikembangkan di negara-negara Eropa lainnya seperti di Prancis, di Rusia, Belgia, Swiss. Di Amerika Serikat, Massachussets adalah negara bagian pertama yang memiliki UU pencegahan kecelakaan di perusahaan, mulai berlaku pada tahun 1877 mengatur pagar pengamanan dan melarang perawatan mesin pada waktu masih sedang hidup dan pengadaaan pintu-pintu darurat pada elevator. Di Amerika Serikat, sebagaimana juga di Eropa, undang-undang yang I dimuat tidak memuat ketentuan tentang badan pengawasan, oleh karena pengaduan diperkirakan akan diajukan sendiri oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan tapi kenyataannya tenaga kerja tersebut tidak ada yang berani untuk mengajukannya sebab mereka takut dipecat dari pekerjaan. Keadaan ini mengalami perubahan pada awal tahun 1860 dengan membentuk pengawas keselamatan dan Massachussets adalah yang pertama melakukannya, yaitu tahun 1867. Wesconsin mengundangkan undang-undang pengawas perusahaan pada tahun 1855 dan New York pada tahun 1866.

Begitulah dalam perkembangan-perkembangan selanjutnya dimana keselamatan kerja di berbagai negara dipandang

sebagai suatu hal yang penting, akhirnya diadakanlah kongres-kongres internasional yang diselenggarakan di Paris pada tahun 1889, di Bern 1891 dan di Milan pada tahun 1894 (Suma'mur 1987 : 23). Pada kongres di Bern, wakil-wakil pengusaha menyarankan agar diadakan undang-undang keselamatan beserta aparat pengawasannya sehingga keselamatan di perusahaan atau tempat kerja diwajibkan dengan undang-undang, pengawas-pengawas harus bebas tanpa pengaruh setempat dari siapapun.

## 2.B. Sejarah Keselamatan Kerja Di Indonesia

Dalam perkembangan perburuhan dimulai dari bentuk perbudakan, peruluran, punale sanksi sampai kepada bentuk-bentuk perbutuhan moderen, ternyata bahwa tingkat hidup kaum buruh selalu berada dalam taraf ketergantungan pada pihak-pihak yang menguasai mereka. Mereka hidup tergantung dari pemilik hamba, pemilik budak, para pengusaha perkebunan, dan para pengusaha perusahaan-perusahaan .

Sebenarnya jika dibandingkan dengan keadaan perbudakan dinegara-negara lain seperti yang diuraikan oleh Soepomo (1983 : 11) maka tidaklah terlalu mengerikan,, sebagai bukti ketika pemerintah Hindia Belanda mulai ikut mengatur soal perbudakan, ini terjadi pada tahun 1817, yang melarang memasukkan budak ke pulau Jawa, yang berarti membatasi bertambahnya budak selain kelahiran.

Sebagai tindak lanjut dari pemerintah Hindia Belanda pada saat itu maka dikeluarkanlah beberapa peraturan yang mengatur mengenai perbudakan yaitu :

- Peraturan tentang pendaftaran budak dari tahun 1819
- Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak dari tahun 1820
- Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih kanak-kanak dari tahun 1829
- Peraturan tentang pendaftaran anak budak tahun 1833
- Peraturan tentang penggantian nama budak dari tahun 1834
- Peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut dari tahun 1848

Akhirnya usaha-usaha kearah penghapusan perbudakan terus berkembang, pada tahun 1854 Regeringsreglemen 1854 pasal 115 sampai 117 yang kemudian menjadi pasal 169 sampai 171 Indische Staatregeling 1926 dengan tegas ditetapkan penghapusan perbudakan. Pasal tersebut menetapkan : "paling lambat pada tanggal 1 Januari 1860, perbudakan diseluruh Indonesia harus dihapuskan (Soepomo 1983 : 13 ).

Kemenangan orde kemanusiaan atau orde keadilan dan kebenaran itu baru merupakan kemenangan formil atas orde kezaliman, sebab nyatanya proses penghapusan perbudakan itu memerlukan waktu yang sangat panjang. Dan berdasarkan hasil penyelidikan pada tahun 1903 terbukti adanya

keadaan perburuhan yang sangat menyedihkan; pemerasan tenaga buruh, penganiayaan buruh, pengawasan yang ber-pihak pada majikan, penyalahgunaan pengadilan dan sebagainya (Soepomo 1974 : 19).

Sementara praktek perbudakan berjalan terus dengan segala macam bentuk pergolakannya seperti yang diuraikan dalam buku Suma'mur (1987 : 24) pada tahun 1907 lahirlah peraturan keselamatan kerja bagi kaum tentara tentang pengangkutan obat, senjata, petasan, peluru dan bahan-bahan yang mudah meledak bagi kepentingan angkatan bersenjata dengan angkutan kereta api.

Kemudian industri-industri besar mulai berdiri sehingga perlu dikeluarkan peraturan mengenai keamanan kerja (Veiligheidsreglemen) pada tahun 1905 beserta peraturan-peraturan khusus sebagai pelengkap pelaksanaannya dan direvisi pada tahun 1910. Pengawasan Undang-Undang ini dilakukan oleh Veilicheid Toezich.

Selanjutnya dalam buku Suma'mur (1987 : 24) tercatat bahwa jumlah perusahaan dari tahun ke tahun meningkat dengan pesatnya. Pada tahun 1910 - 1920 tercatat 1500 buah perusahaan, angka ini meningkat menjadi 5.585 pada tahun 1920-1930. Seiring dengan perkembangan jumlah perusahaan tersebut maka masalah keselamatan kerja pun semakin dirasakan pentingnya di perusahaan. Pada tahun 1916 dikeluarkan Undang-Undang Pengawasan Tambang yang antara lain memuat kesehatan dan keselamatan tambang

kemudian lahir pulalah Undang-Undang Gangguan pada tahun 1927 yang berisi ketentuan-ketentuan tentang pendirian perusahaan yang membahayakan, kerugian perusahaan dan gangguan. Pada tahun 1930 pemerintah HB merevisi Undang-Undang Uap. (Suma'mur 1987 : 25)

Pada masa 1931-1936 adalah saat depresi ekonomi, namun begitu jumlah perusahaan tidak berkurang melainkan hanya mengurangi kegiatan-kegiatannya. Pada tahun 1940 keluar peraturan tentang biaya pemeriksaan kesehatan kerja di perusahaan.

Setelah Indonesia merdeka, masalah keselamatan kerja berkembang sesuai dengan dinamika bangsa Indonesia. Beberapa tahun kemudian setelah proklamasi kemerdekaan, Undang-Undang Kerja dan Undang-Undang Kecelakaan (kompensasi) diundangkan. Kemudian dimasukkan jawatan-jawatan pelaksanaan Undang-Undang pada tubuh Departemen Perburuhan antara lain jawatan pengawasan keselamatan kerja. Jawatan ini tetap ada walaupun organisasinya berubah berkali-kali. Kemudian pada tahun 1957, didirikan pula lembaga kesehatan dan keselamatan kerja. Baru pada tahun 1970 UU No.1 tentang Keselamatan Kerja diundangkan laboratorium keselamatan kerja telah dibangun sejak tahun 1969 sampai sekarang. Begitupun organisasi-organisasi keselamatan kerja mulai bermunculan pada tingkat perusahaan-perusahaan. Pada tahun tahun 1975, seminar nasional Higene Perusahaan dan Keselamatan Kerja mengambail tema

"penerapan Keselamatan Kerja Demi Pembangunan"(Suma'mur 1987 : 25).

Dalam era lepas landas ini masalah Keselamatan kerja oleh pemerintah betul-betul digalakkan, bahkan diusahakan agar keselamatan kerja ini bisa membudaya dalam kehidupan sehari-hari bangsa Indonesia. Hal ini nyata yaitu mulai sejak tahun 1984 berdasarkan SK Menteri Tenaga Kerja No.KEP-13/MEN/1984 di keluarkan pola kampanye nasional tentang keselamatan kerja, dan usaha inipun dilanjutkan dengan dikeluarkannya SK Menteri Tenaga Kerja No.KEP.332/MEN/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kampanye Nasional Keselamatan dan Keselamatan Kerja Tahun 1990 dan Tema pokok yang dipilih tahun ini ialah: "MENINGKATKAN PERAN SERTA MASYARAKAT DALAM PEMBUDAYAAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DISEHUA SEKTOR DAN KEGIATAN PEMBANGUNAN".

### 3. Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Keselamatan Kerja

#### A. Umum

Dalam UUD 1945 khususnya pasal 27 ayat (2) mengisyaratkan Hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Dikatakan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan apabila keselamatan tenaga kerja sebagai pelaksananya adalah terjamin. Akibat-akibat kecelakaan seperti kematian, cacad, cedera penyakit dan lain-lain adalah bertentangan dengan

dasar kemanusiaan. Atas dasar itulah maka lahir berbagai aturan pelaksanaan yang mengatur masalah keselamatan kerja.

Kemudian UU No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenaga Kerjaan mengatur tentang keselamatan tenaga kerja antara lain pada pasal 9 dan pasal 10 ayat (a) diuraikan sebagai berikut :

#### Pasal 9

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

#### Pasal 10 ayat (a) dan (d)

Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja: (UU Nr.1 Tahun 1970)
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Kalau ditinjau dari sasarannya maka peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan kerja dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu :

1. Peraturan perundang-undangan yang ber sasaran pada pencegahan kecelakaan akibat kerja. Kelompok ini terdiri dari Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang diturunkan atau dapat dikaitkan dengannya.
2. Peraturan perundang-undangan yang ber sasaran pada

pemberian kompensasi terhadap kecelakaan yang sudah terjadi. Kelompok ini terdiri dari UU kecelakaan dan peraturan-peraturan yang diturunkannya.

Berikut ini akan kita uraikan perundang-undangan tersebut diatas.

#### B. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diundangkan pada tahun 1970 dan menggantikan Veiligheids Reglement Stbl. No.406 yang berlaku sejak tahun 1910. Adapun latar belakang penggantian VR tersebut dengan UU Keselamatan Kerja sebagaimana dikemukakan dalam penjelasan umum Undang-Undang tersebut bahwa dalam banyak hal Veiligheids dianggap sudah tidak cocok lagi dengan perkembangan peraturan industrialisasi di Indonesia dewasa ini dan seterusnya. Mesin-mesin, alat-alat pesawat baru dan sebagainya yang serba pelik banyak dipakai, bahan-bahan teknis baru banyak diolah dan dipergunakan sedangkan mekanisasi dan elektrifikasi diperluas dimana-mana sehingga dalam banyak hal berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional tenaga kerja dan para pekerja. Hal-hal ini memerlukan pengarahan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal lain kehilangan keseimbangan, dan lain-lain merupakan akibat dari padanya dan menjadi sebab terjadinya kecelakaan. Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat pesawat-pesawat

dan sebagainya yang serba pelik serta cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan kerja tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang senantiasa merupakan sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju dan tepat. Selanjutnya dengan peraturan yang maju akan di - capai keamanan yang bersangkutan dan hal ini dapat mem - pertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Selanjutnya dijelaskan pula dalam penjelasan umum Undang-Undang Keselamatan Kerja bahwa pengawas berdasar - kan VR seluruhnya bersifat represif. Dalam Undang - Undang Keselamatan Kerja, terjadi perubahan prinsipil dengan mengubah sifat tersebut menjadi lebih diarahkan pada sifat Preventif. Dalam praktek dan pengalaman, di - rasakan perlu adanya pengaturan yang baik sebelum per - usahaan-perusahaan, pabrik-pabrik atau bengkel-bengkel didirikan, karena amatlah sukar untuk mengubah atau me - rombak kembali apa yang telah dibangun dan terpasang di - dalamnya guna memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang bersangkutan.

Secara singkat dapat kita katakan bahwa Undang - Undang ini merupakan pembaharuan penting dari yang lama mengenai isi, bentuk dan sistimatikanya, yang dalam

buku Suma'mur 1987 : 30 diuraikan secara rinci sebagai berikut :

- a. Perluasan ruang lingkup
- b. Perubahan pengawasan represif menjadi preventif
- c. Penyesuaian tata usaha sebagaimana diperlukan pelaksanaan pengawasan
- d. Perumusan teknis yang lebih tegas
- e. Tambahan pengaturan pembinaan keselamatan kerja bagi pimpinan perusahaan dan tenaga kerja.
- f. Tambahan pengaturan pemungutan retribusi tahunan

Materi yang diatur oleh Undang-Undang Keselamatan Kerja meliputi bab-bab peristilahan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan panitia pembina keselamatan Kerja dan kesehatan kerja, pelaporan kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban bila memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus, ketentuan-ketentuan penutup.

Kelebihan Undang-Undang No.1 tahun 1970 adalah di - muatnya secara langsung pejabat yang diberi wewenang untuk melakukan usaha-usaha pelaksanaan Undang-Undang ini yaitu :

1. Direktur Keselamatan Kerja yaitu : Pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-Undang Keselamatan Kerja.
2. Pegawai Pengawas yaitu : Pegawai yang menjalankan pengawasan pada perusahaan-perusahaan apakah Undang-Undang Keselamatan Kerja dijalankan atau tidak. Personilnya adalah dari Departemen Tenaga Kerja.

3. Ahli Keselamatan kerja yaitu : seorang ahli yang berasal dari luar Departemen Tenaga kerja yang ditunjuk langsung oleh Mentri Tenaga Kerja.
4. Adanya pengurus dalam rangka menegakkan keselamatan kerja. Pengurus ini biasanya dipilih oleh karyawan sendiri dimana pengrus inilah yang memimpin pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan dan bertanggung jawab terhadap, adanya kemungkinan kecelakaan.

Pasal 3 undang-undang ini menyatakan bahwa : dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk ;

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan..... dan seterusnya sampai pada point r (lihat pada lampiran skripsi ini )

Dari uraian tersebut jelas bahwa Undang-Undang menghendaki agar syarat-syarat keselamatan kerja ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Lalu bagaimana kalau peraturan perundangan tersebut belum ada ?

Hal ini akan terjawab bila kita melihat pasal 17 Undang-Undang ini yaitu:

"Selama peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang ini belum dikeluarkan, maka peraturan di bidang keselamatan kerja yang ada pada waktu undang-undang ini mulai berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini"

Dari pernyataan yang diuraikan dalam pasal tersebut maka

aturan Umum Instalasi Listrik (PUIL) atau AVE (No.2004) norma-norma ini dikeluarkan pada tahun 1937 oleh Dewan Normalisasi di Indonesia. Didalam PUIL ini dicantumkan pula bahwa pada pemasangan baru atau perluasan hantaran-hantaran luar berlaku per-aturan-peraturan pemasangan hantaran luar VAB (Voorsch rifften voor den Aanleg van Buiten leidingen).

5. Peraturan khusus "c" Berisi syarat khusus bagi  
Ketetapan direktur BOW pabrik gula pasir.  
No.11966/stw tgl 19-8-1910
6. Peraturan khusus "D" Berisi syarat-syarat khusus  
(DD) Ketetapan CV No. 8. bagi bejana angin yang di  
60/1/8 tgl 25-3-1931 pergunakan untuk menjalan-  
kan motor.
7. Peraturan khusus "EE" Berisi sayarat-syarat khusus  
ketetapan KJPKK No. S. bagi perusahaan-perusahaan  
60/1/8 yang membuat atau mengolah  
bahan-bahan yang mudah me-  
nyala.
8. Peraturan khusus "F" Berisi syarat-syarat khusus  
(FF) (Ketetapan CV No.4/ bagi perusahaan-perusahaan  
Bb.3/P, tgl 9-11-1931) yang membuat dan memompa  
gas-gas.
9. Peraturan khusus "G" Berisi syarat-syarat khusus  
GG) (Ketetapan CV No. S. bagi perusahaan yang  
60 /1/8, tgl 10-12-1962) menyelenggarakan bioskop
10. Peraturan khusus "HH" Berisi sarat-syarat khusus  
(Ketetapan KJPKK No. 3/ bagi perusahaan yang mengo-  
3/P/62, tgl 10-12-1962 lah dan mempergunakan putih  
tima kering.
11. Peraturan khusus "II" Berisi syarat-syarat khusus  
(Ketetapan KJPKK No. 7/ bagi perusahaan yang mem-  
Bb.3/P, tgl 10-12-1961 punyai instalasi atau las  
dengan gas karbit.
12. Peraturan khusus "K" Berisi syarat-syarat khusus  
(KK) (ketetapan CV No. bagi perusahaan yang membuat  
S.65/2/9, tgl 23-1-1933 menggunakan atau mengolah  
bahan yang dapat meledak.

13. Peraturan khusus "L" (LL) (Ketetapan CV No.S. 68/1/1, tgl 6-8-1936) Berisi syarat-syarat khusus bagi perusahaan yang menggunakan tangki apung.
14. Peraturan khusus "N" Berisi syarat-syarat khusus bagi perusahaan yang mem - buat gelas.
14. Undang-Undang Uap stbld 225 tahun 1930 Berisi ketentuan-ketentuan tentang pesawat uap.
16. Peraturan Uap stbld 339 tahun 1930 Berisi peraturan pelaksanaan Undang-Undang uap tahun 1930 No. 225 terutama syarat syarat pemakaian pesawat uap.
17. Undang-Undang Timah Putih kering stbl. 509 tahun 1931 Berisi ketentuan-ketentuan bahan putih timah kering.
18. Penetapan pelanggaran terhadap penggunaan fosfor putih (persetujuan di Bern) stbl.275 tahun 1912. Berisi syarat-syarat pe - larangan penggunaan fosfor putih bagi perusahaan korek api.
19. Penetapan pelanggaran bagi pembuatan, impor, pemilikan pengangkutan dan penjualan korek api yang menggunakan fosfor putih stbl. 755 tahun 1916 Berisi syarat-syarat tentang pelarangan bagi perusahaan yang membuat, mengimpor, mempunyai, mengangkut, dan memperdagangkan korek api yang mengandung fosfor putih.
20. Peraturan tentang petasan di Indonesia Berisi ketentuan-ketentuan tentang impor, pembuatan, pemilikan, menyalakan serta perdagangan petasan di Indonesia.
21. Syarat-syarat bagi peraturan Undang- Undang Petasan stbl. 10 tahun 1933 Berisi syarat-syarat bagi perusahaan petasan sehubungan dengan penetapan petasan di Indonesia. stbl. No. 143 tahun 1932
22. Undang-Undang Penimbunan Dan Penyimpanan Minyak Tanah dan Bahan-Bahan Yg Mudah Menyala. stbl. 199 tahun 1927 Berisi ketentuan tentang penimbunan dan penyimpanan
23. .

dapat dikatakan bahwa secara formal Undang-Undang ini memang mencabut keberlakuan peraturan-peraturan sebelumnya seperti Veligsheidreglemen, Stoom Ordonantie dan sebagainya tetapi kenyataannya bahwa segala peraturan tersebut masih berlaku sejauh tidak bertentangan dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan sejauh Undang-Undang ini belum mengaturnya.

Jadi selama syarat-syarat keamanan kerja/keselamatan kerja yang dimaksudkan dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970 belum diatur, maka syarat-syarat keselamatan kerja yang terdapat dalam pelbagai peraturan perundang-undangan dari masa sebelumnya masih tetap berlaku. Dalam hal ini akan kita lihat sejumlah peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan kerja yang berlaku sebelum adanya Undang-Undang Keselamatan Kerja,

Suma'mur (1987 : 36-38) :

- "1. Ketetapan tambahan bagi VR stbl.8600 tahun 1910 Berisi ketentuan-ketentuan khusus sehubungan dengan usaha pengamanan tercantum pada pasal 2 VR
2. Peraturan khusus sebagai pelengkap VR tahun 1910 Berisi syarat-syarat khusus yang ditetapkan oleh kepala inspeksi keselamatan kerja berdasarkan pasal 3 VR
3. Peraturan khusus "AA" Ketetapan K J P P No. 1/ Bb/3/P, tgl 1-10-1966 Berisi syarat-syarat khusus bagi pasal 2 sub 18 VR tentang PPPK
4. Peraturan khusus "B" (BB) Ketetapan CV No. S 67/1/9 tgl 12-12-1968 Berisi syarat-syarat khusus bagi instalasi listrik di perusahaan-perusahaan. Dalam peraturan khusus ini ditetapkan norma-norma per -

- |   |  |
|---|--|
| 23. Peraturan penimbunan minyak tanah dan bahan-bahan cair stbl. 200 tahun 1927 | berisi tentang pengaturan dan persyaratan penimbunan dan penyimpanan   |
| 24. Peraturan minyak tanah stbl. 144 tahun 1928.                                | Berisi pengaturan pelaksanaan syarat-syarat Undang-Undang Pengangkutan Minyak Tanah stbl. 214 tahun 1927.  |
| 25. Ketetapan tentang pemasangan dan pemakaian jaringan saluran listrik         | Berisi ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat pemasangan jaringan dan instalasi listrik untuk penerangan khusus di daerah luar Jawa dan Madura. |
| 26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tahun 1969 (LN. No.65).                      | Berisi tentang penyelenggaraan kursus latihan kader-kader keselamatan kerja.   |

Kemudian lebih lanjut dikatakan dalam uraian tersebut, Suma'mur (1987 : 38) peraturan - peraturan tersebut sebagian besar telah mendapat pengesahan kembali sebagai peraturan-peraturan pelaksanaan Undang-Undang Keselamatan Kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa sampai saat ini masih banyak peraturan-peraturan produk kolonial yang tetap kita gunakan khususnya di bidang keselamatan kerja.

Dengan lahirnya Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja maka segala bentuk peraturan yang mengatur mengenai keselamatan kerja baik yang sudah ada sebelumnya seperti yang telah diuraikan di atas maupun dalam rangka penyusunan peraturan-peraturan selanjutnya di bidang keselamatan kerja haruslah tetap berpedoman pada UU No. 1 tahun 1970.

Adapun peraturan-peraturan yang lahir sesudah di -  
undangkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 di uraikan  
oleh Suma'mur (1987 : 38) :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tahun 1970 LN. NO.2  
berisi tentang Pembentukan Panitia Pembinaan Ke -  
selamatan Dan Kesehatan Kerja.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tahun 1970 LN, No.3  
berisi tentang Pemberitahuan Panitia Persiapan  
Tentang Penyelenggaraan Pembentukan Panitia Pembina  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan
3. Peraturann Menteri Tenaga Kerja tahun 1970 LN. No.4  
tentang Peraturan Pemungutan Biaya Pemeriksaan Dan  
Pengawasan Keselamatan Kerja di Perusahaan. Berlaku  
1-11-1971. Peraturan ini mengganti peraturan biaya  
stbl. No. 424 dan 425 tihun 1940.

#### C. Undang-Undang Kecelakaan 1947

Seperti yang telah penulis uraikan pada sub bab ter-  
dahulu maka Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini merupakan  
peraturan perundang-undangan yang berorientasi kepada  
pemberian kompensasi pada kecelakaan yang sudah terjadi.

Ditinjau dari perkembangan kebutuhan atau keadaab -  
keadaan masyarakat tenaga kerja saat ini, sebenarnya per-  
aturan perundang-undangan tersebut di atas dapat dikatakan  
sudah tidak sesuai lagi, baik dari ruang lingkupnya  
maupun dari materi yang diaturnya sebagai salah satu contoh

dapat dikemukakan bahwa ketentuan ganti rugi kecelakaan sebagaimana diatur dalam UU Kecelakaan tersebut yang masih terbatas diperuntukkan pada pekerja yang bekerja pada 13 macam bentuk kegiatan perusahaan, sedangkan kalau kita lihat dari perkembangan teknologi dan industrialisasi dewasa ini kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan dapat menimpa setiap pekerja. Disadari juga bahwa untuk mempersiapkan suatu peraturan perundang-undangan disamping memerlukan prosedur yang relatif panjang dan waktu yang lama maka untuk itulah sampai saat ini peraturan tersebut tetap, diberlakukan untuk memberi perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan sebab bagaimanapun diupayakan untuk mencegah kecelakaan tapi karena keterbatasan manusia jugalah sehingga kecelakaan kerja tak dapat dielakkan dan disinilah fungsinya UU kecelakaan 1947. Hal ini seiring dengan apa yang diuraikan oleh Soetiksono (1979 : 53) mengenai kecelakaan dan pertanggungannya sebagai berikut :

"Segala sesuatu dijalankan untuk menghindarkan buruh dari bahaya yang disebabkan oleh mesin-mesin, akan tetapi bahaya kecelakaan, tetap ada dan terjadinya kecelakaan tak dapat dicegah, berhubung dengan kenyataan bahwa manusia tidak berdaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan, maka hak menuntut pembayaran kerugian tak dapat lagi didasarkan atas "soal kesalahan". Keadaan ini membawa dasar baru ialah dasar terdapatnya resiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungan majikan (Resque Professional)".

Dengan berubahnya sistim pembayaran ganti rugi yang didasarkan pada "Soal kesalahan" menjadi "Resque profesi-

onal" maka setiap terjadi kecelakaan di tempat kerja (dalam arti luas) yang ada hubungannya dengan hubungan kerja, maka perusahaan wajib memberikan ganti rugi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip-prinsip inilah yang mendasari lahirnya UU kecelakaan 1947 No.33 Tentang Kecelakaan Kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang diuraikan dalam penjelasan umum pasal 1 ayat (1) Undang-undang tersebut yang ditulis dalam buku R. Naning (1983 : 44) sebagai berikut :

"Dalam ayat ini ditetapkan bahwa hubungan kerja pada perusahaan cukup memberi alasan untuk mewajibkan majikan memberi tunjangan kepada buruh yang mendapat kecelakaan di perusahaan itu. Tiap-tiap kecelakaan diperusahaan yang mewajibkan memberi tunjangan telah menjadi tanggungan majikan. Ini berhubung dengan dipakainya dasar resque professional".

Berdasarkan uraian diatas, maka setiap kecelakaan yang terjadi pengusaha wajib untuk memberikan ganti rugi terlepas dari apakah kecelakaan tersebut disebabkan oleh kesalahan pekerja atau tidak.

Undang-Undang Kecelakaan 1947 jika dibandingkan dengan Ongevallen Regeling 1939 dan Schepelingen Ongevallen Regeling 1940, sudah lebih maju sebab pengertian kecelakaan kerja disini tidak hanya meliputi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh suatu hubungan langsung di tempat kerja tetapi lebih dari itu yang dikenal dengan sebutan kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, G. Karta Saputra dkk (1986 : 158) menjabarkan pengertian tersebut sebagai berikut :

"(a) Buruh yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja

- dipandang sebagai terjadinya kecelakaan;
- (b) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan pada pekerjaan;
  - (c) Buruh yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
  - (d) Buruh yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Menurut UU Kecelakaan 1947 tidak semua perusahaan diwajibkan memberi ganti rugi tetapi tingkat pembatasan sebagaimana diatur pada pasal 2 yang berbunyi :

1. Yang menggunakan tenaga mesin;
2. Yang menggunakan gas yang telah dicairkan, dikempa atau yang jadi cair karena tekanan;
3. Yang menggunakan zat padat atau cair, gas yang amat tinggi panasnya atau mudah terbakar, atau menggigit, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan cara yang lain berbahaya atau dapat merusak kesehatan;
4. Yang membangkitkan, mengubah, membagi-bagi, mengalirkan atau mengumpulkan tenaga listrik;
5. Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari dalam tanah;
6. Yang menjalankan pekerjaan memuat dan membongkar barang;
7. Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang
8. Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah membetulkan atau membongkar bangunan baik di dalam atau di atas tanah maupun di dalam air, membuat saluran di dalam tanah dan jalan;

9. Yang mengusahakan hutan;
10. Yang mengusahakan siaran radio;
11. Yang mengusahakan perkebunan;
12. Yang mengusahakan pertanian;
13. Yang mengusahakan perikanan;

Dengan ditetapkannya ke 13 jenis perusahaan yang diwajibkan memberu ganti rugi maka apabila ada kecelakaan yang terjadi di luar dari ke-13 jenis perusahaan yang telah diuraikan di atas maka ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Kecelakaan tak dapat diterapkan padanya, seperti apa yang diuraikan oleh Soepomo (1983 : 139)

"Buruh yang bekerja di perusahaan diluar ke tiga belas jenis perusahaan termaksud dalam Undang-Undang kecelakaan itu jika menderita kecelakaan dapat menuntut ganti rugi berdasarkan ketentuan pada pasal 1602 w kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau menuntut pembayaran upah seperti termaksud dalam pasal 1602 c"

Sebenarnya kalau kita melihat dan mengkaji makna yang terkandung dalam pasal 2 ayat (2) UU No.33 Tahun 1947 maka UU ini menghendaki bahwa bila terjadi kecelakaan diluar dari ke-13 jenis perusahaan yang sudah diuraikan di atas, maka dibuat satu UU baru mengenai macam perusahaan tersebut yang mewajibkan untuk memberi ganti rugi atas suatu kecelakaan dalam hubungan kerja.

#### 4. Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan

Adakah terlintas dalam benak, kita akan nasib seorang pekerja yang terkena kecelakaan, seorang pekerja yang

hidupnya semata-mata bergantung pada penghasilan yang diperoleh selama ia mampu melakukan pekerjaan .....? Sudah barang tentu sangat memprihatinkan. Adakah upah yang diperoleh selama ini akan cukup untuk menanggulangi kebutuhan-kebutuhan hidupnya dan keluarganya selama ia tidak mampu melakukan pekerjaan, belum lagi kalau akibat kecelakaan tersebut berakibat fatal; cacat atau kematian.

Atas dasar itulah sehingga perlu diberi perlindungan kepada pekerja yang terkena kecelakaan tersebut. Satu keistimewaan bagi Hukum Perburuhan bahwa pihak pekerja tak perlu lagi untuk melakukan penuntutan atas kecelakaan yang menimpa dirinya. Pihak pengusaha wajib untuk memberikan ganti rugi terlepas dari apakah kecelakaan itu disengaja atau tidak. Prinsip ini disebut Resque profesi - onal atau resiko menjalankan perusahaan.

Tentang kewajiban pengusaha sehubungan dengan terjadinya kecelakaan oleh R.G Karta Saputra (1986 : 171-172) bahwa pengusaha selambat-lambatnya dalam 2 kali 24 jam wajib melaporkan kecelakaan tersebut pada Pegawai Pengawas.

Dalam hal ada kekhawatiran pada pihak pekerja sehubungan akan tanggung jawab pengusaha terhadap kecelakaan kerja, maka dalam pasal 19 ayat (3) UU Kecelakaan Kerja Tahun 1947 bahwa baik pekerja, keluarga atau rekan sekerjanya diwenangkan untuk memberitahukan tentang terjadinya kecelakaan kerja tersebut kepada pengawas.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 maka ganti rugi yang diberikan kepada pekerja sehubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja atau menderita sakit karena hubungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian ongkos pengangkutan dari tempat pekerja mendapat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit.
- b. Pemberian pengobatan atau perawatan, termasuk juga ongkos pembelian obat-obatan dan alat-alat pembalut sejak kecelakaan terjadi sampai pekerja dapat bekerja kembali.
- c. Pemberian ongkos kubur jika pekerja yang mengalami kecelakaan tersebut meninggal dunia.
- d. Tunjangan berupa uang yang tersendiri dari :
  1. Tunjangan kepada pekerja yang mendapat kecelakaan.
  2. Tunjangan kepada keluarga pekerja, jika pekerja yang mendapat kecelakaan meninggal dunia

Dalam hal pemberian tunjangan keluarga, satu syarat yang perlu diperhatikan bahwa nafkah hidup dari anggota keluarga yang ditinggalkan sebagian besar atau seluruhnya ditanggung oleh pekerja tersebut. Adapun ketentuannya sebagai berikut :

a. Janda/duda

Besarnya tunjangan ditetapkan adalah 30 % dari upah tenaga kerja setiap hari

b. Anak dari tanaga kerja

Besarnya tunjangan adalah 15 % dari upah sehari. Yang berhak menerima sumbangan adalah anak yatim atau anak yang disyahkan yang berumur dibawah 16 tahun sebesar 15 % dari upah pekerja sehari (anak tersebut belum kawin), kalau anak itu sudah yatim piatu maka tunjangannya meningkat menjadi 20 % upah pekerja/hari

c. Tunjangan kepada bapak dan ibu atau kakek dan nenek  
Besarnya adalah 30 % dari upah/hari

d. Tunjangan kepada seorang cucu

Besarnya adalah 20 % dari upah pekerja/hari dengan ketentuan cucu tersebut sudah tidak mempunyai orang tua lagi

e. Tunjangan kepada mertua

Besarnya adalah 30 % dari upah pekerja/hari

Jumlah tunjangan-tunjangan kepada janda (janda - janda) anak-anak (anak yatim piatu), bapak dan ibu (kakek dan nenek) cucu dan mertua besarnya paling banyak 60 % dari upah sehari. Tunjangan kepada mertua laki-laki dan perempuan hanya dibayar jika tunjangan kepada janda (janda-janda) anak-anak (anak yatim piatu), bapak dan ibu (kakek dan nenek), dan cucu telah dibayar penuh. Jika tunjangan bagi janda (janda-janda) dan anak-anak buruh melebihi 60 % dari upah sehari maka uang tunjangan bagi anggota keluarga akan dikurang sedemikian rupa hingga

bagian dari tiap-tiap anggota keluarga seimbang dengan jumlah yang ditetapkan untuk golongan keluarga.

Contoh : Seorang buruh meninggal dunia karena mendapat kecelakaan dengan meninggalkan seorang janda dan 8 orang anak.

Berapa bagian mereka masing-masing ?

Jawab :

Diketahui: - Janda menerima tunjangan kecelakaan sebesar 30 %

- Tiap anak 15 %. Jadi 8 orang anak =  
 $8 \cdot 15 \% = 120$

Jadi bahagian mereka masing-masing adalah :

Janda menerima  $30/150 \cdot 60\% = 1/5 \cdot 60\% = 12\%$

Jadi masing-masing anak memperoleh  $= 48\% : 8 = 5,11\%$

Jumlah tunjangan kepada keluarga buruh 60%.

Disisi lain nasib tenaga kerja perlu diperhatikan yaitu manakala terjadi perselisihan paham yang harus diselesaikan di depan hakim. Di sini peranan pegawai pengawas sangat diperlukan yaitu mewajibkan pihak majikan untuk :

- a. Memberi pertolongan pengobatan dan perawatan kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan.
- b. Memberi ongkos penguburan untuk mengubur tenaga kerja yang meninggal dunia karena mendapat kecelakaan.
- c. Memberi tunjangan-tunjangan untuk sementara kepada tenaga kerja atau keluarga yang ditinggalkannya yang besarnya ditetapkan oleh pegawai pengawas.

### BAB III

#### TENTANG KEDUDUKAN DAN PERANAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN DI BIDANG KESELAMATAN KERJA

##### 1. Tugas dan Kewajiban Departemen Tenaga Kerja

Berbicara mengenai tugas dan kewajiban Departemen Tenaga kerja, maka tidak bisa lepas dari apa yang menjadi misi dari pada Departemen Tenaga Kerja yang dikenal dengan istilah 3,7,11; 3 peranan, 7 program utama, dalam 11 prioritas yang dimuat dalam buku pedoman pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai berikut :

##### Peranan Departemen Tenaga Kerja :

1. Membina angkatan kerja yang disiplin dan produktif
2. Membina hubungan industrial yang mantap, aman dan dinamis berdasarkan Pancasila
3. Membina kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja

##### Program Utama Departemen Tenaga Kerja

1. Peningkatan latihan kerja dan produktifitas tenaga kerja
2. Perluasan kesempatan kerja dan pendayagunaan tenaga kerja
3. Peningkatan sistim informal ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja
4. Pembinaan hubungan industrial Pancasila
5. Pembinaan dan pengawasan kondisi dan lingkungan

kerja

6. Peningkat kesejahteraan tenaga kerja

7. Peningkatan pembinaan aparatur Departemen Tenaga Kerja.

Prioritas Dalam Rangka Program Utama Departemen Tenaga Kerja :

1. Peningkatan latihan kerja, melalui peningkatan efektifitas dan efisiensi fasilitas latihan baik pemerintahan maupun swasta.
2. Peningkatan dan pemasyarakatan produktifitas kerja dalam segala aspeknya.
3. Perluasan lapangan kerja terutama usaha mandiri dan peningkatan sektor informal.
4. Penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja terutama melalui AKAD dan AKAN.
5. Peningkatan pemasyarakatan informal pasar kerja dan aplikasi perencanaan tenaga kerja.
6. Peningkatan pendidikan dan sarana hubungan industrial Pancasila.
7. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistim pengupahan dan perluasan program ASTEK
8. Pembentukan, peningkatan efektifitas perangkat K3 terutama P2K3 dan dewan K3.
9. Peningkatan sistim pengawasan ketenagakerjaan.
10. Peningkatan efektifitas organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja serta penyempurnaan per -

aturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

11. Peningkatan pengabdian, disiplin dan kemampuan pegawai Departemen Tenaga Kerja serta pengawasan melekat setiap unit.

Dari misi yang diemban Departemen Tenaga Kerja sebagai kebijaksanaan operasional, maka masalah keselamatan kerja menjadi tampil ke depan. Hal ini berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja memberikan prioritas yang tinggi terhadap pengolahan dan pembinaan keselamatan kerja sebagai salah satu aspek didalam sistim pembinaan ke - tenagakerjaan nasional.

Untuk tegaknya peraturan perundang-undangan di - bidang keselamatan kerja maka diperlukan adanya peng - awasan sebagaimana diatur dalam UU pengawasan Perburuhan No.3 Tahun 1951. Adapun tugas seorang pengawas secara jelas diuraikan oleh Soepomo (1983 : 45) yaitu :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam per - undang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu.
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberikan penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apalah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimana pelaksanaannya.
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Dengan demikian untuk menjadi seorang pengawas bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, yang dapat dilakukan oleh sembarang orang, tapi untuk menjadi seorang pengawas

haruslah orang yang sudah berpengalaman ataukah sudah menjalani pendidikan khusus dan ditunjuk oleh pemerintah untuk pekerjaan tersebut. Hal ini jelas sebab tugas seorang pegawai pengawas perburuhan tidak hanya sekedar melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan tetapi seorang pengawas juga harus mampu memberikan penjelasan-penjelasan tehnik serta nasehat, agar pihak pekerja dapat terlindungi dari kemungkinan mendapat kecelakaan pada waktu menjalankan kerjanya di perusahaan, sehingga maksud dan tujuan dari pelaksanaan keselamatan kerja dapat terwujud efektifitasnya, bahkan lebih dari pada itu seorang pengawas juga harus mampu mengantisipasi kondisi-kondisi serta realita yang sebenarnya untuk dijadikan bahan dalam penetapan kebijaksanaan pemerintah untuk selanjutnya.

Dalam tubuh Departemen Tenaga Kerja dibentuk pegawai pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja. Guna keberhasilan pengawasan terhadap tegaknya peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja yang merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, telah dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu. Dalam peraturan menteri tersebut diuraikan secara rinci mengenai tugas dan kewajiban Departemen Tenaga Kerja melalui Pegawai Pengawas Umum

dan Pegawai Pengawas Spesialis yang diuraikan sebagai berikut :

Tugas dan kewajiban Pegawai Pengawas Umum :

1. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol di perusahaan atau di tempat kerja.
2. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawasan ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Sedangkan tugas dan kewajiban Pegawai Spesialis

adalah

1. Melaksanakan kontrol dan pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.
2. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan ke-

wajibannya.

4. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan.
5. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku akte pengawasan ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Karena sampai saat ini Departemen Tenaga Kerja dalam wilayah Kota Madya Ujungpandang belum mengenal pembagian antara pegawai pengawas umum dan Pegawai Pengawas Spesialis dengan kata lain belum ada pembagian kedua jenis pegawai tersebut, maka semua tugas dan kewajiban di atas (Tugas dan Kewajiban Pegawai Pengawas Umum dan Spesialis) dilaksanakan oleh wadah yang ada sekarang yaitu Pengawas Ketenagakerjaan. Sampai saat ini kegiatan pengawasan yang telah dilakukan dapat kita lihat dari beberapa data yang penulis peroleh dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 1

No	Thn	Jumlah Perusahaan	K E G I A T A N			Ins.+ Kunj.+ Kont.
			Ins.	Kunj.	Kont.	
1.	88/89	3.468	142	427	230	799
2.	89/90	3.572	168	610	253	1.031
3.	90/91	3.633	154	476	215	845
J U M L A H			454	1513	698	1.675

Keterangan: - Ins. = Inspeksi

- Kont. = Kontrol

- Kunj. = Kunjungan

- Jumlah perusahaan = Jumlah perusahaan dalam wilayah kerja Kotamadya Ujungpandang yang meliputi Gowa, Takalar dan Maros.

Untuk melengkapi data tersebut di atas, ada beberapa informasi penting yang penulis peroleh dari hasil wawan wawancara dengan Yanche Karundeng S.H yaitu :

- Jumlah personil pegawai pengawas Departemen Tenaga Kerja adalah 14 orang
- Target kunjungan adalah :  
10 perusahaan tiap personil  
bulan

Jadi kalau target itu dipenuhi maka jumlah perusahaan yang dikunjungi dalam 1 tahun adalah 1680 perusahaan.

Dari data tersebut nampak bahwa dari tahun ke tahun kuantitas pengawasan yang dilakukan belumlah mencapai apa yang ditargetkan yaitu mengunjungi perusahaan  $\pm$  1680 kunjungan setiap tahun. Dapat kita lihat pada periode 88/89 jumlah kunjungan ditambah dengan kontrol dan inspeksi dicapai 799 kali, periode 89/90  $\pm$  sebanyak 1031 kali dan pada periode 90/91 (sampai bulan 12) tercatat 845 kali mengadakan kunjungan.

Kalau kita kembali menganalisa data tersebut maka walaupun target itu dipenuhi maka akan ada perusahaan yang tidak mendapat kunjungan sama sekali dalam satu waktu tertentu, sehingga dari data tersebut penulis berkesimpulan bahwa pelaksanaan tugas dan kewajiban Departemen Tenaga Kerja tidak akan mencapai hasil yang

hasil yang seoptimal mungkin kalau personil yang dimiliki tidak ditambah.

## 2. Peranan Departemen Tenaga Kerja Dalam Memasyarakatkan Keselamatan Kerja Di Perusahaan

Kalau kita kembali pada tujuan keselamatan kerja itu sendiri yaitu : melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di tempat kerja, terpeliharanya sumber-sumber produksi dan dapat dipergunakan secara aman dan efisien. Maka jelas bagi kita bahwa peranan keselamatan kerja berfungsi untuk melindungi manusia atau benda sehingga keamanan dan keselamatan kerja bukan hanya monopoli para pekerja yang mendapat upah tetapi adalah milik semua anggota masyarakat karena merupakan suatu kebutuhan.

Memang kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan oleh siapapun juga, namun secara tidak langsung hampir pada semua peristiwa kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini merupakan salah satu alasan dikeluarkannya UU No.1 Tahun 1970 yang merupakan katup pengaman dalam mencegah terjadinya kecelakaan di setiap unit kerja.

Keselamatan kerja ini mempunyai fungsi strategis dalam upaya mengamankan tenaga kerja (Industrial Safety)

untuk mencegah eksekusi pembangunan berupa penderitaan pekerja, hilangnya pendapatan, kesempatan kerja dan kesempatan berusaha, tetapi nampaknya masih banyak kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapannya, akibat adanya pola pikir dan perilaku negatif dari masyarakat, khususnya pihak pengusaha maupun pihak tenaga kerja itu sendiri. Hal ini dapat kita bandingkan dengan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pekerja pada dua perusahaan yaitu : Mustamin dan Agustina karyawan PT. Qimex.CO,

Veronika dan Ester karyawan PT. Berdikari

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa kebanyakan kasus-kasus kecelakaan yang terjadi pada perusahaan tempat mereka bekerja bukanlah bersumber dari tempat-tempat yang menggunakan mesin-mesin yang berbahaya tapi justru kecelakaan-kecelakaan itu terjadi pada tempat-tempat yang hanya menggunakan alat-alat ringan seperti palu, alat pemotong dengan tangan, alat penembak paku, gunting dan alat-alat ringan lainnya. Mengapa sampai terjadi demikian ? menurut informasi yang penulis terima dari mereka bahwa hal ini disebabkan karena kelalaian dalam melakukan kerja; tidak memakai alas tangan, iseng, tidak serius dalam melakukan kerja dan lain-lain. Bahkan lebih lanjut dikatakan oleh Mustamin, Sekretaris SPSI di PT. Qimex CO. bahwa kecelakaan-kecelakaan kecil ini hampir setiap hari terjadi.

Dari data tersebut nampak bahwa betapa tingkat kesadaran

pekerja dalam memahami arti keselamatan kerja masih jauh dari apa yang diharapkan, berbagai sikap kerja dalam keadaan tidak aman (Unsafe condition) dan perilaku lainnya yang pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku yang lebih banyak bersifat demonstratif ketimbang nilai normatif yang diperlukan. Syarat keselamatan kerja dipatuhi pada saat diawasi oleh atasan atau oleh karena adanya peninjauan dari pengawas ketenagakerjaan atau dari petinggi negara (sumber informasi : Yanche Karundeng Pegawai pengawas ). Sikap seperti ini tidak menjalankan sikap rasional oleh karena tidak didasari oleh kesadaran sendiri. Faktor-faktor inilah yang mendasari sehingga jumlah kecelakaan masih cenderung untuk meningkat. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan diperoleh data dalam tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 2

NO.	Tahun	Jumlah kecelakaan
1.	1988 - 1989	230 Kasus
2.	1989 - 1990	684 Kasus
3.	1990 - Desember 1991	210 Kasus

Ket : Tahun 1990 - Desember 1991 interval waktunya hanya 6 bulan saja

Dari data tersebut menunjukkan bahwa dari tahun ketahu jumlah kasus kecelakaan masih cenderung meningkat. Ter - catat bahwa pada periode 1988-1989 ke periode berikutnya

terjadi peningkatan dua kali lipat (50 %) bahkan pada periode terakhir dalam interval waktu 6 bulan sudah terjadi 210 kasus kecelakaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Rais pegawai pengawas Departemen Tenaga Kerja bahwa kebanyakan kasus yang terjadi adalah kecelakaan-kecelakaan kecil saja. Sepintas mungkin kita akan mengatakan "apalah artinya kecelakaan kecil itu" tapi kalau kita coba untuk menelaah lebih jauh maka sebenarnya kecelakaan kecil dan kecelakaan besar tidaklah jauh berbeda bahkan boleh dikatakan sama saja. Saya katakan demikian sebab kalau kecelakaan kecil itu sering terjadi maka 10 kali kecelakaan kecil, kurang lebih akan sama dengan satu kecelakaan besar.

Atas dasar itulah sehingga perlu lebih digalakkan upaya-upaya untuk memasyarakatkan keselamatan kerja dalam arti bahwa, mengupayakan seoptimal mungkin agar keselamatan kerja ini, bisa menjadi naluri kedua para pekerja baik dalam ia sedang melakukan pekerjaan atau akan melakukan pekerjaannya.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi keadaan-keadaan tersebut, utamanya oleh pihak Departemen Tenaga Kerja selaku pihak yang paling berkompeten dalam mencegah dan mengatasi masalah keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan.

Prakarsa Departemen Tenaga Kerja untuk memasyarakatkan masalah keselamatan kerja atau membudayakan keselamat-

an kerja melalui kampanye nasional yang sudah dilaksanakan sejak tahun 1984, merupakan langkah yang paling tepat guna mengubah pola tingkah laku dan pola pikir masyarakat yang pada dasarnya belum menyadari betul akan arti keselamatan kerja. Hal ini nyata bila kita melihat data kecelakaan kerja yang dari tahun ke tahun (1988-1991) cenderung untuk meningkat.

Sebagai tindak lanjut dalam upaya memasyarakatkan keselamatan kerja maka tahun ini Tema kampanye nasional Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah : "Meningkatkan Peran Serta Masyarakat Dalam Pembudayaan K3 Di Semua Sektor dan Kegiatan Pembangunan". Adapun tujuan dan Sasaran yang ingin dicapai dalam kampanye tersebut adalah

#### 1. Tujuan

Membantu terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejagtera, bebas dari kecelakaan termasuk kebakaran dan peledakan, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan.

#### 2. Sasaran

Sasaran kampanye nasional tahun ini ada dua yaitu: Sasaran umum yaitu : meningkatkan pengertian, kesadaran, penghayatan dan kemampuan serta disiplin masyarakat akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga tumbuh dan berkembang budaya K3 dalam masyarakat yang dapat mendorong pelaksanaan pembangunan nasional yang berwawasan K3.

Sasaran khusus ialah : Meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab masyarakat dalam K3 (Buku Pola Kampanye Nasional 1990)

Upaya memasyarakatkan keselamatan kerja pada per -  
usahaan-perusahaan pada dasarnya bersasaran kepada :

1. Masyarakat Pengusaha

Hal ini penting karena keselamatan kerja adalah salah satu aspek dari manajemen. Apabila para manajer telah memperoleh pengetahuan dan pengertian tentang keselamatan kerja hal ini akan mendorong bagi ditetapkannya prinsip-prinsip keselamatan kerja pada semua tempat kerja sehingga tujuan keselamatan kerja yaitu : tenaga kerja yang selamat sehat dan produktif akan benar benar dicapai.

2. Masyarakat Tenaga Kerja/pekerja

Memasyarakatkan keselamatan kerja pada para pekerja bertujuan agar keselamatan kerja menjadi darah daging setiap pekerja sehingga keselamatan kerja menjadi naluri kedua para karyawan (Suma'mur 1987 : 8 Hyperkes Keselamatan Kerja dan Ergonomi)

Dari uraian tersebut nampak bahwa betapa masyarakat pengusaha adalah sangat menentukan dalam upaya untuk menciptakan tenaga kerja yang selamat dan produktif melalui penerapan prinsip-prinsip keselamatan kerja pada

semua tempat kerja. Itulah sebabnya mengapa pengusaha juga menjadi salah satu sasaran dalam memasyarakatkan keselamatan kerja di perusahaan. Demikian pula dengan para pekerja bahkan para pekerja inilah yang menurut hemat penulis perlu betul-betul diperhatikan dalam upaya memasyarakatkan keselamatan kerja. ~~sebab~~ pada dasarnya merekalah yang paling banyak menanggung resiko atas suatu kecelakaan yang terjadi atas dirinya, mereka pulalah yang sehari-harinya akan berhadapan dengan bahaya-bahaya yang setiap saat dapat mengancam keselamatannya. Untuk itulah maka dalam usaha memasyarakatkan keselamatan kerja ini sebagaimana diuraikan di atas bahwa diupayakan sedapat mungkin agar keselamatan kerja ini bisa menjadi darah daging para pekerja bahkan menjadi naluri kedua para pekerja.

Bentuk-bentuk upaya nyata yang telah dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam upaya memasyarakatkan keselamatan Kerja yaitu :

- Memasang pamflet-pamflet, slogan-slogan, menyebarkan brosur di perusahaan-perusahaan (dunia usaha) kepada para dokter perusahaan, para medis perusahaan, teknisi perusahaan, masyarakat akademis dan masyarakat umum.
- Penyebaran informasi keselamatan kerja melalui media cetak, beberapa kegiatan penyuluhan juga diberitakan melalui TVRI, RRI, hal ini besar

pengaruhnya dan luas jangkauannya untuk memasyarakatkan keselamatan kerja.

Adapun contoh thema pamflet atau slogan yang sering digunakan seperti :

"KESELAMATAN KERJA ANDA HARI ESOK DITENTUKAN KESELAMATAN ANDA HARI INI"

"UTAMAKAN KESELAMATAN KERJA INGAT ANAK ISTRI ANDA MENUNGGU DI RUMAH"

"LINDUNGI DIRI DAN KELUARGA ANDA DARI PENCEMARAN LINGKUNGAN"

"KESELAMATAN KERJA ADALAH PENDUKUNG PRODUKSI DAN PERODUKTIFITAS" KERJA"

"MULAILAH KESELAMATAN KERJA DARI DIRI ANDA"

"JADIKANLAH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MENJADI NALURI KEDUA DAN BUDAYA BANGSA"

"PERAN MANAJER SANGAT SENTRAL DALAM MEMASYARAKATKAN K3 DI PERUSAHAAN"

"APAKAH PERUSAHAAN ANDA SUDAH MEMILIKI KEBIJAKSANAAN K3 ?"

"APAKAH PERUSAHAAN ANDA SUDAH MEMILIKI PROGRAM K3 ?"

"JADILAH PERUSAHAAN TELADAN DALAM MEMASYARAKATKAN K3"

### 3. Sebab-Sebab Kecelakaan Dan Langkah-Langkah Penyelesaiannya.

Sebagai upaya ke arah pencegahan kecelakaan kerja perlu kiranya diketahui apa yang menjadi penyebab sehingga timbulnya kecelakaan kerja. Secara umum dapat kita katakan bahwa terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh

dua hal berdasarkan klasifikasi sebab kecelakaan yang dikemukakan oleh Suma'mur (1987 : 9) :

- "1. Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (Unsafe acts)
2. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman (Unsafe conditions)

Dari dua hal tersebut nampak bahwa faktor manusia sangat dominan dalam terjadinya kecelakaan, bahkan oleh Suma'mur (1987 : 9) bahwa dari beberapa penelitian yang dilakukan ternyata faktor manusia yang menyebabkan terjadinya kecelakaan adalah rata-rata 80-85 % sehingga dapat kita katakan bahwa hampir secara keseluruhan kecelakaan itu disebabkan oleh manusia itu sendiri.

Untuk mengetahui secara pasti sebab-sebab kecelakaan diperlukan "analisa sebab kecelakaan" analisa ini dilakukan dengan mengadakan penyelidikan atau pemeriksaan terhadap peristiwa kecelakaan dan ini bukanlah suatu pekerjaan yang mudah oleh karena penetapan sebab-sebab kecelakaan secara tepat adalah pekerjaan yang sulit. Kecelakaan harus secara tepat dan jelas diketahui, bagaimana dan mengapa terjadi. Kalau hanya dengan pernyataan bahwa kecelakaan disebabkan oleh misalnya alat kerja atau tertimpa benda jatuh tidaklah cukup, melainkan perlu ada kejelasan tentang serentetan peristiwa atau faktor-faktor yang terjadi dan akhirnya menjadi sebab kecelakaan. Setiap keadaan atau faktor-faktor ini adalah penting artinya bagi terjadinya kecelakaan, tetapi serentetan peristiwa keseluruhannya yang menyebabkan

terjadinya kecelakaan. Apabila sebab atau bahagian dari serentetan peristiwa tersebut dihilangkan, maka kecelakaan kerja tidak akan terjadi. (Suma'mur 1987 : 9).

Untuk jelasnya analisa tersebut di atas, penulis akan meberikan contoh sebagai berikut :

Seorang pekrja menaiki tangga dan terjatuh, oleh kerana salah satu anak tangga tidak ada.

Analisa kecelakaan dengan pemeriksaan menemukan fakta-fakta sebagai berikut :

1. Terdapat tangga di ruang kerja dengan salah satu anak tangganya hilang.
2. Seorang pekerja mengambil tangga itu dan menggunakannya.
3. Setelah pekerjaan selesai ia turun tanpa ingat bahwa salah satu anak tangga itu tidak ada.

Ketiga faktor tersebut adalah perlu untuk terjadinya kecelakaan, tetapi kecelakaan terjadi hanya karena keseluruhan dari ketiga faktor tersebut terjadi. Jika salah satu dari ketiga faktor tersebut tidak ada kecelakaan tidak akan terjadi. Faktor mana yang akan ditonjolkan sebagai sebab kecelakaan adalah faktor positif yang akan membantu pencegahan selanjutnya, agar tindakan selanjutnya positif akan memberikan manfaat. Di sinilah peranan ahli/pegawai pengawas sangat diperlukan dalam menganalisa kasus kecelakaan yang terjadi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut perlu kiranya diambil langkah-langkah penyelesaian dalam menghadapi pernasalahan tersebut utamanya dalam meningkatkan

kualitas pekerja dalam memahami kondisi-kondisi/bahaya - bahaya yang dapat mengancam keselamatan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Langkah-langkah yang perlu diambil menurut hemat penulis adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya penyuluhan, pengkairahan dan latihan keselamatan kerja.
2. Perlu adanya peningkatan keterlibatan peimpinan perusahaan, pimpinan regu atau kelompok, peranan ahli keselamatan kerja, panitia keselamatan dan atau pengurus keselamatan kerja yang ada di perusahaan.
3. Perlu peningkatan peranan pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja melalui pengawas ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas pada dsarnya merupakan usaha-usaha untuk mencegah dan mengatasi sebab-sebab kecelakaan.

Namun seperti yang telah penulis uraikan bahwa bagaimanapun usaha yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, keterbatasan manusia jugalah sehingga kecelakaan tidak dapat dielakkan untuk itu perlu kiranya dilakukan penanganan-penanganan secara serius untum menyelesaikan secara efektif setiap kasus kecelakaan dan hal ini menuntut adanya kerja sama dan keterbukaan antara pekerja dan pengusaha serta pihak pengurus keselamatan kerja, guna menciptakan iklim perburuhan yang lebih baik.

Praktek yang dijalankan selama ini dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan bahwa setiap terjadi kecelakaan kerja maka :

1. Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi dalam 2 x 24 jam ke kantor Departemen Tenaga Kerja
2. Pihak Departemen Tenaga Kerja wajib mengadakan kunjungan pemeriksaan khusus setelah mengetahui adanya kecelakaan kerja.
3. Mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai situasi dan kondisi di tempat terjadinya kecelakaan kerja.
4. Memerintahkan kepada pengusaha untuk membuat laporan terjadinya kecelakaan.
5. Mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan.
6. Mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan santunan kecelakaan kerja, setelah semua persyaratan dipenuhi yaitu berkas-berkas :
  - a. Bentuk 2.F.  
Adalah formulir laporan kecelakaan yang wajib dilaksanakan dalam jangka waktu selambat-lambatnya 2 x 24 jam setelah kecelakaan terjadi.
  - b. Bentuk 3/4.F.6.  
Adalah formulir laporan kecelakaan yang wajib

dilaporkan paling lambat 2 x 24 jam setelah dinyatakan sembuh, cacad atau meninggal dunia

c. Bentuk 8/8a.F.7

Adalah surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa tenaga kerja yang mendapat kecelakaan, telah mengalami cacad tubuh atau meninggal dunia.

Jadi setelah berkas tersebut di atas dilengkapi maka kantor Departemen Tenaga Kerja menetapkan surat keputusan mengenai penetapan jumlah tunjangan cacad atau meninggal dunia yang harus dibayar oleh perusahaan atau ASTEK bila sang pekerja telah diikuti sertakan dalam kepesertaan ASTEK.

Sejauh mana praktek dan ketentuan perundangan itu dijalankan, baiklah berikut ini akan kita lihat pada daftar tabel sebagai berikut :

Tabel 3

NO.	Tahun	Kasus kecelakaan	Kunjungan khusus	Yang di selesaikan	Ket.
1.	88/89	230	92	137	-
2.	89/90	684	75	127	-
3.	90/91	210	112	163	Akhir Desember
Jumlah		1124	279	427	

Sumber data : Laporan Tugas Pengawasan Departene Tenaga Kerja.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa dari kasus yang masuk sejak tahun 1988 - akhir bulan 12 tahun 1990 terdapat 1124 kasus, yang terselesaikan 427 kasus. Kunjungan pemeriksaab khusus dilakukan hanya sebanyak 279 kali.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa dari 427 yang terselesaikan 279 mendapat kunjungan pemeriksaan khusus itu berarti itu berarti ada sekitar 148 kasus yang selesai tanpa ada kunjungan khusus. Penyelesaian seperti ini sebenarnya kurang efektif sebab tanpa adanya kunjungan tak ada kebijaksanaan untuk selanjutnya sebagai tindakan pencegahan agar kecelakaan tersebut jangan terulang lagi, saya katakan demikian sebab dengan adanya kunjungan pemeriksaan khusus oleh Pegawai pengawas, maka minimal bisa dirembukkan baik antara pekerja dan pengawas ataukah antara pengawas dengan pengusaha mengenai kasus kecelakaan tersebut sehingga bisa diambil satu kebijaksanaan agar kecelakaan tersebut jangan terulang.

#### 4. Berbagai Upaya Dari Pihak Departemen Tenaga Kerja Dalam Mencegah Kecelakaan Kerja.

Telah kita uraikan terlebih dahulu bahwa sesuai dengan kaedah perburuhan yang berlaku di negara kita khususnya yang termuat dalam UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu, upaya - upaya yang diarahkan kepada upaya-upaya pencegahan kecelakaan kerja, mengingat bahwa usaha pencegahan itu jauh lebih baik dari pada mengambil tindakan sesudah terjadinya kecelakaan.

Hal ini didukung oleh pengalaman beberapa negara maju seperti Inggris dan Amerika yang ditulis dalam beberapa literatur ilmiah antara lain ditulis dalam buku Suma'mur (1987 : 6) dan buku Soepomo (1983 : 125-126) kemudian penulis menyusunnya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4

No. Negara/tahun	Korban peperangan /bulan	Korban kecelakaan kerja/bulan
1. Inggris (1939-1944)	8.126 Terd. dari - 3.426 M - 752 H - 3.912 Tl.	22.109 Terdiri dari - 107 M - H - 22.002 Tl
2. Amerika (1942-1944)	22.088 Terd. dari - 6.084 M - 763 H - 15.161 Tl	160.747 Terd. dari - 1.219 M - 121 C.ksl.m - 7.501 C.sbg.m - 152.356 C. smt

## Keterangan :

M = Meninggal      C.ksl.m = Cacad keseluruhan menetap  
H = Hilang  
Tl = Terluka      C.sbg.m = Cacad sebagian menetap  
C.smt = Cacad sementara

Dari data tersebut nampak kecelakaan kerja di perusahaan jauh lebih besar dari pada korban peperangan, di Inggris 8.126 : 22.109 sedang di Amerika 22.088 : 160.747 bahkan lebih lanjut dilaporkan bahwa dewasa ini di Amerika dan Jepang tidak kurang dari 2.000.000 kecelakaan, sedangkan setiap kecelakaan biaya yang harus dikeluarkan adalah \$ 1800,- sudah termasuk biaya kompensasi dan biaya pe -

rawatan.

Angka-angka di Indonesia mungkin lebih kecil tapi bukan berarti bahwa keadaannya lebih baik sebab ini banyak ditentukan dari pelaporan yang masuk, yang jelas bahwa dari penggambaran tersebut diatas diharapkan akan mampu membuka mata kita akan bahaya dan kerugian yang bisa ditimbulkannya. Untuk itu secara dini kita harus mampu mengantisipasi keadaan-keadaan tersebut.

Kelahiran UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, paling tidak merupakan suatu bentuk perwujudan dari usaha untuk mencegah kecelakaan kerja dan merupakan suatu terobosan baru dalam menciptakan peraturan keselamatan kerja yang lebih sesuai dengan jiwa dan semangat bangsa Indonesia yang berdasarkan Pancasila.

Sejauh ini usaha-usaha yang telah dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja khususnya dalam menerapkan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja antara lain dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan tugas pengawasan ke perusahaan-perusahaan ; apakah pihak pengusaha ataupun pekerja telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam Undang-Undang seperti :
  - a. Apakah pengusaha telah menunjukkan dan menjelaskan kepada tenaga kerja baru tentang :
    - Kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul

di tempat kerja

- Semua alat pelindung dan pengaman yang diharuskan.
  - Cara dan sikap aman dalam melakukan pekerjaan
- Dan kepada pekerja yang telah dan sedang dipekerjakan pengusaha wajib :
- Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pada kecelakaan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja umumnya.
  - Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.

b. Apakah pengusaha telah menyediakan alat perlindungan diri secara cuma-cuma.

c. Apakah perusahaan telah memasang poster-poster /gambar tentang keselamatan kerja.

d. dll

2. Meningkatkan tugas penyuluhan dan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja tentang K3 baik di tingkat perusahaan maupun secara kolektif.

Berikut ini kita akan melihat data penyuluhan dan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para pekerja dan pengusaha dan pembinaan terhadap Departemen Tenaga Kerja itu sendiri dalam hal ini Pegawai Pengawas:

Tabel 5

Tabel 5

NO.	Tahun	Penyuluhan/pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja		
		Perunit perusahaan	Kolektif	Pada Depart. Tenaga Kerja (Peg. pengawas)
1.	88/89	87	6	4
2.	89/90	96	5	5
3.	90/91	73	3	3
Jumlah		256	14	12

Sumber : Kegiatan pembinaan Dept. Tenaga Kerja Ujungpandang

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sejak tahun 1988 - tahun 1991 telah dilakukan penyuluhan dan atau latihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik pada tingkat perusahaan maupun secara kolektif, yang secara rinci dapat kita sebut sebagai berikut : Perunit perusahaan sebanyak 256 kali dan secara kolektif telah dilakukan 14 kali penyuluhan dan atau latihan keselamatan/kesehatan kerja. Selain itu dalam rangka peningkatan kualitas pegawai pengawas telah dilakukan pula pembinaan sebanyak 12 kali. Dengan demikian bila ditelaah lebih lanjut maka penyuluhan yang dilakukan perunit perusahaan adalah masih jauh dari cukup kalau dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada saat ini (jumlah perusahaan yang berada dalam wilayah kerja Kotamadya Ujungpandang yang meliputi Gowa Takalar dan Maros), walaupun untuk itu Departemen Tenaga Kerja telah beberapa kali melakukan penyuluhan secara

kolektif, tetapi hal tersebut menurut analisa penulis adalah sulit untuk mencapai hasil yang seoptimal mungkin mengingat bahwa keadaan dan kondisi masing-masing perusahaan itu berbeda, baik dari segi lingkungan kerjanya maupun dari segi kualitas dan kuantitas pekerjanya.

Upaya-upaya lain yang telah dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah :

3. Mengupayakan agar masalah keselamatan kerja bisa membudaya dalam masyarakat atau yang sering disebut dengan istilah menjadikan keselamatan kerja menjadi naluri kedua para pekerja. Upaya-upaya ke arah ini dapat kita lihat sendiri utamanya pada bulan Januari - Februari dimana setiap perusahaan mewajibkan memasang spanduk-spanduk yang berisi himbauan atau ajakan tentang pentingnya keselamatan kerja
4. Menyebarkan informasi, ajakan dan himbauan tentang keselamatan kerja ini melalui media-media massa baik media cetak maupun media elektronik (RRI dan TVRI)
5. Mengadakan lomba keselamatan kerja baik pada tingkat perusahaan maupun antar perusahaan
6. Mengambil tindakan-tindakan kepada perusahaan - perusahaan yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keselamatan kerja baik yang bersifat Refresif justicial maupun tindakan

### Represif non justicial

Dari upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja, untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja terlepas dari kuslitas dan kuantitasnya maka, dapat kita katakan bahwa upaya tersebut sudah cukup memadai, tapi sejauh mana upaya-upaya tersebut telah dilaksanakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dapat kita lihat pada data pelaksanaan tugas Departemen Tenaga Kerja sebagai berikut :

Tabel 6

No. Tahun	Kasus kecelakaan	Yang diselesaikan	Yang tidak terselesaikan	Ket.
1. 88/89	230	137	93	-
2. 89/90	684	127	557	-
3. 90/91	210	163	47	Hanya sampai Des'90
<b>J U M L A H</b>	<b>1124</b>	<b>427</b>	<b>697</b>	

Dari data tersebut menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan dari tahun ke tahun frekwensinya cenderung untuk meningkat bahkan dari 1124 kasus yang dilaporkan sejak 1988 - 1991 hanya 38 % atau 427 kasusu yang diselesaikan, hal ini berarti sebanyak 62 % yang tidak terselesaikan atau 697 kasus.

Dari kenyataan tersebut bahwa, masih banyaknya kasus yang tidak terselesaikan, menurut analisa penulis secara psikologis akan membuat pengusaha menjadi kurang memper-

hatikan masalah keselamatan kerja di perusahaannya sebab semua kasus yang dilaporkan tidak semua mendapat penanganan secara tuntas yang pada akhirnya berakibat semakin merosotnya pelaksanaan keselamatan kerja. Konkritnya bahwa "ganti kerugian yang seharusnya ditanggung oleh pihak pengusaha tidak lagi mendapat beban akibat tidak adanya ganti rugi karena kasusnya tidak selesai secara tuntas" ini adalah penyelewengan prinsip "resque profesional" dimana pengusaha wajib memberi ganti rugi terlepas dari apakah kecelakaan tersebut di sengaja atau tidak.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka terbukti bahwa pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja belum berjalan secara efektif.

Tanpa berupaya untuk mencari-cari kesalahan/mengkambinghitamkan salah satu pihak, berikut ini penulis akan menguraikan kendala-kendala yang banyak mempengaruhi ketimpangan-ketimpangan tersebut antara lain :

1. Kurangnya personil yang dimiliki oleh Departemen Tenaga Kerja khususnya yang melakukan tugas pengawasan yakni hanya 14 orang, sedangkan jumlah perusahaan yang perlu mendapat pelayanan adalah 3.633 perusahaan. Yang meliputi wilayah kerja KMUP, Gowa, Takalar dan Maros.
2. Sampai saat ini Departemen Tenaga Kerja belum mempunyai pegawai pengawas spesialis seperti yang

dikehendaki oleh Peraturan Menteri No.03/MEN/1984

3. Kurangnya kesadaran baik pengusaha maupun pekerja itu sendiri dalam memahami arti keselamatan kerja
4. Kurangnya alat-alat pembantu dalam mendeteksi sebab-sebab kecelakaan.
5. Sebahagian besar pekerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga banyak menghambat dan mengalami hambatan dalam memahami masalah keselamatan kerja dalam satu hubungan industrial.  
(Hasil wawancara dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja).

##### **5. Beberapa Analisa Hukum Yang Timbul Dalam Praktek**

Dalam rangka menunjang keberhasilan sistim pengawasan untuk menciptakan keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja bagi keberhasilan pembangunan maka diperlukan adanya aparat pelaksana yang tanggap, tangguh dan tangkas dalam menangani masalah ketenagakerjaan pada umumnya dan pengawasan pada khususnya. Untuk itu dikeluarkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu. Dalam peraturan ini ditetapkan adanya pegawai pengawas spesialis dan Pegawai Pengawas Umum dengan tugas dan kewajiban yang berbeda-beda. Pegawai pengawas umum diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventip maupun secara represip. Namun dalam praktek sehari-hari khususnya di Departemen Tenaga

Kerja dalam wilayah kerja Kota Madya Ujungpandang apa yang disebut pegawai pengawas spesialis sama sekali tidak dibentuk sehingga tugas-tugas tersebut semua dilaksanakan oleh wadah yang ada yaitu pengawas ketenagakerjaan, dengan kata lain bahwa sampai saat ini Departemen Tenaga Kerja Ujungpandang, belumlah memiliki seorang pegawai pengawas spesialis. Menurut analisa penulis selama Departemen Tenaga Kerja belum memiliki/belum dibentuk Pegawai Pengawas Spesialis maka selama itu pula Departemen Tenaga Kerja akan mengalami hambatan dalam pelaksanaan tugasnya khususnya dalam menangani kasus-kasus kecelakaan kerja yang membutuhkan analisa dan pembuktian secara akurat tentang sebab-sebab kecelakaan dan langkah-langkah penanganannya dan ini hanya mampu dilaksanakan oleh pegawai pengawas spesialis yang memang sudah menjalani pendidikan khusus.

Melihat jumlah perusahaan, perlu mendapat pelayanan Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujungpandang yaitu 3.633 perusahaan maka, dalam rangka pemberlakuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keselamatan kerja, diperlukan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas yang bertugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang tersebut setiap hatinya. Dari jumlah personil yang dimiliki oleh Departemen Tenaga Kerja saat ini yaitu 14 personil yang bertugas melakukan pengawasan, maka bisa dipastikan bahwa Departemen Tenaga Kerja tidak

akan mampu untuk mengontrol secara ketat pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keselamatan kerja pada perusahaan tersebut satu persatu, bahkan kalau kita melihat target Departemen Tenaga Kerja dimana setiap pengawas diharapkan akan mampu untuk mengunjungi 10 perusahaan setiap bulannya maka, dinaikkan menjadi 20 kali perbulanpun akan tetap ada perusahaan yang dalam satu waktu tertentu tidak pernah mendapat kunjungan apalagi mendapat pengawasan. Jadi bagaimana mungkin peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja khususnya akan efektif dilaksanakan secara menyeluruh pada semua perusahaan yang ada dalam lingkup pengawasan Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujungpandang kalau personil yang dimilikinya tidak ditambah.

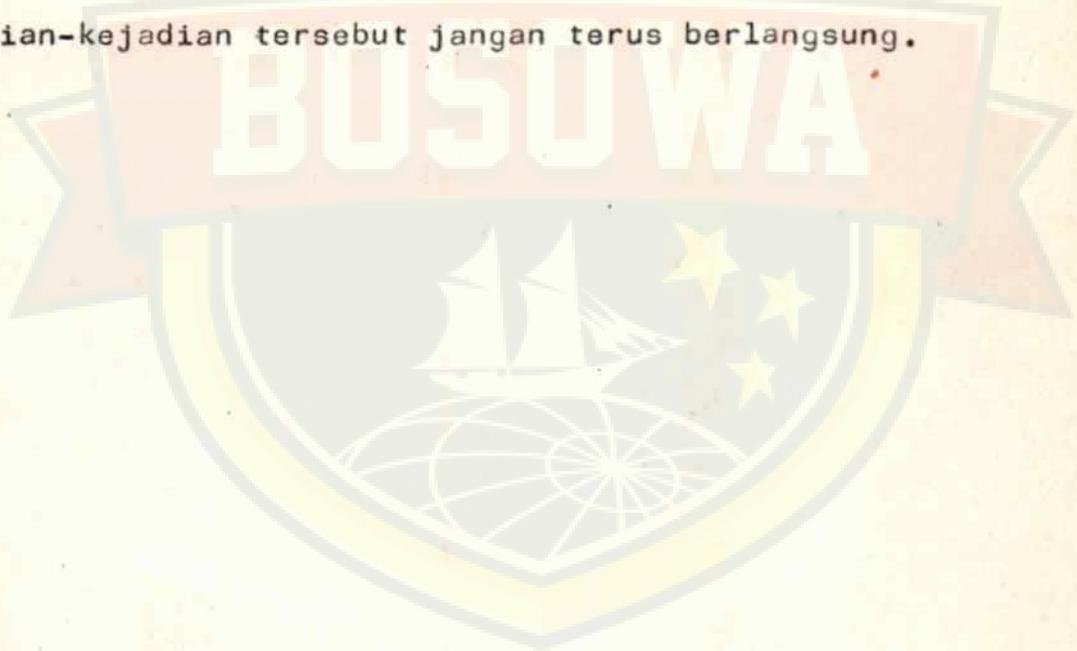
Dari data yang terlihat dalam halaman 50 dalam keterangannya diuraikan bahwa banyak dari kasus-kasus tersebut adalah kecelakaan-kecelakaan kecil termasuk didalamnya misalnya : terkena palu, salah urat, kelelahan dan lain-lain. Dalam praktek sehari-hari biasanya oleh pihak Departemen Tenaga Kerja kasus-kasus tersebut tidak terlalu mendapat penanganan yang serius. Disinilah letak kesalahannya. Kecelakaan-kecelakaan kecilpun kalau itu sering terjadi maka sama saja dengan malapetaka, kenapa dikatakan demikian sebab, kerugian secara langsung memang tidak terlalu nampak. Baik kepada pengusaha maupun kepada pihak pekerja, tapi sebenarnya kalau dianalisa maka ke -

rugian yang dapat timbul antara lain :

1. Tenaga kerja yang terkena kecelakaan minimal akan terhenti sejenak pekerjaannya
2. Karena kecelakaan tersebut maka tenaga kerja tidak bisa berproduksi secara maksimal
3. Akan menarik perhatian bagi pekerja yang lain atas kejadian tersebut, dengan demikian berapa waktu yang terbuang dengan percuma ?
4. Biaya pengobatan: yodium, perban, minyak gosok dan lain-lain.

Untuk itu perlu dilakukan penanganan secara serius agar kejadian-kejadian tersebut jangan terus berlangsung.

**BUSUWA**



BAB IV  
P E N U T U P

1. Simpulan

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas sesuai judul "Jinjauan Hukum Berkenaan Fungsi Departemen Tenaga Kerja Dalam Rangka Pemberlakuan Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Keselamatan Kerja (Kasus Ujungpandang)" maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa efektif tidaknya peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja adalah banyak ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja melalui pengawas ketenagakerjaan yang sehari-harinya bertugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut.
2. Bahwa dengan pemberlakuan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja tidak hanya sekedar untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja atau sebagai petunjuk dalam menyelesaikan setiap kasus-kasus mengenai keselamatan kerja, tetapi pemberlakuan peraturan perundang-undangan ini juga merupakan salah satu wujud perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah atas pihak pekerja yang pada dasarnya adalah pihak yang lemah sehingga apa yang disebut eksploitasi tenaga kerja dapat dihindari.
3. Bahwa dalam upaya mencapai efektifitas perundang-undangan di bidang keselamatan kerja maka tidak

hanya cukup dengan melakukan pengawasan saja tapi perlu pula dilakukan upaya-upaya ke arah perubahan pola pikir bagi para pihak yang terlibat dalam proses produksi. Untuk itu perlu diupayakan dan semakin ditingkatkan usaha-usaha seperti ; penyuluhan, pembudayaan keselamatan kerja pada segenab lapisan masyarakat utamanya kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi.

## 2. Saran

1. Untuk menunjang keberhasilan Departemen Tenaga Kerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya terutama dalam upaya pemberlakuan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja maka Departemen Tenaga Kerja haruslah menambah jumlah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan
2. Sudah saatnya Departemen Tenaga Kerja juga memiliki apa yang disebut Pegawai Pengawas Spesialis, apalagi dalam menjadikan Ujungpandang sebagai sntral pe - ngembangan Indonesia Timur, yang sudah barang tentu akan bermunculan pula permasalahan-permasalahan seiring dengan pertumbuhan dan pekkembangan industri-industri di berbagai sektor.
3. Agar Departemen Tenaga Kerja sebagai lembaga yang paling berkompeten/di serahi tugas dalam menangani masalah keselamatan kerja mengatasi dan menyelesaikan setiap kasus kecelakaan yang dilaporkan, tidak

hanya kepada kasus-kasus yang besar saja tapi perlu pula menangani kasus-kasus yang kecil, sebab yang kecil inilah yang justru sering terjadi dan dapat menimbulkan kerugian yang tidak sedikit.



## DAFTAR PUSTAKA

- F.X. Djumialdji. 1987. Perjanjian Kerja. Jakarta : Bina Aksara
- G. Karta Saputra. dkk. 1986. Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila. Jakarta : Bina Aksara.
- Imam Soepomo. 1987. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta : Djambatan.
- \_\_\_\_\_ 1986. Hukum Perburuhan. Jakarta : Djambatan.
- John Suprihanto. 1986. Hubungan Industrial Sebuah Pengantar. Yogyakarta : BPFE
- Ramdlon Naning. 1983. Perangkat Hukum Perburuhan (Industrial) Pancasila. Jakarta timur : Galia Indonesia
- Satjipto Rahardjo. 1986. Hukum dan Masyarakat. Bandung : Angkasa
- Suma'mur P.K. 1987. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta : Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_ 1981. Hygense Perusahaan Dan Keselamatan Kerja. Jakarta : Haji Masagung.
- Soetiksno. 1979. Hukum Perburuhan. Jakarta :
- Sendjun H. Manulang. 1990. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan. ed. Andi Hamzah. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Subekti dan R. Tjitrosudibio. 1985. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Jakarta : Pradnya paramita.
- Suryadi dan Silmenes Porang. 1980. Penuntun Penyusunan paper, skripsi, thesis, disertasi. Surabaya : Usaha Nasional.
- \_\_\_\_\_ 1990. Pedoman Penyusunan Skripsi Universitas "45". Ujungpandang : Lembaga Penelitian Universitas "45"

Lain-lain

Lain-lain

- Pedoman Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Statistik Kecelakaan. 1984. Jakarta : Proyek Peningkatan dan Pembinaan Dewan dan Kesehatan Kerja.
- Pola Kampanye Nasional. 1990. Jakarta : Proyek Pengembangan Kondisi Dan Lingkungan Kerja.



**DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.**

**KANTOR WILAYAH PROPINSI SULAWESI SELATAN**

**KANTOR DEPARTEMEN KODYA UJUNG PANDANG**

Jln. A.P. Petta Rani No.

Ujung Pandang Telp. 853 930 Kotak Pos 205

SURAT KETERANGAN.

Nomor : 2179/W.18/K.1/1991

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Hukum 45 Ujung Pandang No. A.176/PHU - 45/X/1990 Tanggal 26 - 10 - 1990 tentang Penelitian /Survey dalam Wilayah Kotamadya Ujung Pandang maka sejak tanggal 2 - 11 - 1990 s/d 23 - 3 - 1991 telah di laksanakan Penelitian /Survey di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Ujung Pandang oleh Mahasiswa :

N a m a : SAPAN SUMULE  
Nomor Stb : 4586060532  
J u r u s a n : Hukum Masyarakat Pembangunan Fak. Akademi /Instansi 45 Ujung Pandang.

Dalam rangka penyusunan Skripsi Sarjana Lengkap yang berjudul :

" Tinjauan Hukum Berkennan Peranan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dalam rangka pemberlakuan Peraturan Perundang Undangan di Bidang Keselamatan Kerja ( Kasus Undang-Undang ) "

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Ujung Pandang, 23 Maret 1991



DEPARTEMEN TENAGA KERJA  
KANTOR KOTAMADYA UJUNG PANDANG

K e n a l a n,

*[Signature]*  
H.A. DALILUDDIN TAKKO

NIP. 160009441.