

**TINJAUAN PELAKSANAAN PENELITIAN TERHADAP
PEKERJA MENDUNG LADANG-UDONG MAMON I
TANAH TOTO TONTONO KABUPATEN WILAJI
PADA PT. BERKAWANAN BERSEKUTU
DI UJUNG PANDANG**



PERCETAKAN	U. HASANUDDIN
Tgl. terbit	14-9-1998
Judul	FAR. HUKUM.
Penyusun	ILSATUJERS.
Revisi	HADIAT
No. 1	98106040
No. 2	

SKRIPSI

Skrripsi ini Disajikan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang

OLEH

NESTI ELFRIDA SIAHAAN

93 02 076

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

UJING PANDANG

1998

PERSETUJUAN KONSULTAN

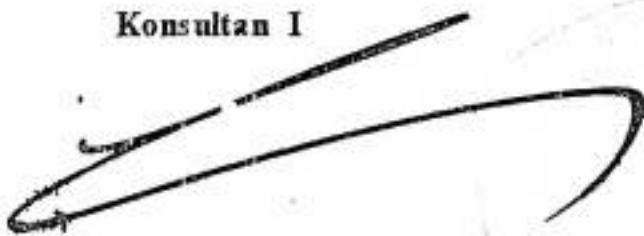
Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : HESTI ELFRIDA SIAHAAN
Stambuk : 93 02 076
Bagian : HUKUM TATA NEGARA
Judul : TINJAUAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TERHADAP
PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1
TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI UJUNG PANDANG.

Telah diperiksa dan disetujui oleh konsultan, dengan demikian yang bersangkutan dapat menggunakannya untuk diajukan ke hadapan Panitia Ujian Skripsi.

Ujung Pandang, Juni 1998.

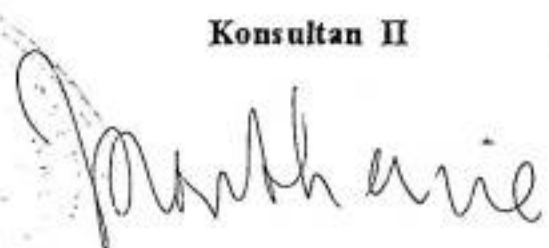
Konsultan I



(DR. H. M. Laica Marzuki, S.H.)

NIP : 130 359 343

Konsultan II



(Marthen Arie, S.H., M.H.)

NIP : 131 475 322

PERSETUJUAN UNTUK MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi dari :


Nama : HESTI ELFRIDA SIAHAAN
Stambuk : 93 02 076
Bagian : HUKUM TATA NEGARA
Judul : TINJAUAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TERHADAP
PEKERJA MENURUT UNDANG - UNDANG NOMOR 1
TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI UJUNG PANDANG.

Telah diterima dan disetujui oleh Pimpinan Fakultas Hukum Universitas
Hasanuddin Ujung Pandang untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Ujung Pandang, Juni 1998.

Dekan,

u.b. Pembantu Dekan I,



Abdul Razak S.H.
NIP. 131 287 216

PENGESAHAN

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : HESTI ELFRIDA SIAHAAN
 Stambuk : 93 02 076
 Bagian : HUKUM TATA NEGARA
 Judul : TINJAUAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI UJUNG PANDANG.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi dengan susunan personalia sebagai berikut:

Ketua : Abdul Razak, S.H.
 Sekretaris : Naswar, S.H.
 Penguji : 1. Dr. Kamrul Kasim, S.H., M.H.
 2. M. Djafar Saidi, S.H.
 3. Muhammad Yunus, S.H., M.Si.
 4. Achmad Ruslan, S.H., M.H.
 Konsultan : 1. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.
 2. Marthen Arie, S.H., M.H.

Ujung Pandang, Juni 1998.

Ketua,



(Abdul Razak, S.H.)
 NIP : 131 287 216



Sekretaris,



(Naswar, S.H.)
 NIP : 132 205 468

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat, berkat, kasih, dan karuniaNya. Sehingga penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.

Walaupun selama mengikuti masa perkuliahan, tidak sedikit suka dan duka yang Penulis hadapi, tetapi oleh karena dengan kesabaran, ketabahan dan iman serta bimbingan dari Orang Tua, para Dosen dan bantuan dari Rekan-rekan. Sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa sebagai manusia biasa tentu tidak akan terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Begitu pula dalam penulisan Skripsi ini, Penulis menyadari bahwa Skripsi yang sangat sederhana ini sebenarnya masih jauh dari kesempurnaan. Baik dalam hal penyusunannya maupun penulisannya juga karena keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh penulis.

Untuk itulah melalui kesempatan ini penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi terwujudnya suatu karya yang lebih baik dikemudian hari.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak maka Skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Untuk itu tiada bekelebihan kiranya Penulis dengan penuh kerendahan hati untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Almarhum Ayahanda I. SIAHAAN dan Ibunda LASMA SIAGIAN, yang penulis cintai dan banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus buat penulis.

2. Kakak-kakak Penulis, yakni : Anggiat, Diana, Meli, Saut, Linda serta Kakak Ipar Penulis.
 3. Bapak Achmad Ali, S.H., M.H. Selaku Dekan Kakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
 4. Bapak DR.H.M. Laica Marzuki, S.H. Selaku Konsultan I dan Bapak Marthen Arie, S.H., M.H. Selaku Konsultan II. Yang telah membimbing Penulis dalam Penulisan Skripsi ini
 5. Bapak dan Ibu Para Dosen Fakultas Hukum yang telah membimbing dan memberikan Ilmunya selama penulis menimba Ilmu di Fakultas Hukum beserta seluruh Staf Administrasi yang telah memberikan bantuan dan pelayanan selama ini.
 6. Bapak KAKANDATEL PT. TELKOM WILAYAH VII di Ujung Pandang.
 7. Bapak Agusdju Sutaprana dan Bapak Dede, selaku Pembimbing Penulis selama penulis melaksanakan Penelitian di PT. TELKOM Ujung Pandang.
 8. Seluruh Karyawan dan Karyawati serta Pekerja Harian PT. TELKOM di Ujung Pandang, yang telah membantu Penulis selama penelitian.
 9. Buat Rekan-rekanku tercinta, utamanya Sukma, Rahma, Yuli, Andri, Eni, Uni, Selvi, Ina, Cupak, Ichank dan Seluruh rekan-rekan Angkatan 93 Fakultas Hukum UNHAS yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
- Yang senantiasa membantu dan memberikan semangat kepada penulis selama kuliah di fakultas hukum UNHAS.

Akhir kata semoga amal perbuatan dan budi baik serta bantuan, bimbingan dan motivasi yang disumbangkan senantiasa mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Dan semoga kita semua akan tetap diberikan kelimpahan Berkat dan KaruniaNya.

PENULIS

ABSTRAK

Tinjauan Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang, Hesti Elfrida Siahaan dengan Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H. sebagai Konsultan I dan Marthen Arie, S.H. M.H. sebagai Konsultan II.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia disamping merupakan modal utama dalam pembangunan juga menimbulkan berbagai masalah disekitar ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja, yakni dalam bentuk peraturan atau ketentuan-ketentuan sehingga perusahaan tidak lagi memperlakukan para pekerja secara sewenang-wenang tanpa memperhatikan kepentingan para pekerja.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja, khususnya terhadap pekerja/karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja dalam mewujudkan keselamatan kerja.

Penelitian ini berlokasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah VII Ujung Pandang. Dari penelitian yang dilakukan akan menghasilkan dua jenis sumber data, yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari Kepala Bagian SDM PT. TELKOM beserta staf dan melalui angket atau kuesioner. Data kedua yang diperoleh adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang telah ada dalam bentuk dokumen-dokumen yang berkaitan dengan obyek penelitian.

Data-data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menggambarkan masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang telah melaksanakan secara penuh perlindungan keselamatan kerja terhadap pekerja, dimana perusahaan tersebut telah melaksanakan pemeriksaan kesehatan sebelum dan setelah bekerja, melengkapi semua alat-alat keselamatan kerja bagi para pekerjanya dan adanya kesadaran dari para pekerja untuk menggunakan alat-alat tersebut demi keselamatan mereka dalam bekerja.

Selanjutnya dapat disimpulkan pula bahwa pelaksanaan keselamatan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang telah sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

DAFTAR ISI

	HAL.
HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UNTUK UJIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB. 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB. 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian	9
2.1.1. Hal dan Pengertian Pekerja	9
2.2. Tinjauan Tentang Perlindungan Keselamatan Kerja	15
2.2.1. Pengertian dan ruang lingkup keselamatan Kerja	16
2.2.2. Dasar Hukum Pelaksanaan Keselamatan Kerja	21
2.2.3. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja	24

BAB. 3. METODE PENELITIAN

3.1.	Lokasi Penelitian	33
3.2.	Tehnik Pengumpulan data	34
3.3.	Jenis dan Sumber Data	35
3.4.	Analisa Data	35

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pada PT. TELKOM	36
4.1.1.	Mesin Kerja dan Alat Perlengkapannya	40
4.1.2.	Sarana Perlengkapan Kerja	41
4.1.3.	Kondisi Lingkup Kerja Yang Dihadapi	44
4.1.4.	Cara-Cara Menangani Pekerja	45
4.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No.I Tahun 1970	46
4.2.1.	Faktor-Faktor Yang Mendukung Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja	51
4.2.1.	Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja	52

BAB. 5. PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	54
5.2.	Saran-Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Kemajuan yang dicapai oleh suatu bangsa dalam mengisi pembangunan ditandai oleh perubahan dan perkembangan industrinya, dari industri tradisional menjadi industri modern dengan penerapan teknologi canggih.

Seperti telah diketahui, bahwa sejak Repelita Pertama yang dimulai pada tahun 1959, bangsa Indonesia telah giat melaksanakan pembangunan diberbagai sektor. Demikian pula dengan Repelita-Repelita seterusnya hingga pada Repelita keenam.

Dimana dalam Repelita ini ditetapkannya bidang ekonomi sebagai titik berat yang merupakan penggerak utama pembangunan jangka panjang kedua, seiring dengan kualitas sumber daya manusia maka prioritas pembangunan lima tahun keenam adalah pembangunan sektor-sektor dibidang ekonomi dengan keterkaitan antara industri dan pertanian serta bidang pembangunan lainnya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal ini pemerintah juga mengupayakan peningkatan pembangunan disektor industri. Pembangunan industri yang semakin maju saat ini telah memberikan hasil-hasil yang dapat meningkatkan taraf hidup dan tingkat kesejahteraan seluruh bangsa Indonesia, memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja.

Dalam peningkatan industrialisasi yang seirama dengan laju pembangunan itu perlu diikuti dengan langkah pengamanannya. Dengan demikian tujuan pembangunan ialah meningkatkan kesejahteraan masyarakat benar-benar dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Langkah pengamanan yang dimaksud antara lain adalah pengamanan tempat kerja serta lingkungan disekitar tempat kerja tersebut, baik ditinjau dari segi keselamatan maupun kesehatan tenaga kerja dan masyarakat sekitarnya.

Kondisi seperti ini memerlukan perhatian yang serius dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya dalam bidang keselamatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor 2 Tahun 1993 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, bidang Pola Umum Pelita Ke-Enam Bagian Pembangunan Ekonomi angka 3c, yang berbunyi :

"Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kestapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja".

Berdasarkan pada rumusan diatas dapat diketahui bahwa pemerintah telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap perlindungan tenaga kerja.

Perhatian pemerintah dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilihat dengan dikeluarkannya berbagai kebijakan yang menyangkut ketenagakerjaan, dengan harapan setiap perusahaan akan menerapkan aturan-aturan tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian pula halnya dengan pekerja/karyawan akan merasa terlindungi dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut.

Beberapa ketentuan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja khusus yang berkaitan dengan perlindungan terhadap Keselamatan Kerja, antara lain :

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja :

Pasal 9 dan Pasal 10.

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 :

"Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma Keselamatan Kerja;*
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Hygienis Perusahaan;*
- c. Norma Kerja ;*
- d. Pemberian ganti kerugian Perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.*

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Pasal 23 yang berbunyi :

- (1). Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan kesejahteraan;*
- (2). Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja;*
- (3). Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja;*
- (4). Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.*

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 159 yang berbunyi :

- (1). *Setiap tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja sektor informal dan diluar hubungan kerja berhak untuk memperoleh keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan.*
- (2). *Keselamatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Dari berbagai ketentuan diatas, jika diterapkan oleh setiap perusahaan dengan baik maka akan tercipta hubungan yang harmonis didalam perusahaan tersebut.

Dalam kenyataan masih banyak ditemukan adanya perusahaan yang tidak mentaati ketentuan yang telah digariskan oleh pemerintah.

Dimana seiring perkembangan industrialisasi, peran para pekerja pun kian makin menonjol.

Potensi para pekerja tidak lagi digunakan hanya sebagai perjuangan kesejahteraan tetapi lebih dari itu, mereka kadang dimanfaatkan sebagai "Media" oleh pihak ketiga demi kepentingan pihak tersebut. Hal ini dapat kita lihat dan dengar, baik melalui Media Tulis maupun melalui Media Elektronik.

Alasan dimanfaatkannya para pekerja tersebut tidak lain karena memang posisinya sekarang kadang memiliki potensi luar biasa untuk dijadikan alat politik.

Hal ini masih ditunjang oleh kehadiran Media yang punya "Kewajiban" memuat berita-berita yang sedang hangat sehingga sedikit saja aksi yang dilakukan oleh pekerja akan membuat para pekerja tempat lain tahu tentang aksi tersebut. Gejala ini banyak terjadi di perusahaan-perusahaan.

Kesalahan yang ada disadari atau tidak kadang-kadang disebabkan oleh pihak perusahaan. Tidak jarang jaminan atas keselamatan kerja para pekerja/karyawan tidak seimbang dengan resiko kerja yang dihadapi sewaktu-waktu.

Melihat kondisi ketenagakerjaan sekarang ini, apalagi ditambah dengan pentingnya pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dilapangan guna dikaji dalam tulisan ilmiah dengan Topik :

"TINJAUAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA DI UJUNG PANDANG".

Pertimbangan memilih topik tersebut adalah untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja/karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dipatuhi oleh pihak perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat menciptakan keamanan bagi pekerja terhadap kemungkinan resiko yang dapat terjadi oleh karena pekerja tidak hanya sebagai alat produksi untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi terwujud pula jaminan keselamatan kerjanya.

Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif tentang pelaksanaan keselamatan kerjanya oleh perusahaan tersebut terhadap pekerjaanya.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana daripada pembangunan masyarakat pancasila yang bertujuan untuk kesejahteraan rakyat termasuk para pekerja, sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya dengan melalui pemberian perlindungan kerja yang harus dilaksanakan oleh perusahaan terhadap pekerja.

Dalam hal ini dapat meliputi perlindungan keselamatan kerja, perlindungan upah, perlindungan asuransi tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dengan cakupan yang sangat luas itulah, maka dalam pembahasan skripsi ini difokuskan pada perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan terhadap pekerja untuk mewujudkan keselamatan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang telah terlaksana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja untuk mewujudkan keselamatan kerja tersebut?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja dalam rangka mewujudkan keselamatan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan kerja tersebut.

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah :

- Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang keselamatan kerja, mengenai keadaan yang ditemukan pada perusahaan tersebut.
- Diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam rangka pembangunan Ilmu Hukum pada umumnya dan Hukum Perburuhan pada khususnya.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat memahami dan memberikan gambaran singkat tentang hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini, maka dikemukakan pokok-pokok materi yang sistematikanya sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah berkenaan dengan perlindungan keselamatan kerja, rumusan masalah, disamping itu juga akan dijelaskan tentang tujuan dan kegunaan penulisan serta dikemukakan pula tentang sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas tentang pengertian pekerja, hak dan kewajiban pekerja, tinjauan tentang perlindungan keselamatan kerja, dasar hukum pelaksanaan keselamatan kerja, serta syarat-syarat keselamatan kerja.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta analisis data.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja terhadap pekerja pada PT. TELKOM di Ujung Pandang.

Baik yang dilapangan maupun yang didalam ruangan kantor, guna memperoleh gambaran dimana resiko kecelakaan kerja dan penyebab terjadinya.

Kemudian dibahas pula faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja pada PT. TELKOM di Ujung Pandang.

BAB 5. PENUTUP

Pada bab ini berisikan simpulan dan saran-saran, yang merupakan reduksi atas segala uraian maupun analisis dalam bab-bab sebelumnya, serta saran-saran dalam upaya memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditentukan dalam hasil analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENGERTIAN PEKERJA

Dalam membahas mengenai pengertian pekerja, kita tidak terlepas dari asal katanya dari istilah "Buruh".

Mengenai pengertian istilah "Buruh" menjadi istilah "Pekerja" dilakukan karena istilah buruh sebenarnya merupakan istilah teknis biasa, yakni tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian ini kurang menguntungkan karena adanya kata "Buruh" berarti ada "Majikan" yang memberi kesan hubungan antara Buruh dan Majikan tidak setingkat dan terdapat 2(dua) kelas yang berbeda kepentingan.

Mendengar kata Buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja digolongkan bawah yang mengandalkan otot. Pekerja administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh. Karena itu penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mufakat dalam perusahaan, karena itu tidak cocok dengan isi jiwa Hubungan Industrial Pancasila.

Pengertian istilah Buruh menjadi Pekerja, itu pertama kali dikemukakan pada Seminar Hubungan Industrial Pancasila yang disusun oleh Lembaga Triparteit Nasional. Untuk mendapatkan istilah baru tersebut, maka kita harus kembali kepada

pedoman pokok yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Penjelasan Pasal 2 disebutkan sebagai berikut :

"Yang dimaksud golongan-golongan ialah badan-badan seperti Serikat Pekerja, koperasi dan lain-lain Badan Kolektif".

Jelaslah pengertian disini bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menggunakan istilah "Pekerja" sebagai pengganti kata "Buruh" telah disepakati bersama oleh Lembaga Triparteit Nasional. Begitu pula dengan penggunaan istilah "Serikat Pekerja" adalah untuk menggantikan istilah "Serikat Buruh". Demikian juga dengan istilah-istilah lainnya seperti Perjanjian Kerja Bersama atau Perjanjian Perburuhan (PKB) yang digunakan sekarang istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Sehubungan dengan maksud diatas akan dikemukakan beberapa ketentuan yang memuat batasan pengertian Buruh, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada pasal 1 ayat (1) sub. a :

"Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan dengan menerima upah".

2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah pada Pasal 1 sub. c :

"Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah".

Atas dasar rumusan diatas dapatlah diketahui bahwa pada pokoknya pengertian Buruh mempunyai 2 (dua) komponen yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.



Buruh itu bekerja pada majikan atau pengusaha dengan menerima imbalan jasa berupa upah dan dilain pihak majikan atau pengusaha harus mampu memberikan imbalan jasa pada pihak buruh. Hal ini harus dicantumkan secara tegas didalam Peraturan Perusahaan yang bersangkutan untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja.

Beberapa ahli Hukum Perburuhan masih ada yang menggunakan istilah Buruh dan ada juga yang menggunakan istilah pekerjaan.

Yang memakai istilah Buruh antara lain :

1. Bedjo Siswanto (1987 :10) mengemukakan :

"Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perseorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian".

2. F. X. Djuialdji, S.H. (1987 : 15) mengemukakan :

"Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pengakhiran dan tanpa persetujuan majikan.

3. Halili Toha, SH dan Hari Pramono (1986 : 3) mengemukakan :

" Buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazimnya disebut majikan) dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persolan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain, dan mengesampingkan pula perseolan antara pekerjaan dan pekerja".

Selanjutnya istilah Pekerja dikemukakan antara lain :

1. Imam Soepomo (1986 : 26) berpendapat bahwa :

"Pengertian pekerja adalah sangat luas yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara ini, seperti seorang Dokter yang membuka

praktek, Partikular, Seorang Pengacara, Seorang Penjual Kopi dipinggir jalan, Seorang Petani yang menggarap sawahnya sendiri dan lain-lain. Kita gunakan istilah jiwa pekerja swapekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Demikian juga dengan istilah karyawan, yaitu tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan) karena itu kita kenal istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan lain sebagainya.

2. Darwin Prinst (1993 : 23) mengemukakan pengertian pekerja dan buruh secara bersamaan. Pengertian ini dirangkum dari Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yaitu :

"Buruh adalah pekerja yang meliputi :

- a. *Magang, murid dan sebagai yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dalam hal mereka menerima upah.*
- b. *Mereka yang memborong pekerja yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, kecuali jika mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri yang menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan.*
- c. *Mereka yang bekerja pada seseorang yang memborongkan pekerjaanyang biasanya dikerjakan oleh perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, mereka itu dianggap bekerja pada perusahaan. Majikannya yang memborong itu sendiri menjalankan suatu perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dimana pekerjaan yang diborong.*
- d. *Orang hukuman yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, tetapi mereka tidak berhak mendapat ganti rugi karena kecelakaan selama mereka menjalani hukuman".*

Selanjutnya masih terdapat pengertian lain yang ada kaitannya dengan pembahasan penulis, yaitu mengenai tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan,

Pasal 1 bahwa :

"Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."

Dalam catatan Pasal 1 tersebut dijelaskan pula bahwa pengertian tenaga kerja sangatlah luas, meliputi semua pejabat negara, seperti Presiden, Ketua dan Anggota MPR, DPR, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa-pekerja, penganggur dan sebagainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, dimana dalam Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa :

"Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan milik milik swasta, termasuk perusahaan yang didirikan menurut Peraturan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA) serta karyawan yang bekerja pada Perusahaan Umum (PERUM), Perusahaan Perseroan (PERSERO), Perusahaan Milik Negara (BUMN), dan Perusahaan milik negara yang didirikan dengan atau berdasarkan undang-undang tersendiri.

Melihat bunyi dari undang-undang diatas, memberikan batasan mengenai pengertian tenaga kerja, karena yang mendapat Jaminan Sosial dari perusahaan Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang bekerja pada perusahaan dan menjadi peserta dalam program ASTEK.

Dari uraian diatas, maka dapatlah diketahui bahwa perlindungan tenaga kerja, khususnya yang menyangkut keselamatan kerja para tenaga kerja/pekerja bukan hanya menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan, tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah.

Jadi dapatlah disimpulkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja khususnya, dan kesejahteraan rakyat pada umumnya merupakan tugas pemerintah sebagaimana negara Republik Indonesia adalah negara hukum, dimana pemerintah turut aktif dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi semua orang atau kepentingan umum.

Dalam penulisan selanjutnya akan digunakan istilah pekerja, karena penulis tidak membedakan antara istilah pekerja dengan istilah karyawan. Namun apabila kata "karyawan" dikaji lebih mendalam terutama ditinjau dari kata "karyawan" berasal dari kata "Karya". Jadi siapa saja yang dapat bekerja atau melakukan pekerjaan, maka ia-nya adalah karyawan termasuk misal Dokter Praktek, Pengacara, Pencipta Lagu dan lain-lain.

1. HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau statusnya. Hak juga diberikan pada saat seorang telah melakukan kewajibannya.

Adapun hak-hak pekerja sehubungan dengan perlindungan terhadap keselamatan kerja, yaitu :

a. Hak bebas memilih pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya

(Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969);

b. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan (Pasal 6 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969);

c. Hak untuk meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan (Pasal 12 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969);

d. Hak menyatakan keberatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya. (Pasal 12 Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970).

Disamping mengatur hak-hak pekerja, dalam peraturan ketenagakerjaan diatur pula mengenai kewajiban pekerja. karena hak dan kewajiban merupakan 2(dua) hal yang tidak dapat dipisahkan dan mempunyai hubungan timbal-balik.

Berikut disebutkan kewajiban pekerja sehubungan dengan perlindungan terhadap keselamatan kerja, sebagaimana yang disebut dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970)

- a. Wajib mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau majikan
- b. Wajib mematuhi perjanjian kerja
- c. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- d. Wajib memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
- e. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
- f. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.

2.2. TINJAUAN TENTANG PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA

Norma perlindungan kerja berarti standar atau ketentuan tertentu yang harus dijadikan pedoman atau pegangan pokoknya (G. Kartasapoetra, 1992 : 130).

Selain itu pengertian perlindungan dapat pula dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut Kamus Bahasa Indonesia karangan Anton M. Mulyono(1988)

Bahwa perlindungan terdiri atas kata dasar lindung yang artinya terhindar atau dihindari.

2. Pengertian perlindungan secara terminologi adalah suatu jaminan yang diberikan kepada seorang agar terhindar dari bahaya atau resiko dalam melakukan suatu kegiatan.

Sedangkan pembinaan norma-norma perlindungan ialah pembentukan penerapan dan pengawasan bagi perlindungan tersebut (G. Kartasapoetra, 1992 : 130).

Jadi setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan dua hal pokoknya tersebut, yaitu norma perlindungan dan pembinaan terhadap norma perlindungan.

Hak-hak yang perlu dilindungi yang mencakup keselamatan kerja adalah bahaya yang dapat ditimbulkan pada waktu para pekerja sedang aktif melakukan pekerjaannya, yaitu bahaya-bahaya dari :

- a. Mesin kerja dan alat perlengkapannya;
- b. Pesawat baik yang menjalankan tenaga uap ataupun listrik beserta alat perlengkapannya;
- c. sarana perlengkapan kerja lainnya beserta perlengkapannya;
- d. lingkungan kerja yang sesak atau kurang teratur;
- e. cara-cara menangani pekerja, dan ;
- f. sifat fisik dan mental pekerja.

2.2.1. PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP KESELAMATAN KERJA

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun yang bergerak dibidang jasa, dituntut untuk meningkatkan mutu lingkungan kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa termasuk juga PT. Telekomunikasi

Indonesia khususnya di Ujung Pandang telah menyadari dengan melaksanakan program keselamatan kerja yang yang maksimal akan meningkatkan mutu lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan meningkatkan pula produktifitas kerja.

Untuk mengetahui mamfaat keselamatan kerja, maka perlu diketahui terlebih dahulu yang dimaksud keselamatan kerja tersebut akan memudahkan dalam mengkaji objek penelitian disamping sebagai landasan dalam pembahasan selanjutnya.

Ada beberapa pengertian yang akan diuraikan, baik yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan maupun yang dikemukakan oleh para ahli perburuhan.

a. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Anton M. Muliono (1988:198):

“Bahwa keselamatan kerja terdiri atas kata keselamatan dan kerja. Kata keselamatan berasal dari kata dasar “Selamat”, yang artinya :

Terpeliharanya dari bencana (lalu berarti terhindar dari bahaya; aman sentosa; sejahtera; tidak kurang satu apapun ; sehat; tidak mendapat gangguan; kerusakan dan sebagainya; beruntung tercapainya maksud; tidak gagal)”.

Sedangkan Keselamatan mempunyai arti :

Perihal (keadaan dan sebagainya); selamat, sejahtera; kebahagiaan; dan sebagainya.”

Kata Kerja sendiri menurut Anton M. Muliono (1988 428) berarti :

“Perbuatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat); pekerjaan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah pencaharian; dan sebagainya”.

b. Pengertian keselamatan kerja secara Terminologi adalah :

“Segala tindakan upaya persyaratan yang dapat dilakukan untuk menghindari atau mencegah terjadinya bencana bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan didalam melakukan suatu perbuatan pekerja

c. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, pasal 2 ayat 1 sebagai berikut :

“Yang diatur dalam undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam dalam darat, dipermukaan air, didalam air ataupun di udara, yang berada didalam kekuasaan hukum Republik Indonesia”

Atas dasar ketentuan diatas nampak bahwa secara yuridis pengertian keselamatan kerja tidak dirumuskan secara tegas, sehingga pengertian-pengertian keselamatan kerja hanya didasarkan pada pengertian yang dikemukakan oleh para ahli Hukum Perburuhan, antara lain :

a. Keselamatan kerja menurut Soepomo (1974 :8) :

“Bahwa dilihat dari segi perlindungan kerja lebih condong digunakan istilah keamanan kerja yang artinya buruh yang melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat mesin atau bahan yang berbahaya dapat bekerja dengan aman”.

b. Soeryono (1985 :1) :

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan keselamatan tempat kerja, dan lingkungan setempat, cara-cara melakukan pekerjaan”.

Pengawasan keselamatan kerja menurut H. Koontz (Suma'mur, 1987 : 106):

"Pengawasan adalah suatu rangkaian usaha yang meliputi penentuan standar penilaian apa yang akan dicapai, menentukan ada tidaknya penyimpangan, dan bila perlu mengambil tindakan-tindakan perbaikan."

Dalam sistem manajemen, keselamatan berhubungan dengan pengawasan atau kontrol. Karena definisi keselamatan adalah kontrol (pengendalian) atau pengawasan kerugian akibat kecelakaan. Definisi ini meliputi luka, sakit, kerusakan, materi, dan kerugian pada proses keselamatan mencakup pencegahan kecelakaan dan menjaga kerugian semaksimal mungkin bila terjadi kecelakaan.

Untuk mewujudkan keselamatan kerja yang maksimal, kesehatan para pekerja harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja diatur dalam penyelenggaraan keselamatan tenaga kerja. Pemeriksaan keselamatan tenaga kerja ini meliputi pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan kesehatan khusus.

Dalam rangka meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan, seperti telah dikemukakan sebelumnya maka hal yang sangat penting harus diperhatikan adalah pelaksanaan dan pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka perlu adanya suatu sistem pelaksanaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem pelaksanaan ini meliputi : Pelaksanaan pemeriksaan sebelum bekerja, pemeriksaan berkala, pemeriksaan

c. Mahmud Muhammad (1991 : 1) mengemukakan :

“Keselamatan kerja adalah keharusan melakukan pencegahan kecelakaan guna perlindungan dan kesehatan kerja, sekaligus pengamanan sumber-sumber produksi lainnya agar dicapai peningkatan produktifitas perusahaan secara menyeluruh”.

Memperhatikan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli Hukum Perburuhan diatas, nampak bahwa perlindungan keselamatan kerja terhadap pekerja mencakup berbagai aspek meliputi : Pemeliharaan kesehatan waktu kerja, perlakuan secara sama tanpa diskriminasi, pemeliharaan sikap bekerja, dan tunjangan kecelakaan.

Berkaitan erat dan tidak terpisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan perlindungan terhadap pekerjaanya dari segi keselamatan kerjanya, maka ada 2 (dua) faktor yang sangat menunjang tercapainya keberhasilan tersebut, yakni :

- a. Pelaksanaan keselamatan kerjanya
- b. Pengawasan terhadap keselamatan kerjanya.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan kedua faktor tersebut diatas.

Pelaksanaan keselamatan kerja menurut H. Koontz (Suma'mur, 1987 : 105) :

“Pelaksanaan adalah rangkaian usaha-usaha dimana maner harus membimbing dan mengarahkan serta menggerakkan bawahannya agar mau berusaha dan bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi”.

Suatu organisasi perusahaan yang mengutamakan keselamatan kerja pelaksanaannya harus mencerminkan keterlibatan semua pihak, baik staf maupun lapangan.

khusus, training keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sistem pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi sistem pencatatan.

2.2.2. DASAR HUKUM PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA

Berkembangnya teknologi industri menyebabkan semakin meningkatnya pula bentuk peralatan yang digunakan. Mulai dari perangkat yang ringan, sedang sampai perangkat yang berat. Hal ini mengakibatkan semakin tingginya pula resiko kecelakaan yang mungkin terjadi, baik pada waktu melakukan pekerjaan maupun diluar waktu kerja.

Dengan meningkatnya resiko tersebut, maka perlu adanya perhatian dan pengawasan yang lebih maksimal, baik dari tenaga kerja itu sendiri maupun dari perusahaan, bahkan dari instansi yang terkait. Untuk kepentingan tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan untuk mengatur keselamatan kerja sebagai landasan hukum pelaksanaan keselamatan kerja setiap perusahaan.

Sehubungan pelaksanaan keselamatan kerja tersebut, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa ketentuan perundang-undangan yang dapat dijadikan pegangan, khususnya bagi tenaga kerja dalam mempertahankan hak-haknya.

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi :

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Ketentuan tersebut menggambarkan bahwa ada jaminan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan tujuan untuk mencapai

kesejahteraan sosial yang seimbang, yang tidak terkecuali bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan.

2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja.

Pada Pasal 1 ayat (1) berbunyi :

"Perusahaan-perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, majikan berkewajiban membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan itu menurut yang ditetapkan dalam undang-undang.

Hal ini berarti, bahwa setiap buruh yang mendapat kecelakaan dalam hubungan dengan pekerjaannya, maka perusahaan yang bersangkutan wajib memberikan tunjangan dan ganti kerugian. Tunjangan itu tidak hanya diberikan dalam hal kecelakaan kerja, tetapi juga dalam hal timbulnya penyakit yang ada kaitannya dengan perusahaan, karena penyakit yang ditimbulkan dari akibat pekerjaan disamakan dengan kecelakaan kerja.

Perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan antara lain :

- a. Yang mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin;
- b. Yang mempergunakan gas yang telah dicairkan atau yang menjadi cair karena tekanan;
- c. Yang mempergunakan zat, baik padat, cair maupun gas yang sangat tinggi panasnya atau mudah terbakar, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau cara lain yang berbahaya atau dapat merusak kesehatan;
- d. Yang menyebabkan, mengubah, membagi-bagikan, mengalirkan, atau mengumpulkan tenaga listrik ;

- e. Yang mencairkan atau mengeluarkan barang galian dari tanah;
- f. Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang;
- g. Yang menjalankan pekerjaan memuat atau membongkar barang;
- h. Yang menjalankan pekerjaan, mendirikan, mengubah, membetulkan atau membongkar bangunan, baik dalam atau diatas tanah maupun di dalam air, membuat saluran dalam tanah dan jalan;
- i. Yang mengusahakan hutan;
- j. Yang mengusahakan siaran radio;
- k. Yang mengusahakan pertanian;
- l. Yang mengusahakan perkebunan;
- m. Yang mengusahakan perikanan.

(Pasal 1 ayat(1) Undang-undang No. 33 Tahun 1947)

Menurut Pasal 2 ayat (2), jika suatu perusahaan tidak termasuk dalam perusahaan yang disebutkan diatas, tetapi manakala pekerjaan itu berbahaya bagi tenaga kerja, maka perusahaan yang bersangkutan wajib memberikan tunjangan.

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Undang-Undang Kerja

Didalam Pasal 12 ayat (2) yang mengisyaratkan perlunya suatu aturan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, yang berbunyi :

"Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan hal termaksud pada ayat (1) beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja."

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga kerja, ketentuan yang mengisyaratkan perlunya keselamatan kerja adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 9, yang berbunyi :

"Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan dengan martabat dan norma agama."

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-undang ini merupakan peraturan yang ditunjuk langsung oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 sehubungan dengan pelaksanaan keselamatan kerja.

Materi yang diatur oleh undang-undang keselamatan kerja ini meliputi sub-sub : Perselisihan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, Pelaporan kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban bila memasuki tempat kerja.

2.2.3. SYARAT-SYARAT KESELAMATAN KERJA

Setiap perusahaan dalam bidang apapun mengharapkan dapat meningkatkan produksinya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, keselamatan kerja merupakan suatu wujud nyata dari adanya hubungan industrial pancasila.

Keselamatan ini dapat diwujudkan jika disokong oleh syara-syarat kerja yang baik, syarat-syarat kerja yang meliputi penggunaan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja, sepenuhnya diserahkan kepada perusahaan yang bersangkutan dengan memperhatikan sifat dan jenis perusahaan.



Penentuan syarat-syarat keselamatan kerja, selain berpedoman pada ketentuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 harus pula memperhatikan klasifikasi kecelakaan akibat kerja sebagai berikut :

1. Klasifikasi menurut jenis pekerjaan, misalnya : terjatuh, tertimpah benda jatuh, gerakan-gerakan melebihi kemampuan pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan sebagainya;
2. Klasifikasi menurut penyebabnya, misalnya disebabkan oleh mesin, alat angkut, dan alat angkat dan peralatan lain seperti bejana bertekanan dan sebagainya;
3. Klasifikasi menurut sifat luka atau kecelakaan, misalnya patah tulang, dislokasi/keseleo amputasi, pengaruh radiasi;
4. Klasifikasi menurut letak kelainan atau luka ditubuh, misalnya kepala, leher, badan, anggota atas, anggota bawah, dan letak lain yang tidak dapat dimasukkan klasifikasi tersebut.

Dengan berdasarkan klasifikasi kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja yang dikemukakan diatas, maka baik penyebab maupun akibat kecelakaan tersebut sepenuhnya tergantung pada jenis perusahaan. Jadi dengan demikian persyaratan keselamatan kerja pada suatu jenis perusahaan mungkin tidak dapat diterapkan pada perusahaan lain dan tidak semua perusahaan mempunyai resiko kecelakaan akibat kerja yang sama. Demikian pula tidak semua perusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja mempunyai akibat yang sama.

Kecelakaan yang terjadi tentu ada penyebabnya. Cara penggolongan kecelakaan di tiap-tiap perusahaan tidak sama, namun pada umumnya kecelakaan disebabkan oleh 2 (dua) golongan penyebab, yaitu :

1. Perbuatan manusia tidak memenuhi keselamatan (unsafe human acts);
2. Keadaan lingkungan yang tidak aman (unsafe conditions).

Selain memperhatikan klasifikasi kecelakaan, penentuan syarat keselamatankerja harus pula berpedoman pada ketentuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, khususnya yang mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja.

Pada Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 berbunyi :

"Dengan peraturan perundang-undangan ditentukan syarat-syarat keselamatan kerja :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan, memberikan alat perlindungan pada pekerja;
- f. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara atau getaran;

Kecelakaan yang terjadi tentu ada penyebabnya. Cara penggolongan kecelakaan ditiap-tiap perusahaan tidak sama, namun pada umumnya kecelakaan disebabkan oleh 2 (dua) golongan penyebab, yaitu :

1. Perbuatan manusia tidak memenuhi keselamatan (unsafe human acts);
2. Keadaan lingkungan yang tidak aman (unsafe conditions).

Selain memperhatikan klasifikasi kecelakaan, penentuan syarat keselamatankerja harus pula berpedoman pada ketentuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, khususnya yang mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja.

Pada Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 berbunyi :

"Dengan peraturan perundang-undangan ditentukan syarat-syarat keselamatan kerja :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan, memberikan alat perlindungan pada pekerja;
- f. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara atau getaran;

- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis;
- h. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- i. Menyelenggarakan suhu dan udara yang baik;
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan kerapian;
- l. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan kerja, cara dan proses kerja;
- m. Mengamankan, memperlancar pekerjaan bongkar muat, pembekuan dan penyimpanan;
- n. Mencegah aliran listrik yang berbahaya;
- o. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Dari uraian syarat kerja diatas, nampak bahwa tindakan perlindungan terhadap tenaga kerja ada yang bersifat preventif dan ada juga yang bersifat refresif.

Hal ini berarti, bahwa dalam melakukan pekerjaannya para tenaga kerja akan merasa aman karena adanya jaminan teknis dan yuridis untuk mencegah kecelakaan.

Syarat-syarat keselamatan kerja yang bersifat preventif, misalnya disetiap perusahaan, baik industri maupun jasa diwajibkan untuk :

- a. Secara tertulis menempatkan ditempat kerja semua syarat kerja yang diwajibkan;

- b. Menempatkan Undang-undang keselamatan kerja dan peraturan pelaksanaannya yang mudah dibaca dan dilihat dengan memperhatikan petunjuk dari pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- c. Memasang ditempat kerja semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan;
- d. Menyediakan secara cuma-cuma alat perlindungan diri yang diwajibkan dipakai untuk keselamatan kerja.

Sedangkan syarat keselamatan kerja yang bersifat pada dasarnya berupa langkah-langkah untuk mengatasi dampak lebih jauh dari suatu kecelakaan kerja seperti pengadaan kotak-kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), bahkan ada perusahaan yang mempunyai Rumah Sakit dengan kualifikasi berdasarkan jumlah tenaga kerja yang ada.

Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja tiga ribu orang atau lebih diwajibkan mempunyai sarana kesehatan kerja seperti Klinik atau Rumah Sakit, mobil ambulance, dan pemadam kebakaran. Sedangkan perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja seratus sampai dengan tiga ratus orang wajib menyediakan fasilitas-fasilitas kesehatan.

Dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja itu belum ada yang mengatur secara rinci. Hal ini disebabkan karena ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang ini bersifat pokok.

Hal ini dapat dilihat dalam beberapa Pasal, yaitu :

Pasal 2 ayat (3), tentang perlunya peraturan perundang-undangan yang mengatur tempat kerja yang dapat dipandang membahayakan keselamatan kerja

Pasal 3 ayat (1), tentang perlunya perundang-undangan yang mengatur syarat-syarat keselamatan kerja.

Pasal 4 ayat (1), tentang perlunya perundang-undangan yang menetapkan syarat-syarat kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan atau barang produk teknis dan alat-alat yang mengandung dan dapat menimbulkan kecelakaan.

Pasal 5 ayat (2), tentang perlunya peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang dan kewajiban pengawas dalam melaksanakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970.

Pasal 6 ayat (3), tentang kewajiban pengurus untuk menyelenggarakan pembinaan kepada tenaga kerja dalam hal keselamatan kerja.

Dengan melihat beberapa ketentuan yang menghendaki peraturan lebih lanjut dan ternyata sampai saat ini belum ada produk undang-undang yang dimaksud, baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah, sehingga secara yuridis sulit untuk menentukan secara seragam sebagai patokan syarat-syarat keselamatan kerja.

Akibatnya terdapat beberapa perusahaan yang melaksanakan keselamatan kerja dengan syarat-syarat minimal. Hal ini tentunya dapat membahayakan keselamatan tenaga kerja.

Dalam usaha pelaksanaan syarat-syarat keselamatan kerja maka perlu adanya upaya keselamatan kerja untuk kepentingan pekerja maupun perusahaan. Upaya ini dapat ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu sebelum diterima menjadi pekerja dan upaya setelah diterima menjadi pekerja.

Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang berbunyi :

"Pengawas diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya."

Pentingnya upaya pra pekerja ini apabila dalam pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang kondisinya kesehatannya tidak memungkinkan dipekerjakan, maka tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat diterima dan walaupun diterima maka hendaknya jangan dipekerjakan pada tempat kerja yang mempunyai resiko kecelakaan yang tinggi.

Setelah diterima pekerja yang baru tersebut sebelumnya diterjunkan kelapangan, terlebih dahulu diberikan latihan dan pengenalan tentang kondisi keselamatan kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan.

Selain pemeriksaan kesehatan pekerja, juga diberikan latihan secara berkala, agar mereka bekerja dengan aman baik bagi dirinya maupun bagi rekan sekerjanya. Pembinaan terhadap pekerja sangat penting pula sebagai upaya menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat.

Dalam Pasal 9 ayat (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, diatur :

"Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan kerja juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan."

Dengan ketentuan tersebut, maka setiap pemilik perusahaan berkewajiban untuk menyelenggarakan pembinaan terhadap para pekerja yang bekerja pada

perusahaannya. Hal ini disebutkan juga dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

"Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan."

Untuk memantau pelaksanaan pembinaan keselamatan kerja, pemerintah membentuk Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 10 ayat 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, yang berbunyi

"Menteri tenaga kerja berwenang membentuk panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya bersama dalam rangka melancarkan usaha produksi."

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 1970 bahwa pembentukan panitia pembinaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kantor Daerah Departemen Tenaga Kerja.

Pembentukan panitia tersebut adalah untuk menggalangkan persatuan antara pemilik perusahaan dengan para pekerja, sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja dapat terwujud.

Adapun manfaat panitia pembinaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah:

1. Mengembangkan kerjasama antara unsur pimpinan dan tenaga kerja dalam melancarkan kewajiban bersama khususnya dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan dalam memperlancar proses produksi pada umumnya.

2. Memberikan pengertian dan keinsafan kepada semua tenaga kerja tentang kehendak pimpinan atau penguas tempat kerja atau perusahaan dalam melaksanakan pencegahan kecelakaan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.
3. Mengembangkan pendapat dan berbagai forum pembahasan masalah dibidang keselamatan dan kesehatan kerja kepada pimpinan perusahaan.
4. Memantau, meringankan beban tanggung jawab semua pihak dalam hal pencegahan kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. LOKASI PENELITIAN

Penelitian merupakan unsur terpenting dari seluruh rangkaian kegiatan penulisan suatu karya ilmiah. Dengan penelitian maka akan terjawab objek permasalahan. Tipe penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum terapan, yakni meneliti sejauhmana pelaksanaan (Implementasi) kaidah hukum dilapangan. Penelitian hukum terapan bertujuan menguji Das Sollen di lapangan (Das Sein). Penelitian hukum terapan melacak Law In Action dilapangan.

Suatu penelitian hukum terapan tidak dapat lepas dari analisis hukum Normatif karena yang bakal diuji dilapangan adalah kaidah (Norma) hukum. Penelitian hukum terapan bertitik tolak dari kaidah (Norma) hukum.

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang .

Adapun pertimbangan sehingga penelitian dilakukan dilokasi tersebut adalah:

1. PT. Telekomunikasi Indonesia wilayah ujung pandang, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa telekomunikasi kepada masyarakat baik didaerah maupun dikota-kota bahkan sampai kemanca negara.
2. Dalam melaksanakan proyeknya PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang banyak menggunakan alat-alat, baik itu alat-alat ringan sampai pada

alat-alat berat dan alat-alat yang dapat menimbulkan radiasi langsung terhadap pekerja jika pekerja tersebut lalai dalam tugasnya.

3. PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang mempunyai kantor cabang diberbagai propinsi yang ada di Indonesia, namun lokasi penelitiannya hanya ditetapkan didaerah kotamadya Ujung Pandang dan dianggap cukup refresentatif mewakili daerah kerja lain dalam lingkungan Wilayah Telekomunikasi VII (WITEL VII).

3.2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data sebagaimana yang diharapkan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini untuk memperoleh data sekunder melalui literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dengan tujuan untuk meletakkan landasan teoritisnya, disamping itu kadang-kadang data diperoleh melalui dokumen yang terdapat pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Ujung Pandang.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini untuk memperoleh data dengan menggunakan teknik wawancara terhadap 2 orang staf administrasi dan 4 orang staf lapangan, serta melalui angket (kuesioner) terhadap 50 orang pekerja harian lepas.

3.3. JENIS DAN SUMBER DATA

Penelitian yang dilakukan, baik penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan akan menghasilkan 2 (dua) jenis sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pekerja yang terpilih sebagai responden.

Ditetapkan secara insidental yaitu sampel diambil dari pekerja yang secara kebetulan ditemui bersedia menjadi responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari data yang sudah ada dalam bentuk dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4. ANALISIS DATA

Dari seluruh data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggambarkan masalah-masalah tertentu menyangkut masalah pelaksanaan keselamatan kerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PEKERJA PT. TELKOM UJUNG PANDANG

Pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja ini merupakan bagian dari pembinaan tenaga kerja, yang bertujuan :

1. Melindungi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada ditempat kerja.
3. Agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisiensi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap empat komponen penting dalam pelaksanaan keselamatan kerja, yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan kesehatan khusus, training keselamatan kerja serta pencatatan dan pelaporan kecelakaan kerja, maka hasil yang diperoleh untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Bekerja.

Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja merupakan pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja sebelum bekerja agar benar-benar berada dalam kondisi yang optimal.

Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 8 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

Per-02/Men/1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja pada PT. TELKOM. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja sudah pernah dilaksanakan sebelum menerima calon pekerja menjadi pekerja pada PT. TELKOM. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan produktifitas dan keselamatan kerja para pekerja.

(Wawancara dengan Kasi Pengangkatan dan Mutasi SDM, tanggal 27 Maret 1998)

Hal ini dibenarkan pula oleh salah satu staf lapangan, yang mengemukakan bahwa sebelum mereka diterima sebagai pekerja, mereka terlebih dahulu diadakan pemeriksaan kesehatan, disamping penilaian terhadap ketrampilan pekerja.

(Wawancara dengan staf lapangan, tanggal 28 Maret 1998)

Lebih jauh dikatakan bahwa jika terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan atau sedang dalam jam kerja, maka pihak perusahaan mengkondisikan akibat yang ditimbulkan dari kecelakaan tersebut.

Jika akibatnya fatal dan memerlukan perawatan yang lebih intensif, maka si korban segera dibawa ke Rumah Sakit terdekat atau dalam hal ini PT. TELKOM menunjuk Rumah Sakit Akademis sebagai Rumah Sakit yang dikontrak oleh PT. TELKOM. Mengenai biaya perawatan, sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.

Kepala proyek dalam hal ini staf lapangan begitu mengetahui adanya kecelakaan tersebut segera melaporkan kepada pihak PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO), selanjutnya PT. Asuransi Jasa Indonesialah yang mengasuransikan segala biaya administrasi. Apabila akibat kecelakaan yang ditimbulkan hanya berupa luka ringan, maka perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan kecelakaan berupa kotak

Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) untuk sementara waktu dan selanjutnya dapat dibawa ke klinik-klinik yang disediakan oleh PT. TELKOM sendiri untuk para pekerjanya dan keluarganya untuk pemeriksaan lebih lanjut.

2. Pemeriksaan Kesehatan Berkala dan Khusus.

Pentingnya pemeriksaan berkala yakni, untuk mempertahankan kondisi kesehatan karyawan setelah berada di lingkungan kerjanya serta untuk menilai kemungkinan adanya pengaruh dari pekerjaannya seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan.

Sedangkan pemeriksaan kesehatan khusus dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap pekerja tertentu atau golongan pekerja tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa pekerja, didapat bahwa selama mereka bekerja dilapangan ataupun didalam ruangan, mereka sering melakukan pemeriksaan kesehatan, baik kesehatan berkala maupun pemeriksaan khusus.

(Wawancara dengan para pekerja tanggal 27 Maret 1998)

3. Pelaksanaan Training Keselamatan Kerja

Pelaksanaan training keselamatan kerja pada PT. TELKOM dimaksudkan untuk menyesuaikan pekerjaan dalam bidang kerjanya serta diharapkan dapat mengetahui dan mentaati aturan-aturan hukum yang berlaku ditempat kerjanya. Disamping itu untuk mengetahui adanya kemungkinan bahaya-bahaya dan gangguan

yang dapat menimbulkan kecelakaan ditempat kerjanya dan cara-cara pencegahannya sehingga pekerja dapat lebih berhati-hati.

Menurut hasil wawancara dengan kepala seksi administrasi kepegawaian dan staf pelaksana K3 (Kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja), mengemukakan bahwa : training keselamatan kerja pernah diberikan kepada pekerja, baik pekerja harian yang dalam hal ini dikelola oleh pihak Koperasi Pegawai Telekomunikasi ujung pandang yang mana sebagai pelaksana dari penanganan masalah tenaga harian dilapangan ditunjuk suatu Panitia Penyelenggara Tenaga Harian TELKOM yang bertanggung jawab langsung pada pihak Koperasi, maupun terhadap Pekerja teknisi PT. TELKOM sendiri yang aktifnya lebih banyak dilapangan.

Disamping itu rata-rata pekerja yang dipekerjakan dalam hal ini tenaga lepas harian (TLH) yang dikoordinir langsung oleh staf lapangan, yang bertanggung jawab penuh terhadap semua masalah yang dihadapi pekerja dilapangan adalah orang-orang yang telah memnuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh pihak koperasi.

Para pekerja/tenaga lepas harian ini merupakan pekerja tidak tetap yang hanya bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak dalam perjanjian kerja.

4. Sistem Pencatatan dan Pelaporan Kecelakaan kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian, PT.TELKOM sendiri menyediakan suatu sistem pencatatan dan pelaporan kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja di suatu bagian kerja maka kepala proyek yang dalam hal ini staf lapangan melaporkan kejadian tersebut kepada staf administrasi umum yang menangani masalah K3

(kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja). Kemudian petugas K3 tersebut menyelidiki penyebab dari kecelakaan tersebut untuk segera melaporkan kepada kepala bagian sumber daya manusia guna mengambil tindakan perbaikan atau koreksi ditempat kerja.

Sesuai dengan kewajiban yang digariskan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 11 yang mengatakan bahwa : Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi ditempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Selanjutnya akan dijelaskan berbagai masalah yang menyangkut pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja terhadap pekerja pada PT. TELKOM di Ujung Pandang.

4.1.1. MESIN KERJA DAN ALAT PERLENGKAPANNYA

Mesin kerja dan alat perlengkapan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan usaha.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa mesin kerja yang dimiliki oleh pihak perusahaan tidak begitu banyak dan besar seperti halnya yang terdapat dipabrik-pabrik dan perusahaan jasa kontruksi. Mesin-mesin dan alat-alat perlengkapan tersebut dapat terbagi 2 (dua) :

1. Sarana utama, yang meliputi : Gedung, sentral, jaringan lokal, transmisi.
2. Saran penunjang, yang meliputi : Kendaraan operasional, mesin diesel, Genset, Alat ukur, Tolkid, Baterai, Komputer, AC dan lain sebagainya.

Untuk kendaraan operasional ini dilengkapi dengan alat-alat perlengkapan seperti tangga untuk memanjat tiang, kabel telepon dan peralatan teknisi lainnya, yang telah ditetapkan sesuai dengan standar dan kegunaannya oleh pihak perusahaan agar peralatan kerja dan peralatan-peralatan tersebut selalu berada dalam kondisi prima, maka pihak perusahaan melakukan pemeliharaan ,yaitu seperti selesai dipergunakan peralatan tersebut diperiksa sebelum dan sesudah dipergunakan agar dapat diketahui apakah alat tersebut dapat difungsikan secara optimal.

4.1.2. SARANA PERLENGKAPAN KERJA

Faktor-saran merupakan salah satu penentu dalam upaya penegakkan hukum. Tanpa adanya sarana tertentu, maka tidak mungkin penegakkan hukum akan berlangsung dengan lancar.

Faktor sarana tersebut diantaranya tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, peralatan yang lengkap, dan semua fasilitas yang mendukung penegakkan hukum.

Dari hasil penelitian dengan melihat data ketenagakerjaan PT. TELKOM Ujung Pandang menunjukkan bahwa jumlah pekerja/karyawannya adalah 786 orang dalam lingkup KANDATEL dan KANCATEL dengan tingkat pendidikan pegawai baik yang teknisi, maupun non teknisi sudah cukup memadai demikian juga dengan tenaga hariannya. Dan menurut staf administrasi kepegawaian, menyatakan bahwa pihak perusahaan sering mengutus beberapa pegawainya untuk ikut serta dalam

kegiatan latihan dan training dalam rangka peningkatan mutu dan ketrampilan, antara lain :

- a. Latihan pengawasan mutu
- b. Latihan pengendalian dokumen
- c. Latihan manajemen

Dengan demikian tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil sebagai salah satu faktor yang mendukung pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja diperusahaanini sudah cukup memadai. Melihat kenyataan ini nampak bahwa perhatian perusahaan terhadap para pegawainya begitu besar dalam hal peningkatan kualitas dan demi terwujudnya keselamatan kerja. Disamping itu pula perusahaan juga mempunyai perhatian besar terhadap pekerja misalnya dengan memberikan santunan jika terjadi kecelakaan kerja. Seperti kasus yang terjadi pada salah seorang pekerja dimana sipekerja tersebut terjatuh dari tangga karena tergelincir tetapi ia tidak mengalami kecelakaan berat karena ia senantiasa menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan. Selain itu Perusahaan juga memberikan Asuransi kepada pekerjanya melalui PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) sampai dia kembali sehat dan dapat bekerja lagi.

Pada saat diasuransikannya para pekerja ke PT. Asuransi Jasa Indonesia adalah yang secara langsung akan menangani dan menanggung segala biaya terhadap pekerja jika terjadi kecelakaan kerja, dengan terlebih dahulu melaporkan adanya kecelakaan tersebut. Meskipun pada sisi lain masih ada kekurangannya, namun perhatian perusahaan terhadap pekerja cukup besar. Hal ini dapat dilihat dari kesediaan

perusahaan untuk menggantikan biaya yang dikeluarkan oleh pekerja selama yang mengalami kecelakaan berada dalam perawatan dokter, baik itu dokter spesialis maupun umum.

Adapun alat-alat perlindungan diri yang disediakan oleh perusahaan dan diberikan secara cuma-cuma kepada setiap pekerja yang memerlukannya adalah sebagai salah satu upaya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Penyediaan alat-alat tersebut dikondisikan dengan jenis pekerjaannya. Jadi tidak semua jenis pekerjaan mendapatkan alat perlindungan diri yang sama.

Adapun alat-alat perlindungan diri yang disediakan oleh perusahaan adalah :

- a. Baju Pelampung;
- b. Helm Lapangan;
- c. Kacamata Untuk Solder;
- d. Sarung Tangan Karet;
- e. Sepatu Boot Khusus (Tahan 4 ton);
- f. Sabuk Pengaman;
- g. Ear Mup (Pelindung Telinga);
- h. Masker Gas;
- i. Jas Hujan;
- j. Baju Hangat.

Alat-alat perlindungan diri ini sebenarnya berbeda dengan alat-alat perlindungan diri yang ditetapkan menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970,

tetapi alat-alat ini disediakan oleh pihak perusahaan guna melindungi pekerja karena alat-alat ini sesuai dengan kondisi kerja yang dihadapi oleh para pekerja.

Disamping menyediakan peralatan-peralatan yang dapat menunjang keselamatan kerja. Pihak perusahaan juga senantiasa memasang tanda-tanda bahaya ditempat kerja, penerangan yang cukup, dan pernyataan-pernyataan berupa tulisan-tulisan: "Utamakan Keselamatan Anda", "Pakailah alat perlindungan yang benar" dan sebagainya.

4.1.3. KONDISI LINGKUP KERJA YANG DIHADAPI

Kondisi lingkup kerja merupakan salah satu bagian dari suatu kegiatan usaha. Hal ini merupakan suatu syarat bagi terciptanya keselamatan kerja pada setiap perusahaan, karena hal ini yang setiap saat dihadapi oleh para pekerja, baik itu dilapangan maupun didalam ruangan.

Kondisi lingkup kerja ini banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor cuaca dan lingkungan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. TELKOM Indonesia di Ujung Pandang, kondisi lingkup kerjanya sudah sangat baik dan memadai. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya berbagai sarana dan prasana yang sesuai dengan Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dari kondisi tersebut tercipta kerapian, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Pada umumnya para pekerja lebih banyak berada didalam ruangan, sehingga resiko untuk terjadinya kecelakaan kerja tidak pernah terjadi. Apalagi dengan

tersedianya berbagai saran bagi keselamatan mereka dalam bekerja sedangkan pekerja dilapangan hanya sebagian kecil saja. karena pekerjaan dilapangan sifatnya tidak tetap, artinya jika terjadinya kerusakan ataupun adanya keluhan berupa gangguan dan pekerjaan suatu proyek tertentu barulah mereka kelapangan.

Untuk pekerjaan dilapangan ini PT. TELKOM telah menyediakan sarana dan prasana yang memadai guna melindungi para pekerja terhadap resiko terjadinya kecelakaan kerja. Mengingat kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh para pekerja lapangan tidak sama dengan yang didalam ruangan, Dimana mereka sering terkena panas matahari, debu dan hujan. Sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya terjatuh dari tangga, atau tertimpa benda-benda berat, radiasi dari salah satu peralatan kerja dan lain-lain, dapat saja terjadi.

4.1.4. CARA-CARA MENANGANI PEKERJA

Penanganan pekerja dalam suatu lingkup pekerjaan bukanlah hal yang mudah bagi setiap perusahaan. Hal ini disebabkan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap pekerja sehari-hari, baik itu dilapangan maupun didalam ruangan kerja.

Dalam hal ini setiap perusahaan masing-masing mempunyai tata cara tersendiri untuk menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh para pekerjanya.

Dari hasil penelitian melalui wawancara dengan Staf Bagian Administrasi Umum, bahwa dalam hal penanganan para pekerja PT. TELKOM telah membentuk suatu Panitia khusus yang membidangi masalah Kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Panitia ini yang mengurus segala sesuatu yang menyangkut

masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tujuan dari pembentukan panitia ini tidak lain adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan dan ketenangan dalam bekerja bagi pekerja dan keluarganya. Antara lain, dengan adanya fasilitas-fasilitas dan klinik-klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

Selain itu perusahaan juga mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan asuransi Jasa Indonesia bagi pekerja tetap yang mengalami kecekaan dan kematian baik itu anggota keluarga maupun pekerja itu sendiri. Asuransi ini diberikan kepada pekerja/karyawan yang masih aktif dalam bekerja sedangkan untuk pekerja yang sudah tidak aktif lagi, dalam hal ini para pensiunan PT. TELKOM mereka tidak memperoleh Asuransi ini tetapi selain mereka mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) mereka juga memperoleh Dana Pensiun dari PT. TASPEN dan diikuti sertakan dalam keanggotaan Persatuan Pensiunan PT. TELKOM (P2TEL).

4.2. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN KESELAMATAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970

a. Faktor Hukum.

Dari hasil mengamatan terhadap semua ketentuan undang-undang nomor 1 tahun 1970, bahwa jika ditinjau dari segi hukumnya maka penerapan ketentuan-

ketentuan dalam undang-undang tersebut belum seluruhnya efektif. Alasannya karena undang-undang tersebut sejak pemberlakuannya masih ada ketentuan yang belum dilengkapi peraturan pelaksanaan, sehingga dalam pelaksanaannya masih terdapat keseragaman sesuai dengan persepsi dan kehendak pemilik atau pimpinan perusahaan. Demikian pula halnya dengan berlakunya undang-undang ketenagakerjaan yang baru, sedikit memberikan masukan dan perubahan terhadap pelaksanaan undang-undang nomor 1 tahun 1970, walaupun perubahan tersebut tidak memberikan dampak yang besar terhadap efektifitas pelaksanaan dari undang-undang tersebut.

b. Faktor Penegak Hukum.

Faktor penegak hukum ini tidak lain adalah pihak Kepolisian, Kejaksaan, Hakim yang menerapkan undang-undang. Namun karena terlalu luasnya ruang lingkup dari istilah "Penegak Hukum", maka hanya dibatasi pada pihak perusahaan dalam hal ini pimpinan perusahaan beserta stafnya yang mempunyai kewajiban langsung untuk menerapkan aturan-aturan yang menyangkut keselamatan para pekerja.

Faktor penegak hukum merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat terlaksananya ketentuan-ketentuan dalam undang-undang keselamatan kerja.

Dari hasil wawancara dengan Kasi pengangkatan dan mutasi kepegawaian, staf personalia dibidang K3, diperoleh gambaran, bahwa semua ketentuan yang terdapat dalam undang-undang keselamatan kerja sudah dilaksanakan sepenuhnya oleh perusahaan tersebut dengan demikian untuk terwujudnya keselamatan kerja terhadap pekerja secara maximum sudah tercapai. (Wawancara tanggal 20, 27 Maret 1998)

c. Faktor Masyarakat

Pengertian masyarakat disini dikaitkan dengan pekerja sebagai pihak yang dilindungi kepentingannya oleh aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Menurut Soeryono Soekanto (1986 : 7), salah satu faktor yang mendukung lancarnya penegakkan hukum adalah masyarakat. Oleh karena itu masyarakat dapat mempengaruhi penegakkan hukum.

Pengetahuan masyarakat mengenai hak-hak dan kewajiban menurut hukum yang kemudian diikuti dengan pemahaman-pemahaman tertentu akan hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka itu sangat berpengaruh pada penegakkan hukum.

Apabila warga masyarakat telah mengetahui hak dan kewajiban-kewajibannya maka mereka juga akan mengetahui aktifitas-aktifitas penggunaan upaya-upaya hukum untuk melindungi, memenuhi dan mengembangkan kebutuhan-kebutuhan mereka akan sesuatu dengan aturan yang ada.

Hal itu semua biasanya dinamakan kompetensi hukum yang tidak mungkin tidak ada, jika warga masyarakat :

1. Tidak mengetahui atau tidak menyadari, apabila hak-hak mereka dilanggar atau diganggu.
2. Tidak mengetahui akan adanya upaya-upaya hukum untuk melindungi kepentingan-kepentingannya.
3. Tidak berdaya untuk memanfaatkan upaya-upaya hukum karena faktor-faktor keuangan, sosial, psikis, atau politik.

4. Tidak mempunyai pengalaman-pengalaman menjadi anggota organisasi yang memperjuangkan kepentingan-kepentingan mereka.
5. Mempunyai pengalaman-pengalaman kurang baik didalam proses interaksi dengan pelbagai unsur kalangan hukum formal.

PT. TELKOM sendiri menekankan pada setiap pekerjanya untuk menggunakan semua alat perlindungan kerja yang disediakan oleh perusahaan secara cuma-cuma, yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

(Wawancara dengan staf administrasi umum bidang K3 pada tanggal 21 Maret 1998)

Dari hasil pengamatan yang diadakan dilapangan dan hasil angket (kuesioner) terhadap 50 orang dari 197 orang pekerja harian dilapangan, yang bersedia menjadi responden penulis, mereka mengatakan bahwa dalam pelaksanaan suatu pekerjaan mereka senantiasa menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan dan pihak penyelenggara tenaga lepas hariannya.

Selain itu mereka juga menyatakan bahwa sistem pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah sangat baik dan sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Ini terbukti bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu dari Tahun 1993 sampai dengan Tahun 1997, jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan dan kematian akibat kecelakaan kerja dapat diatasi dengan baik oleh pihak perusahaan. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat melalui Tabel di bawah ini :

Tabel Jumlah Pekerja yang mengalami kecelakaan

Dari Tahun 1993 sampai dengan Tahun 1997.

Tahun	Jenis kecelakaan yang dialami pekerja dilapangan		Yang meninggal Dunia (orang)
	Ringan (orang)	Berat (orang)	
1993	30	1	1
1994	15	-	-
1995	10	-	-
1996	7	-	-
1997	4	-	-
Jumlah	66	1	1

Sbr. KANDATEL WILAYAH VII UJUNG PANDANG, 1997

Dari Tabel diatas kita dapat melihat bahwa jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun adalah 66 orang yang mengalami kecelakaan ringan, yang dalam hal ini misalnya luka karena lecet, teriris pisau pada saat memotong kabel dan keseleo, 1 orang yang mengalami kecelakaan berat misalnya terjatuh dari tangga yang mengakibatkan patah kaki dan salah satu anggota badan tertimpa benda keras seperti tiang kabel dan gulungan kabel, serta 1 orang yang meninggal dunia pada tahun 1993. Kemudian pada tahun 1994 sampai dengan tahun 1997, jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja

mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena adanya perhatian pihak perusahaan terhadap keselamatan para pekerjanya dalam bekerja, yaitu dengan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang tujuannya agar jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun-tahun berikutnya dapat diatasi. Sehingga pada akhirnya diharapkan jumlah ini menjadi tidak ada.

Dari hasil pengamatan tersebut nampak dengan jelas bahwa penggunaan alat-alat keselamatan kerja sudah sepenuhnya dilaksanakan secara efektif dan ini merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan keamanan dalam bekerja dan peningkatan produktifitas perusahaan serta merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja.

4.2.1. FAKTOR-FAKTOR YANG MENDUKUNG PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA

Faktor-faktor yang mendukung untuk mewujudkan keselamatan kerja pada PT.

TELKOM Ujung Pandang adalah:

1. Faktor Sarana

Tersedianya sarana yang memadai berupa tenaga kerja manusia yang berpendidikan dan terampil dalam bidang kerjanya adalah merupakan salah satu faktor yang menunjang terlaksananya perlindungan keselamatan kerja pekerjanya. Disamping itu didukung pula oleh peralatan-peralatan baik untuk kegiatan proyek maupun untuk melindungi diri yang sudah memadai dan sudah memenuhi standar sebagaimana yang

ditetapkan dalam undang-undang keselamatan kerja, bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa Telekomunikasi seperti PT. TELKOM Ujung Pandang ini.

2. Faktor Pembinaan

Faktor lain yang mendukung dalam upaya mewujudkan keselamatan kerja adalah faktor pembinaan.

Pembinaan yang diselenggarakan oleh para pengurus atau perusahaan PT. TELKOM Ujung Pandang, terhadap para pegawai dan para pekerjanya, telah dilaksanakan sebagaimana yang digariskan oleh undang-undang. Misalnya dengan mengadakan penyuluhan-penyuluhan, latihan-latihan, dan kursus-kursus, penyediaan fasilitas-fasilitas kesehatan berupa kotak P3K dan penyediaan klinik-klinik perusahaan, pemasangan gambar-gambar keselamatan kerja ditempat kerja yang berbahaya, serta pembentukan panitia pembinaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja. Yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4.2.2. FAKTOR-FAKTOR YANG MENGHAMBAT PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA.

Disamping adanya faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan keselamatan kerja pada PT. TELKOM terdapat pula faktor yang identifikasi sebagai faktor yang menghambat keselamatan kerja.

Adapun faktor tersebut adalah lambannya sistem kerja Manajemen Personalianya dalam hal mendata jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Hal ini terjadi karena para pekerja jarang melaporkan kecelakaan yang dialaminya dan umumnya mereka hanya mengalami luka ringan sehingga mereka langsung pergi ke klinik-klinik yang disediakan oleh pihak perusahaan tanpa melaporkan jenis kecelakaan yang mereka alami tersebut. Apakah tergolong jenis kecelakaan ringan atau kecelakaan berat. Jadi dengan kata lain Pihak Personalia hanya bersifat menunggu laporan dari pekerja yang mengalami kecelakaan tersebut.

Hal ini sebenarnya dapat diatasi apabila fungsi manajemen personalia lebih ditingkatkan dan lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja. Misalnya dengan membuat laporan periodik tentang kecelakaan-kecelakaan yang terjadi dalam suatu kegiatan proyek serta merinci penyebab-penyebab tersebut tanpa harus menunggu pekerja tersebut untuk melaporkan kejadiannya.

S. 1.5 KESIMPULAN

1. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Untuk itu, perlu diadakan berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sudah sepenuhnya terlaksana di PT. TELKOM Indonesia di Ujung Pandang. Hal ini dapat di lihat dari kesadaran para pekerja akan keselamatannya dalam bekerja mengingat kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi setiap hari.
2. Tersedianya sarana dan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja diperusahaan untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja, dan untuk menekan sekecil mungkin dampak kecelakaan kerja yang sudah memadai.

Adapun faktor penghambat adalah manajemen personalianya yang masih kurang efektif dalam hal penyusunan data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi.

5.2. SARAN

1. Hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan sistem kerja personalianya yang menangani masalah K3 (kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja) dan menyediakan suatu bagian kerja yang khusus menangani masalah data ketenagakerjaan yang mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat memberikan informasi secara jelas mengenai jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dalam setiap tahunnya.

2. Hendaknya frekuensi penyuluhan hukumnya khususnya mengenai pentingnya keselamatan kerja dikalangan pekerja perlu ditambah dan terus diadakan meskipun jarang terjadi kecelakaan kerja pada perusahaan ini. Mengingat hal ini sangat penting, agar para pekerja merasa aman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bedjo Siswanto, 1987, *Menajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
2. Darwin Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
3. G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A. G. Kartasapoetra, 1993, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
4. G. Kartasapoetra, Rience G. Widianingsih, 1985, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
5. Halili Toha, S.H., Hari Pramono, 1986, *Rineka Cipta*, Jakarta.
6., 1989, *Hukum Perburuhan Undang-Undang Dan Peraturan*, Djambatan, Jakarta.
7. Imam Soepomo, 1986, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
8. L. S. T. Kansil, 1989, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
9. Sendjun H. Manullang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
10. Soejono, Tanpa Tahun, *Petunjuk Praktis Keselamatan Kerja*, Jilid I, Barata Karya Aksara.
11. Suma'mur P.K., 1993, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
12., 1994, *Higiyene Perusahaan dan Kesehatannya*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
13. **Bacaan Tambahan :**
 - Ketetapan Majelis Permusyawaratan Perwakilan Nomor II Tahun 1993 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN).
 - Arief S., 1994, *Undang-Undang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Rinta Mas, Surabaya.
 - K. Wantjik Saleh, 1992, *Kitab Undang-Undang Republik Indonesia*, Ghalia Indo, Jakarta.
 - Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
 - Majalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
 - Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
 - Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Nomor : KD. 4/PD600/SDM-12 /96 Tentang Pakaian Dinas dan Alat Perlindungan Kerja.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

T-2001



TELEKOM

KANTOR DAERAH PEI AYANAN TELEKOMUNIKASI UJUNG PANDANG

KETERANGAN

NO. TEL. 41 / PDS20/RE7-UF05/98

Menerangkan, bahwa :

KESTI ELEFTRIKA SIJAHAN

MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN JURUSAN HUKUM TATA NEGARA NO. POKOK 93 02 076

Telah mengadakan

: PENELITIAN/PEMGAMILAN DATA DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal

: 18 MARET S/D 31 MARET 1998.

Bidang Spesialisasi

: PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA PADA
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA UJUNG PANDANG.



UJUNG PANDANG, 16 JUNI 1998.
a.n. Kepala Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi
Kabag SDM.

RAHDLJAYA BACHRUM

R/N NIK. 561431





TKOM

KEPUTUSAN DIREKSI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA
NOMOR : KD. 4 / PS600/SDM-12/96

TENTANG

PAKAIAN DINAS DAN ALAT PERLINDUNGAN KERJA

DIREKSI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA

Menimbang

- a. bahwa pakaian dinas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan jiwa korsa serta dapat menampilkan citra baru dan budaya perusahaan;
- b. bahwa penggunaan Alat Pelindung Kerja merupakan usaha untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pegawai selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaan dan lokasi kerja.
- c. bahwa selubungan dengan butir a. dan b. di atas, maka dipandang perlu mengatur kembali ketentuan tentang pakaian dinas dan alat perlindungan kerja pegawai dalam suatu Keputusan Direksi.

Mengingat

- 1. Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia yang telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 5, tanggal 17 Januari 1992, Tambahan Nomor 210, sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 76 tanggal 22 September 1995, Tambahan Nomor 7900;
- 2. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 115/KMK.016/1995 tanggal 15 Maret 1995 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia;
- 3. Keputusan Direksi Nomor 6/PS160/SEK-30/1994 tanggal 6 Januari 1994 tentang Pedoman Pembentukan Kelompok Kerja;
- 4. Keputusan/.....

4. Keputusan Direksi Nomor KD.TEL.64/HK00/PEG-32/92 tanggal 29 Januari 1992 tentang Peraturan Dasar Kepegawaian PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero).

Memperhatikan

- : Surat Sekretaris Jenderal Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi Nomor: UM.001/4/2/SEKJEN/PPT-95 tanggal 9 Maret 1995 tentang Pengaturan Pakaian Dinas PT TELKOM.

MEMUTUSKAN

Menetapkan

- : KEPUTUSAN DIREKSI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TENTANG PAKAIAN DINAS DAN ALAT PERLINDUNGAN KERJA PEGAWAI.

BAB I

UMUM

Bagian Pertama

Pengertian

Pasal 1

Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan:

- a. TELKOM adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia;
- b. Direksi adalah Direksi TELKOM;
- c. Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang berlaku di TELKOM, diangkat oleh Direksi dan diserahi tugas serta diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku, yang terdiri dari Pegawai TELKOM, Tenaga Pekerja Berjangka Waktu dan Tenaga Pekerja Profesional;
- d. Pakaian Dinas adalah pakaian yang wajib dipakai oleh pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya;
- e. Alat Keselamatan Kerja adalah alat yang berfungsi sebagai pelindung/pengaman diri dan wajib dipakai oleh pegawai selama menjalankan tugas tertentu untuk menjaga agar terhindar dari kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan dari jenis pekerjaannya;
- f. Lokasi/...

Pasal 4

PDH Perusahaan yang dimaksud pada pasal 3 ayat (2) butir a, adalah pakaian dinas dengan bentuk, jenis dan warna, yang diatur secara rinci dalam Lampiran Keputusan ini, yang pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pria: kemeja warna *aqua green*, celana panjang warna gelap, dasi TELKOM, dan ikat pinggang warna hitam;
- b. Untuk wanita: blus bermotif, rok dan blazer warna hijau toska, serta scarf.

PDH Perusahaan dikenakan setiap hari Senin dan Rabu serta pada saat diselenggarakan Apel Pagi, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Pria:

- i) PDH Perusahaan lengkap dengan dasi dikenakan oleh pegawai :
 - a) Tingkat 1 - 10;
 - b) Kakandatel, Kakancatel dan Unit-unit Pelayanan yang lain sampai dengan pejabat paling rendah;
 - c) Khusus pegawai pria yang bertugas di *Service Point, front office* dan semacamnya, wajib mengenaannya setiap hari kerja (bukan hanya pada hari Senin dan Rabu saja).
- ii) PDH Perusahaan tanpa dasi dikenakan oleh pegawai yang tidak termasuk dalam ayat (2) butir a. i) diatas.

b. Wanita:

- i) PDH Perusahaan dikenakan secara lengkap yang terdiri blus, rok, blazer serta scarf;
- ii) PDH Perusahaan bagi wanita hamil tanpa dilengkapi blazer dan scarf, dengan mengikuti potongan sesuai Lampiran Keputusan ini;
- iii) Khusus pegawai wanita yang bertugas di *Service Point, front office* dan semacamnya, wajib mengenaannya setiap hari kerja (bukan hanya pada hari Senin dan Rabu saja).

(3) PDH Perusahaan bagi pegawai untuk tahun 1996 dan tahun-tahun berikutnya diberikan dalam bentuk uang yang besarnya akan ditentukan lebih lanjut, senilai satu stel per pegawai, kecuali bagi yang harus mengenakan setiap hari diberikan senilai dua stel per pegawai.

Pasal/.....

1.

Bagian Kedua

Alat Keselamatan Kerja (AKK)

Pasal 15

- (1) Jenis Alat Keselamatan Kerja (AKK) meliputi :
- Baju Pelampung;
 - Helm Lapangan;
 - Sarung Tangan Karet;
 - Kacamata untuk Solder;
 - Sepatu Boot Khusus (tahan 4 ton);
 - Sabuk Pengaman;
 - Ear Mup (pelindung telinga);
 - Masker Gas;
 - Jas Hujan.
- (2) Alat-alat Keselamatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) di atas, tergambar dalam Lampiran Keputusan ini.

Pasal 16

Alat Keselamatan Kerja (AKK) sebagaimana dimaksud dalam pasal 15, wajib dipakai pegawai yang menurut sifat pekerjaannya memerlukan alat perlindungan kerja tersebut.

Pasal 17

Alat Keselamatan Kerja (AKK) disediakan oleh Perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

BAB IV

PAKAIAN LAINNYA

Pasal 18

Yang dimaksud dengan pakaian lainnya adalah jenis-jenis pakaian seperti berikut :

- Pakaian/.....

- (2) PDL diberikan dalam bentuk natura dan maksimal dua kali dalam setahun.
- (3) Bentuk, warna dan ketentuan desain PDL tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

BAB IV

PAKAIAN/ALAT PERLINDUNGAN KERJA ✓

Bagian Pertama

Pakaian Perlindungan Kerja

Pasal 10

- (1) Jenis Pakaian Perlindungan Kerja (PPK) terdiri dari :
- Baju Hangat;
 - Baju Laboratorium;
 - Baju Kerja (*werk pack*).
- (2) Disain, warna dan ketentuan lainnya sebagaimana tergambar dalam Lampiran Keputusan ini.

Pasal 11

PPK Baju Hangat dipakai oleh pegawai pada saat melaksanakan tugas di ruangan yang dipersyaratkan dan bersuhu di bawah 21 derajat Celcius.

Pasal 12

PPK Baju Laboratorium wajib dipakai oleh pegawai yang bertugas di laboratorium dan sentral serta dokter/paramedis yang bertugas di poliklinik pada saat melaksanakan tugasnya.

Pasal 13

PPK Baju Kerja (*werk pack*) wajib dipakai oleh pegawai yang bekerja di bengkel, bagian catu daya (*diesel, rectifier, main-hole*) atau di tempat kerja lainnya yang mensyaratkannya.

Pasal 14

PPK diberikan sesuai dengan kebutuhan, maksimal dua stel setahun dalam bentuk natura/pakaian jadi dan waktu pemakaian disesuaikan dengan kebutuhan.

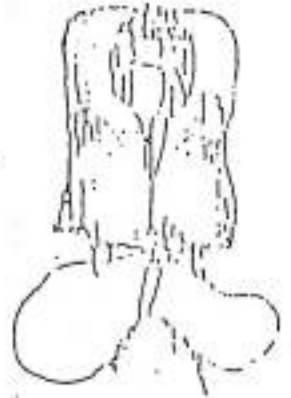
Bagian/.....

CONTOH/ GAMBAR ALAT KESELAMATAN KERJA (AKK) ✓

1. BAJU PELAMPUH ; ;

Pemakai :

Pegawai/ petugas yang melakukan perjalanan dinas menyeberang sungai atau selat, penyediaan alat tsb ditentukan di UPT tertentu, diperlukan maksimum sesuai kapasitas perahu, jenis pelampung jenis survival (sejenis yang dipergunakan di pesawat terbang).
Penggantian sesuai kebutuhan.



2. HELM LAPANGAN/ PENGAMAN ; ✓

Pemakai : JARKAB
Bahan dari Fibre, penggantian 3 tahun sekali.



3. SARUNG TANGAN KARET ;

Pemakai : petugas kamar ACCU
Penggantian 1 tahun sekali.



4. SARUNG TANGAN KANVAS/ KATUN ;

Pemakai :

Pegawai Gudang, maksimum 10 pasang tiap gudang.
Dinas jaringan tiap grup 2 (dua) pasang.
Pegawai Coin Box masing-masing 1 (satu) pasang.



Bahan : kain kanvas, penggantian setiap tahun.

5. KACAMATA SOLDER ;

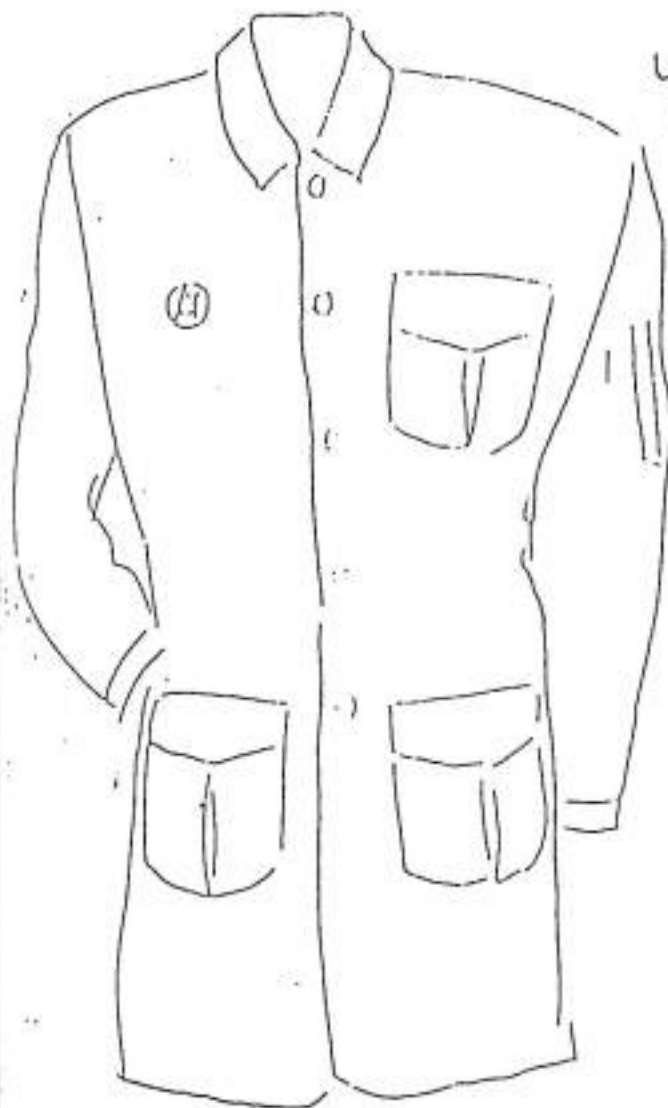
Diberikan tiap sektor 1 buah.
Penggantian sesuai kebutuhan.



5. PAKAIAN PERLINDUNGAN KERJA. ✓

Baju Hanga:

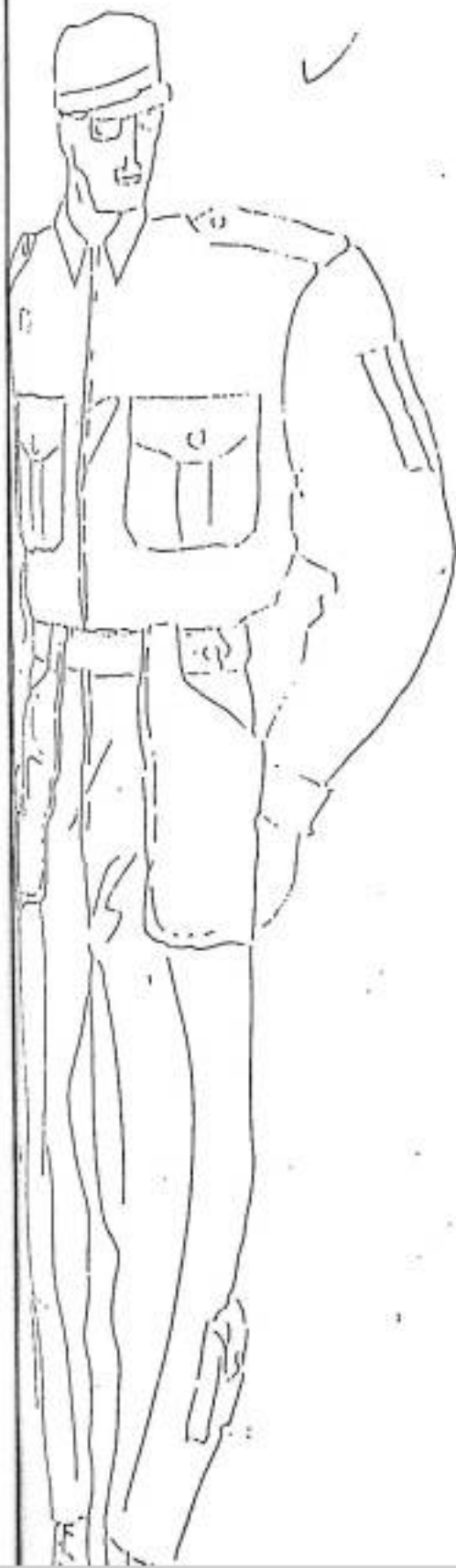
pegawai yang bekerja di ruangan yang mempunyai suhu udara di bawah 21 derajat Celcius, harus memakai baju hangat sebagaimana dimaksud dalam gambar.



1. Bahan terdiri atas 2 (dua) lapis :
 - a. Lapis luar bahan agak tebal dari wool lokal warna biru tua (cobalt blue).
 - b. Lapis dalam dari seten warna biru muda (cornel blue).
2. Model baju hangat (seperti dalam gambar) dengan ketentuan sbb :
 - a. Krah/ leher berdiri.
 - b. Lengan panjang sampai 5 (lima) cm di bawah sendi pergelangan tangan.
 - c. Saku atas sebelah kiri, saku bawah 2 (dua) kanan-kiri.
 - d. Memakai tempat fulpen pada lengan kiri atas.
 - e. Panjang baju sampai 20 Cm di bawah lutut.
 - f. Memakai kancing baju yang sesuai dengan lapis luar (bukan resluting).
 - g. Bagian belakang memakai ban pinggang dan belahan bawah di tengah.
3. Logo TELKOM disulen di dada sebelah kiri atas.
Baju Laboratorium/

Perlindungan Kerja Werk Park.

Bagi pegawai yang bekerja di Gusang bengkel power supply dan man hole harus mengenakan werk park, sesuai gambar.



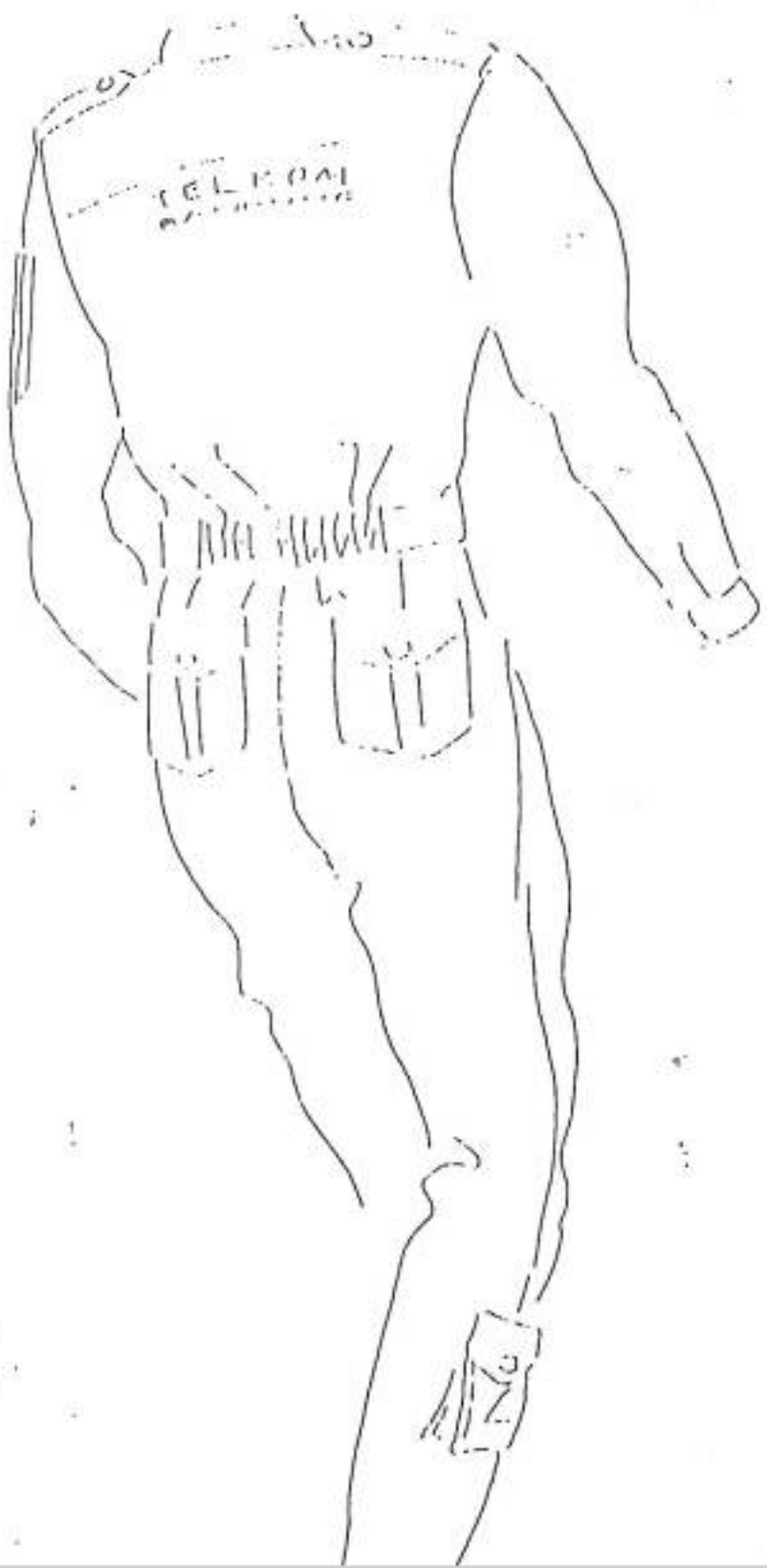
1. Bahan dari cepe warna biru tua (cobalt blue)
2. Potongan dan bentuk werk park:
 - a. Leher/ krah berdiri.
 - b. Lengan panjang.
 - c. Saku atas 2 (dua) buah dengan tutup.
 - d. Memakai tempat fulpen pada lengan kiri atas.
 - e. Memakai lidah bahu.
 - f. Memakai logo TELKOM di atas saku sebelah kanan.
 - g. Ban pinggang dgn kancing depan dan karet di belakang.
 - h. Saku celana bagian depan bawah 2 (dua) buah dapat mengembang bagian belakang.
 - i. Memakai Resluting dari baju sampai ke celana.
 - j. Baju dan celana disambung (menjadi satu).
 - k. Saku belakang 2 (dua) buah dengan memakai tutup dan kancing baju.
3. Logo TELKOM disulam di atas saku baju sebelah kanan dengan ukuran 5 x 5 cm.



TELKOM
TELKOM

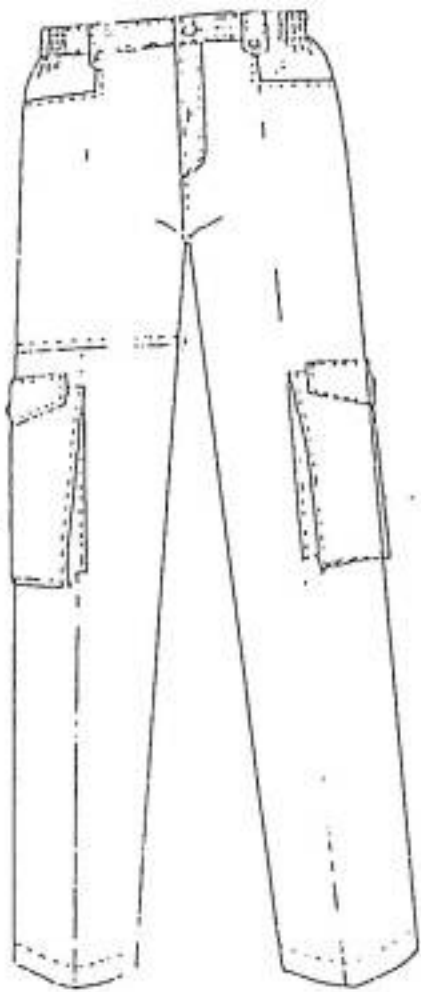
CONTOH GAMBAR PAKAIAN
PERLINDUNGAN KERJA WERK PARK

Tampak Belakang





Tampak Depan ✓

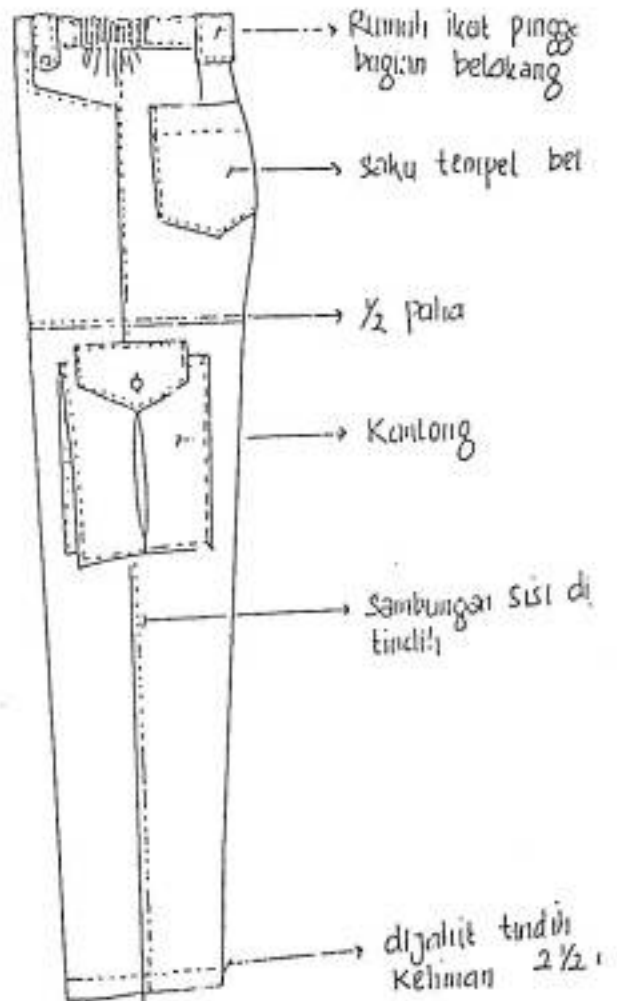


- ↳ Ban pinggang 3 1/2 cm.
- ↳ saku bagian Depan
- ↳ Zipper di dalam

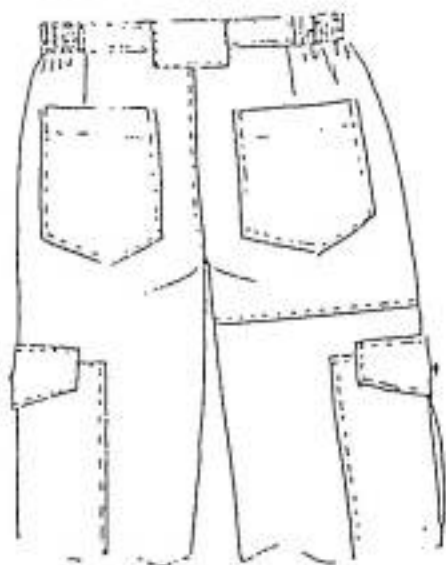
TELKOM

- ↳ Sambungan dijait Tindih
- ↳ Kantong di sisi (di beri stop ploi / lipit hadi)
- ↳ Betas Lutut

Samping



Belakang



HARRY DARSONO DESIGN

Handwritten signature
Handwritten Signature (H)



6. SEPATU BOOTH KILUSUS
(Tahan 4 ton) ;

Pemakai :

- a. Petugas Gudang Besar, Ktr. Perusahaan dan DIVRE, tiap lokasi gudang besar di - sediakan 4 pasang (3 ukuran).
- b. Petugas JARKAB diberikan 1 (satu) pasang per-grup.

Penggantian setiap tahun.



1. SEPATU BOOTH KARET ;

Pemakai :

Petugas Dinas luar, tiap grup 2 pasang.
Penggantian se tiap tahun.



8. EAR MUFF (PELI DUNG TELINGA) ; X

Pemakai :

Para pegawai/ petugas di ruang diesel.
Pengadaan/ penggantian ditentukan dapat 3 tahun sekali.

9. MASKER GAS ;

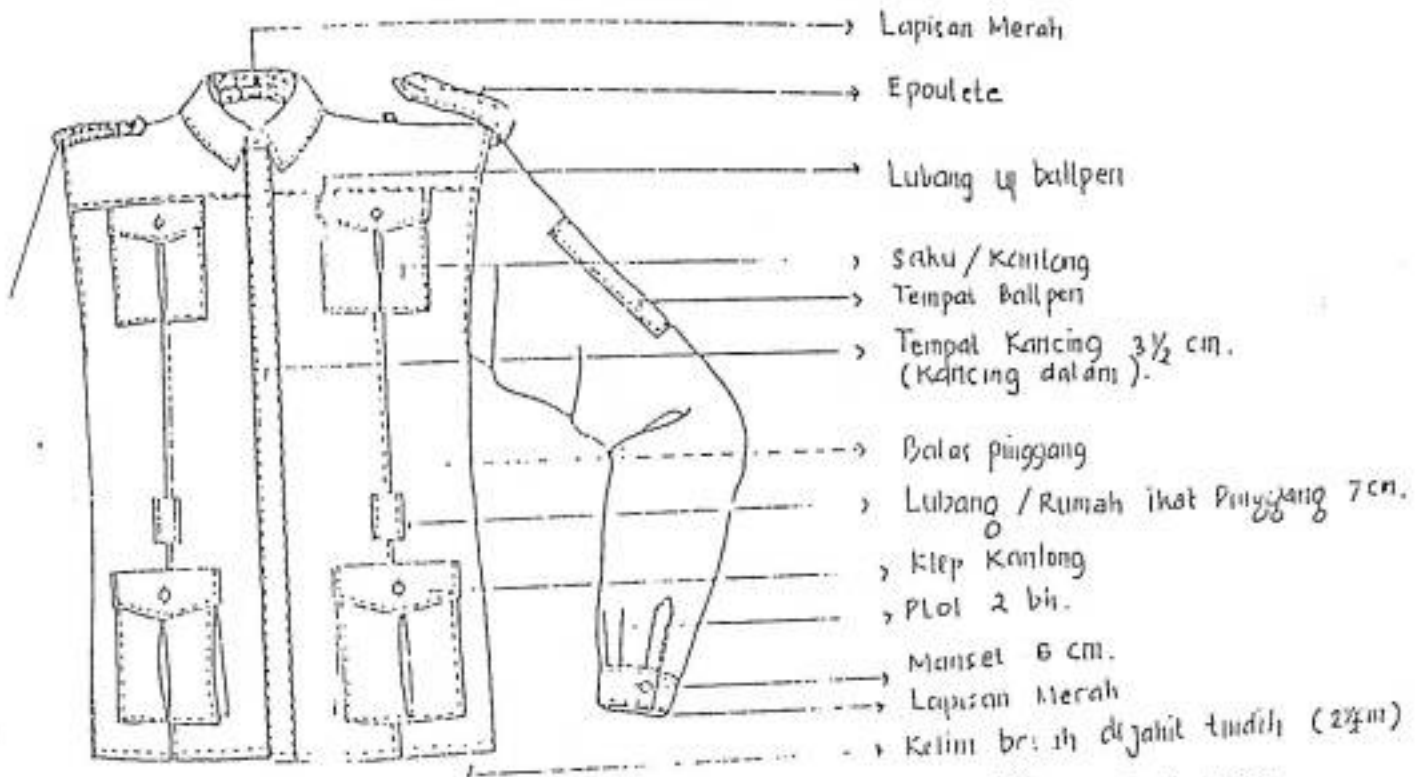
Pemakai :

Para pegawai/ petugas yang be - kerja di ruang ACCU, Dinas Luar (Manhole), Teknik Jaringan.
Penggantian ditentukan 3 tahun sekali, kecuali filter maksimum setahun sekali.

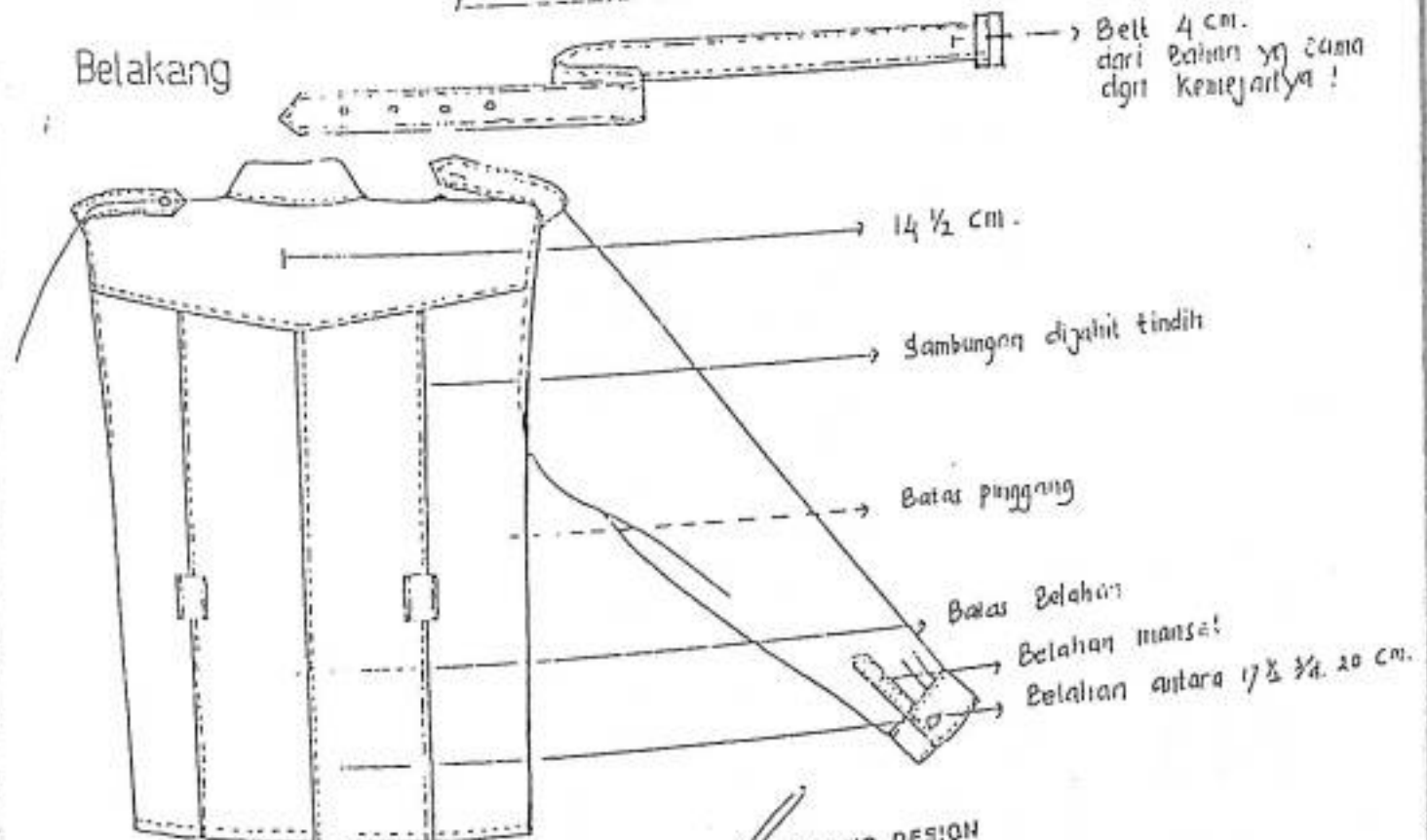


PAKAIAN DINAS LAPANGAN PRIA ✓

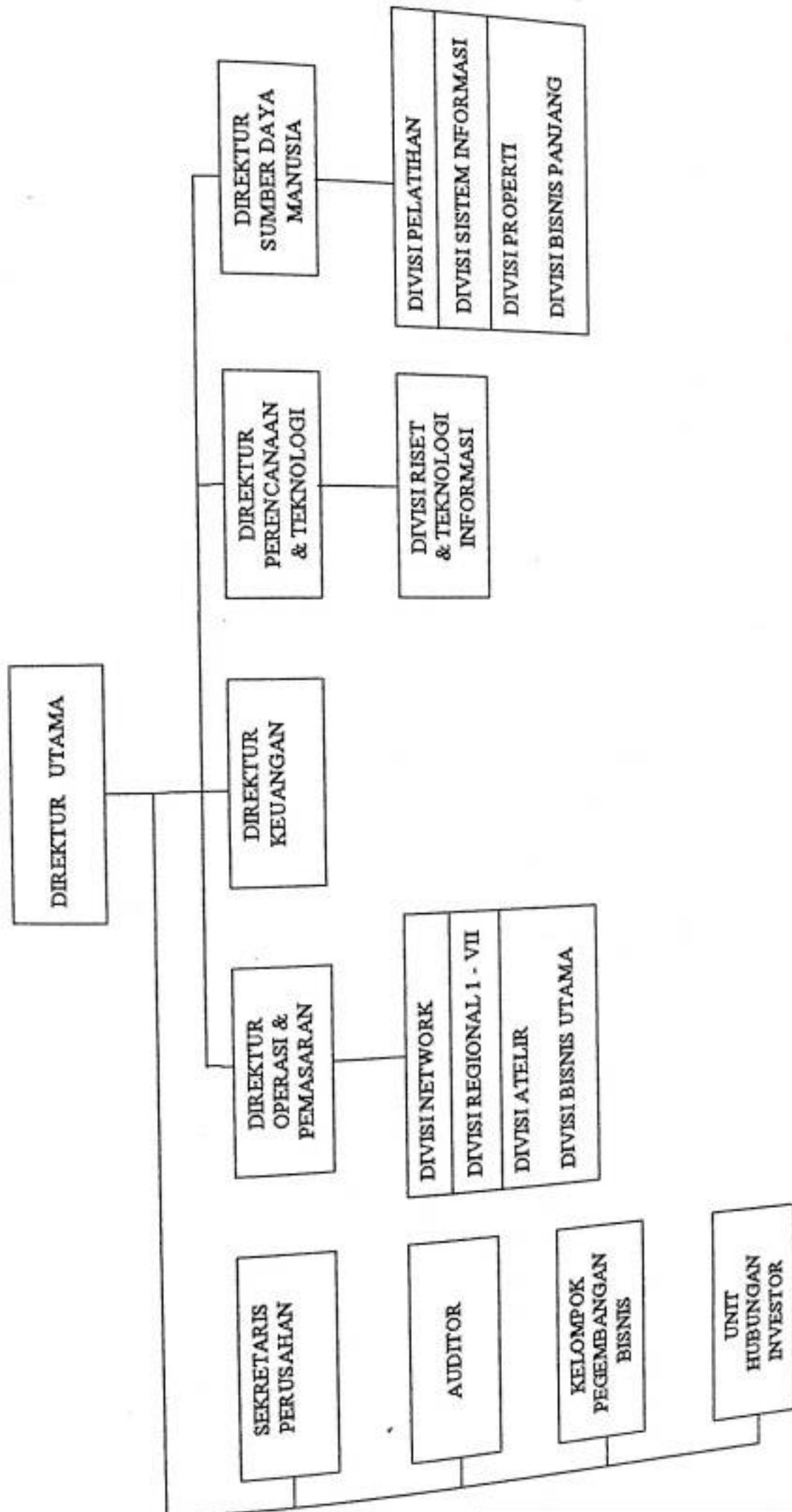
Tampak Depan



Belakang

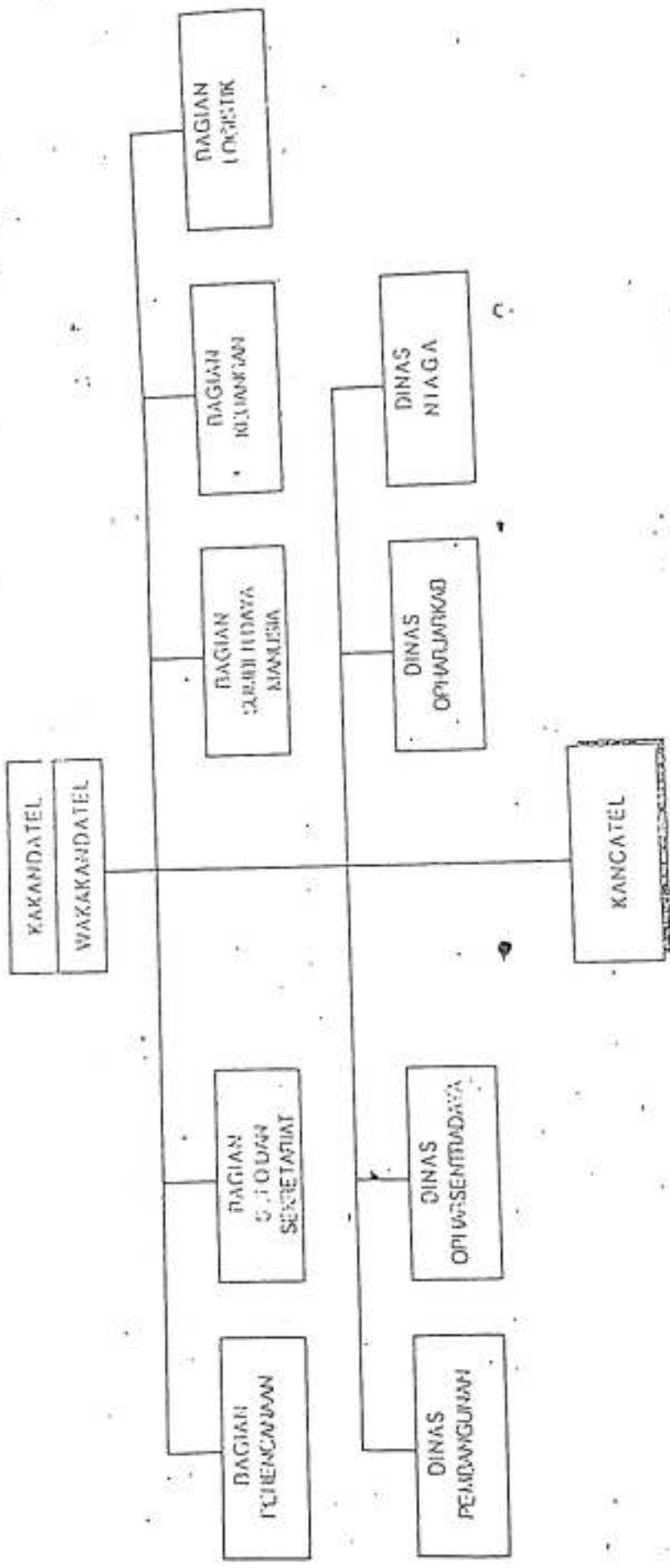


STRUKTUR MANAJEMEN TELKOM



BAGIAN ORGANISASI
KANDATEL UJUNG PANDANG

KEMENTERIAN KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI
HUKUM : SK 105/PS/100/W/10 - 2001/04
TANGGAL : 17 OKTOBER 1994

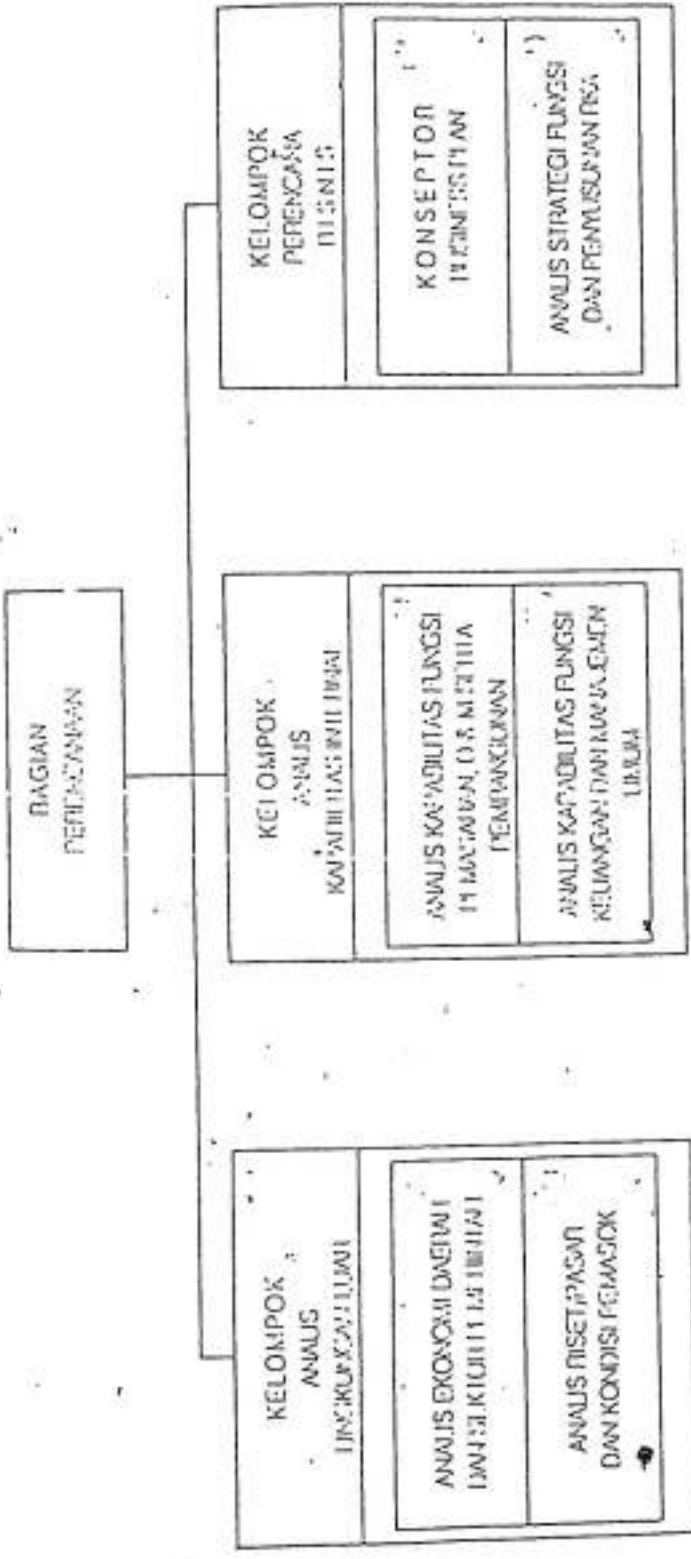


Ditetapkan di : UJUNG PANDANG
Pada tanggal : 17 OKTOBER 1994
KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI

[Handwritten signature]

BAGIAN ORGANISASI
BAGIAN PERENCANAAN
KANDATEL ULUNGPAWANG

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL
KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL
KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN NASIONAL



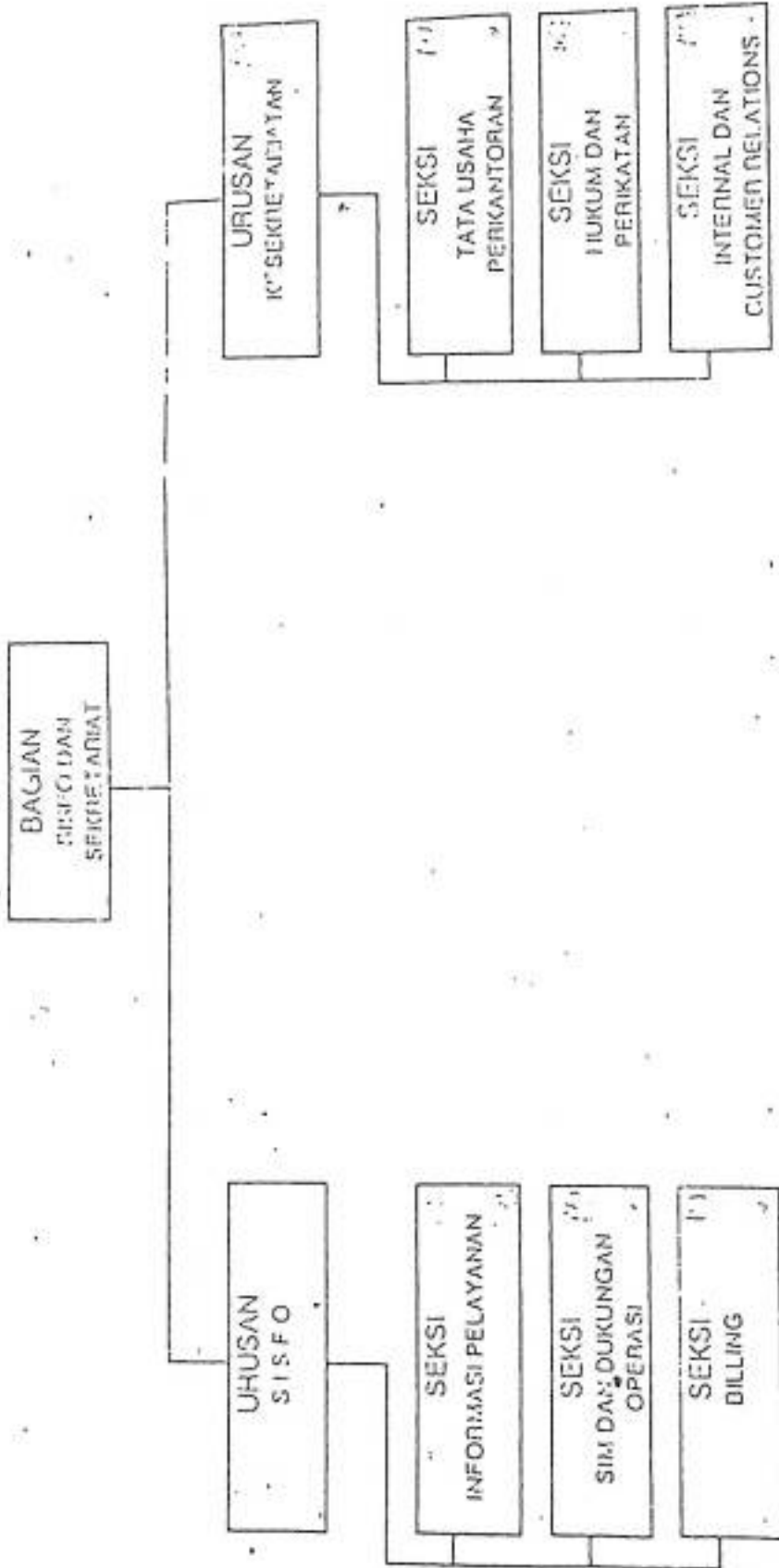
Ditandatangani di : ULUNGPAWANG
Tanggal : 17 OKTOBER 1984
KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI

[Handwritten signature]
M. K. S.

PT. HONGTO
NIK : 410009

BAGIAN ORGANISASI
BAGIAN SISFO & SEKRETARIAT
KANDATEL UJUNGPRANDANG

KEJUTUSAN KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI
KEMOR : SK. 100/1150/W10 - 200/94
EAS-TEL : 17 OKTOBER 1994



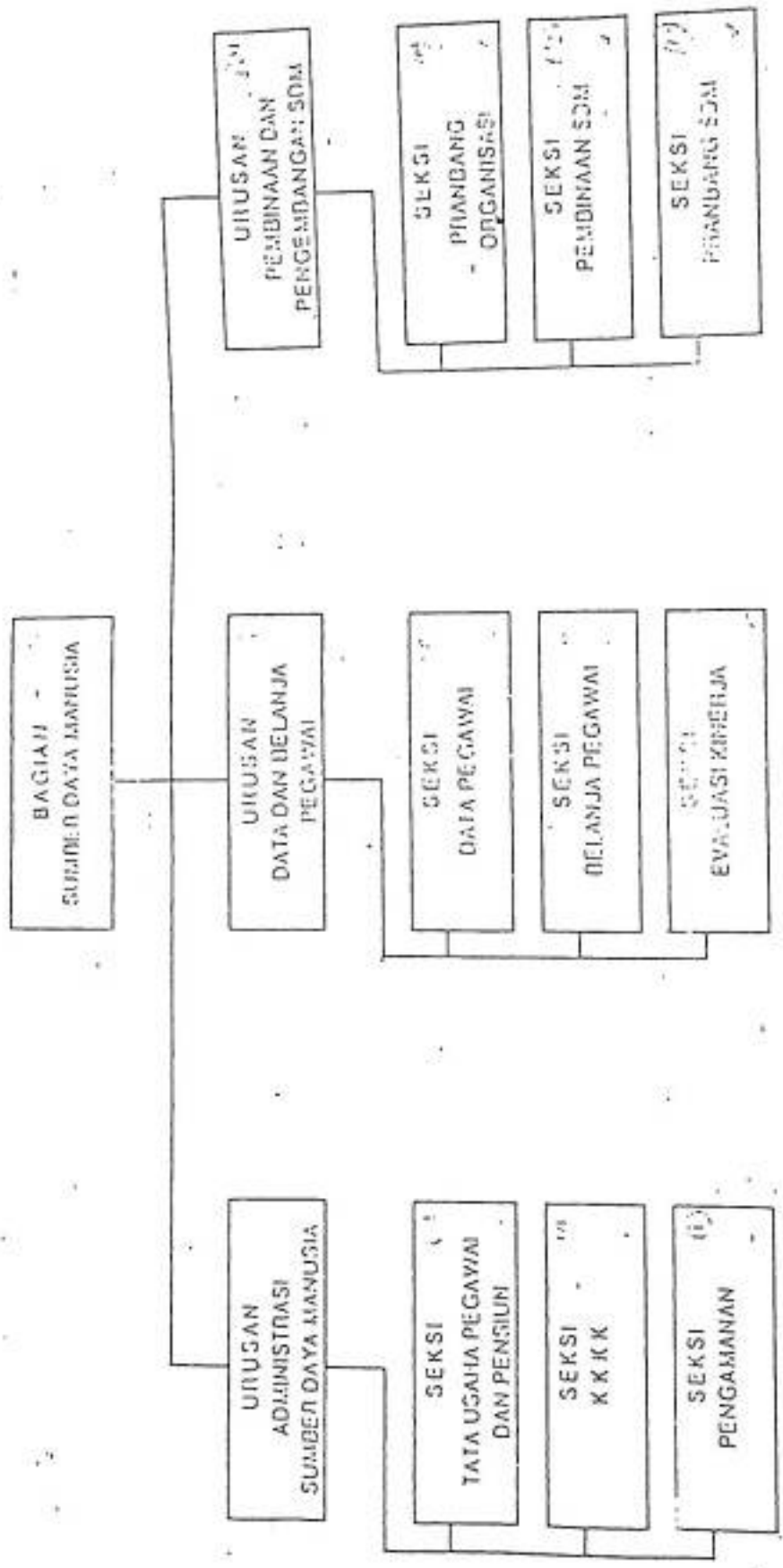
Ditetapkan di : UJUNGPRANDANG
Pada tanggal : 17 OKTOBER 1994
KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI.

UJUNGPRANDANG
WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI

PRAMODJO

KEMENTERIAN KEPAJAYAAN WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI
KEMENTERIAN KEPAJAYAAN WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI
TANGGAL : 17 OKTOBER 1994

BAGIAN ORGANISASI
BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA
KANDATEL UJUNG PANDANG

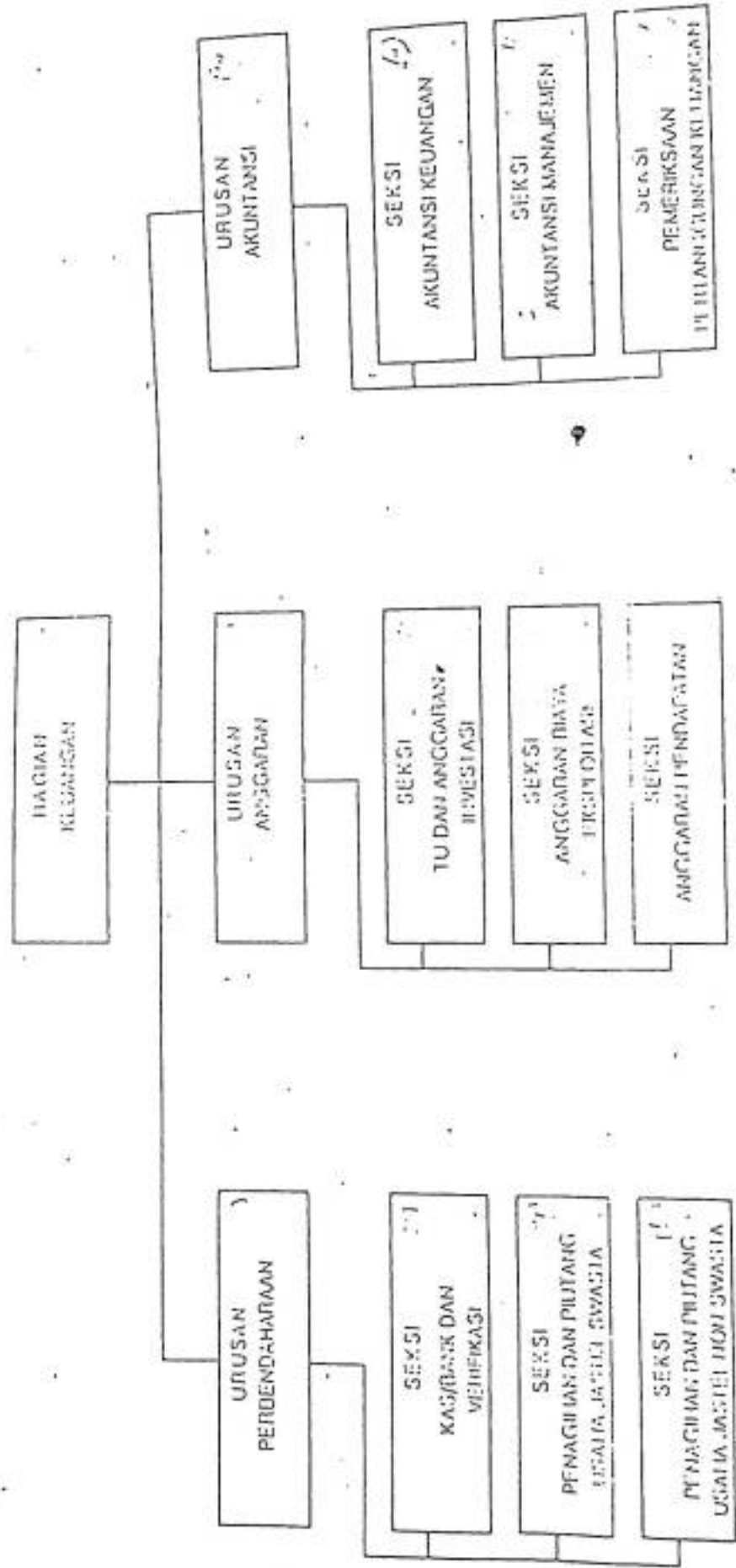



Di tetapkan di : UJUNG PANDANG
 pada tanggal : 17 OKTOBER 1994
 KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI

[Signature]
 PIRAMONDJO
 NIK : 410069

KEMERDEKAAN KEPAJAUAN
KORPORASI
KORPORASI
KORPORASI

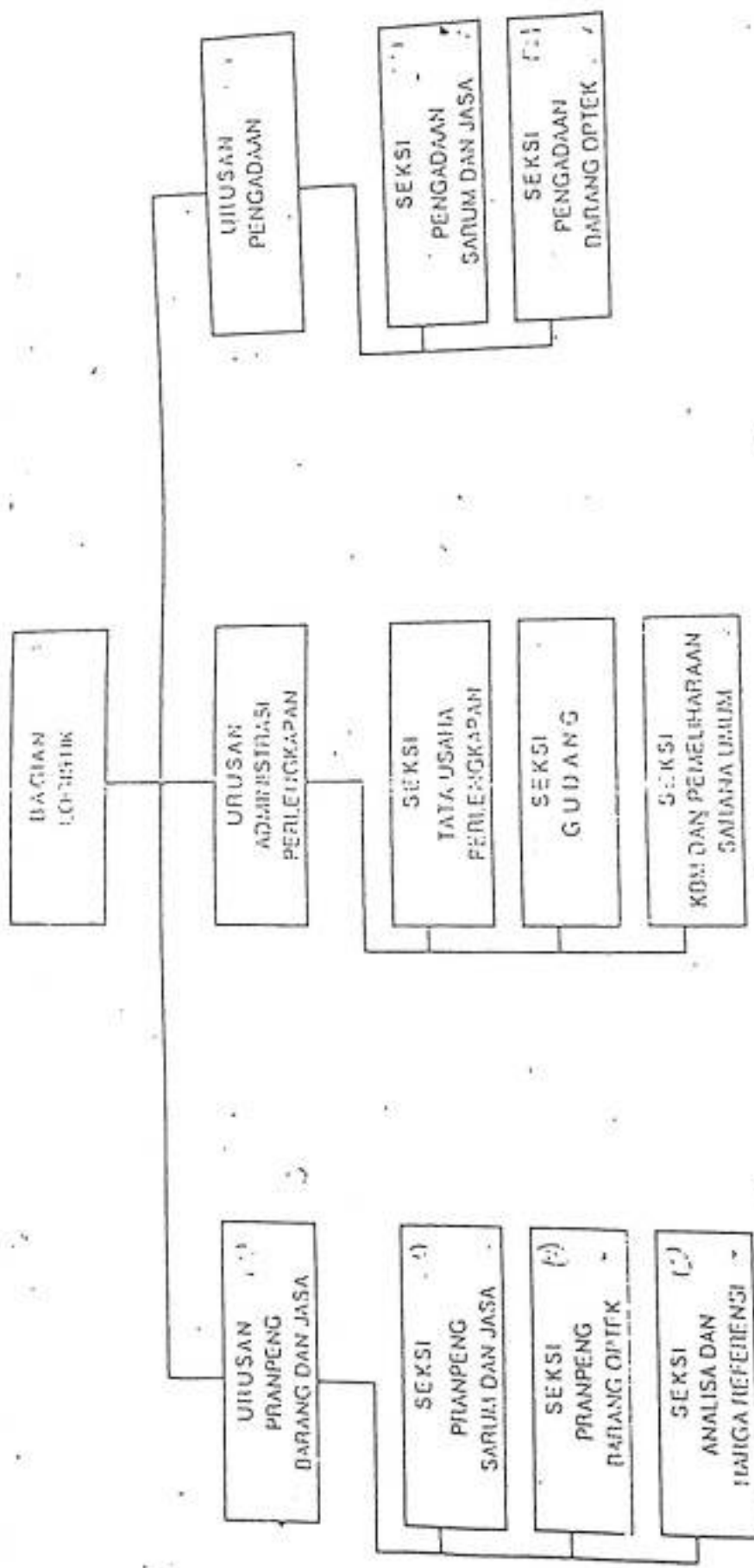
BAGIAN ORGANISASI
BAGIAN KEUANGAN
KANDATEL UJUNGPRANDANG



Dibuatkan di UJUNGPRANDANG
 pada tanggal 17 OKTOBER 1994
 Kepala Wilayah Usaha Telekomunikasi - X SULAWESI

 PRAMONOJO
 NIK : 410069

KEMENTERIAN KEPAJARAN WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - SUKAWESI
JURUSAN : EK. 165 P/ST/1801/10 - 2001/94
TANGGAL : 17 OKTOBER 1994

BAGIAN ORGANISASI
BAGIAN LOGISTIK
KANDATEL UJUNGPIKANDANG

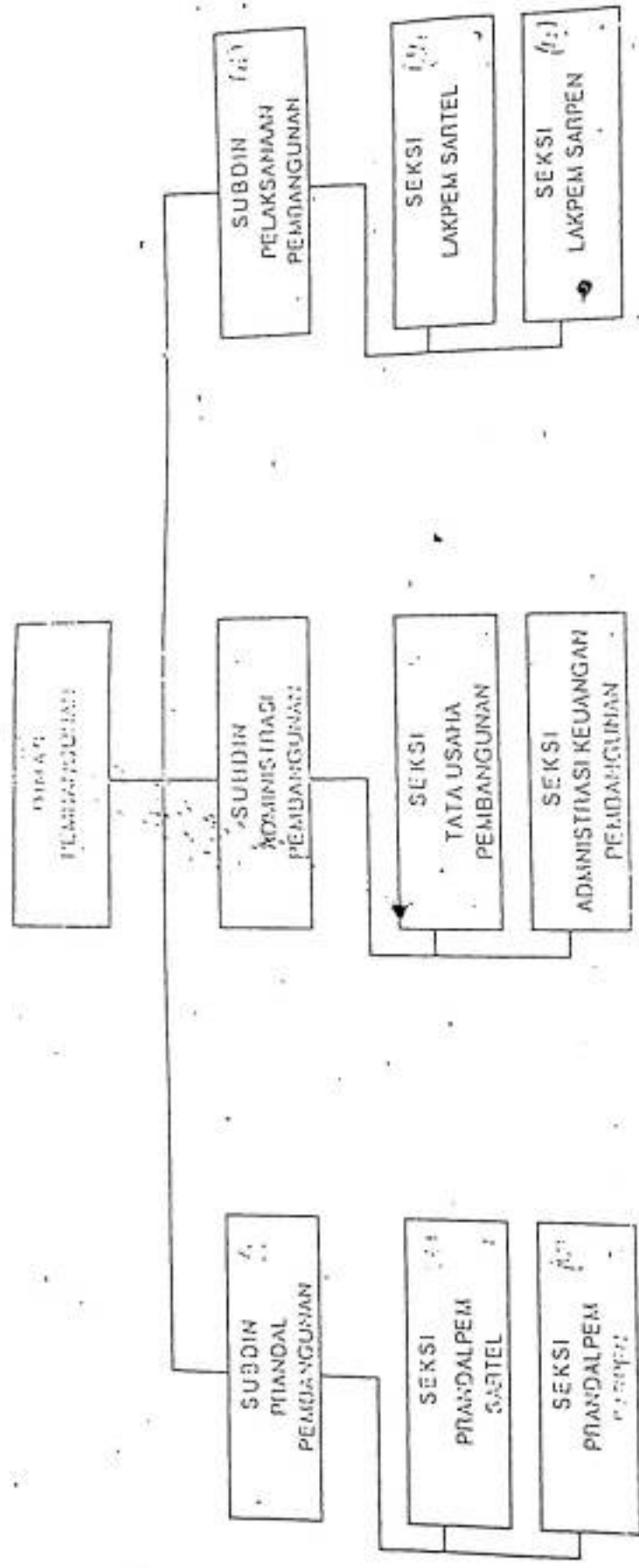


Ditandatangani di : UJUNGPIKANDANG
Pada tanggal : 17 OKTOBER 1994
KEMENTERIAN KEPAJARAN WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - SUKAWESI

[Signature]
TELEKOM PRAMOEDJO
NIK. : 410009

**BAGAN ORGANISASI
DINAS PEMBANGUNAN
KARDA TEL UJUNG PANDANG**

KELOMPOK USAHA "MILYAR USAHA TELEKOMUNIKASI - X SUJAWESI"
RUMAH : SK 100 P. B. JAWA - 200194
TANGGAL : 17 OKTOBER 1994



Disiapkan di : UJUNG PANDANG
Tangal : 17 OKTOBER 1994
KELOMPOK USAHA "MILYAR USAHA TELEKOMUNIKASI - X SUJAWESI"

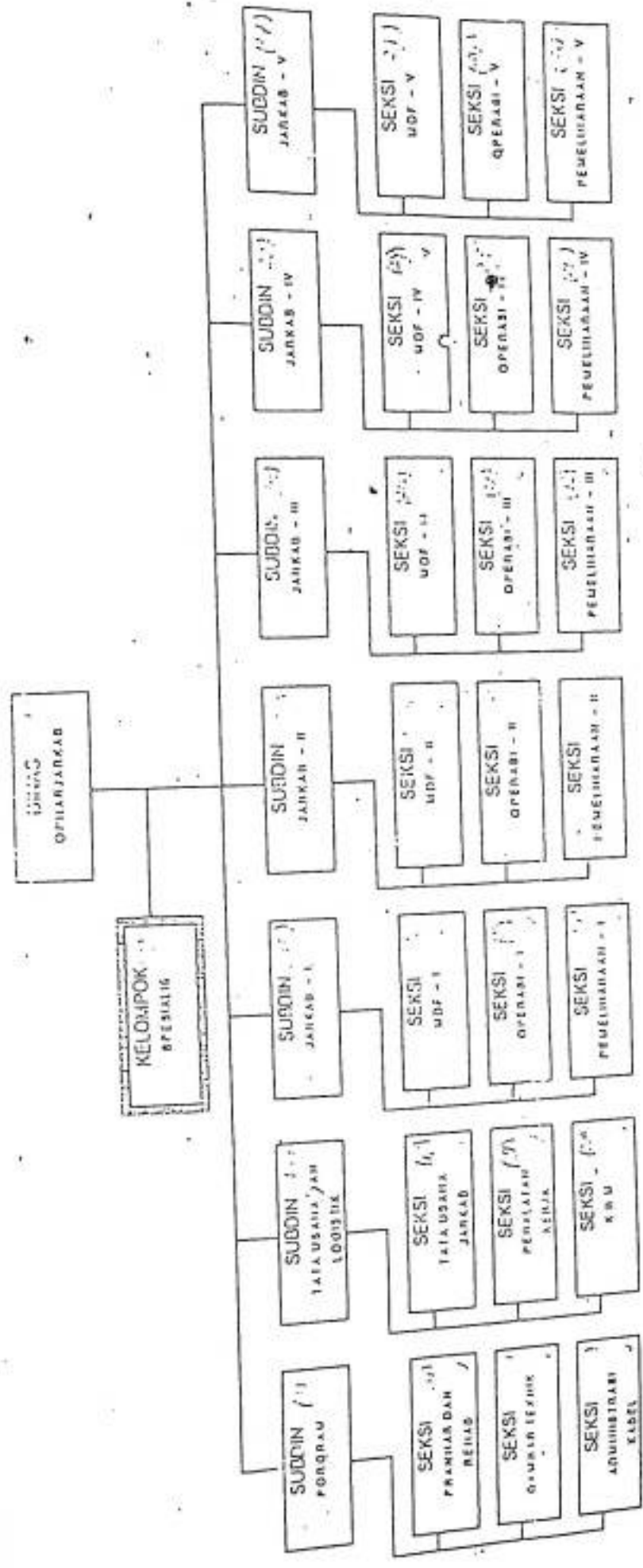


M. M. M.

U. ELKORAH
NIK : 4 0069

KEMENTERIAN KEPALA MELAYAN USAHA TELEKOMUNIKASI - I SULAWESI
KODOR : 81 100 / P. 1000 / M. 10 - 200194
JANGKAL : 11_041001 II_1991

BADAN ORGANISASI
DINAS OPERASIONAL
ANDAL UJUNG PANGDA

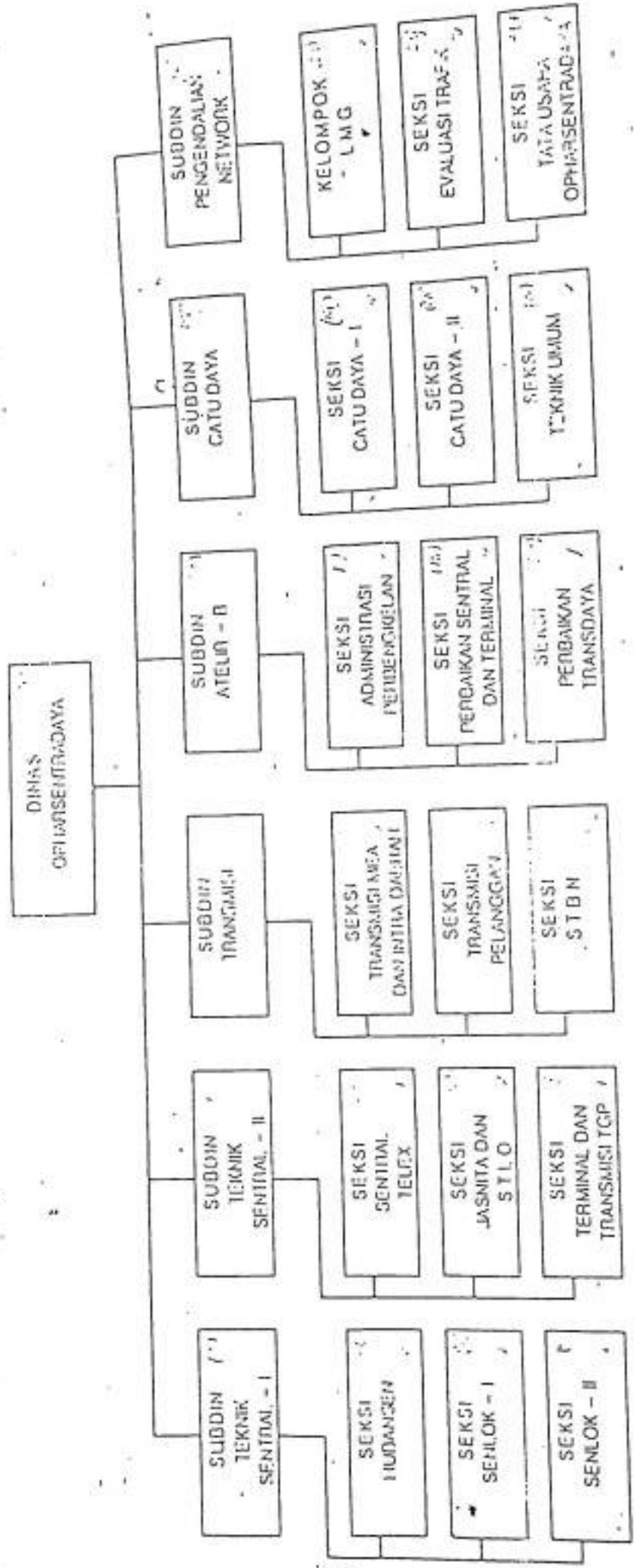


UJUNG PANGDA
11_041001 II_1991
PT TELKOM PANGDA
PT TELKOM PANGDA

TELKOM PANGDA
MEX. 1 410000

BAGAN ORGANISASI
DINAS OPARSENTRADAYA
KAPDATEL UJUNG PANDANG

KEPUSAH KAPAL WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - X SULAWESI
NOMOR : SK. 100/PT/100/WIS-100/04
TANGGAL : 17 OKTOBER 1994

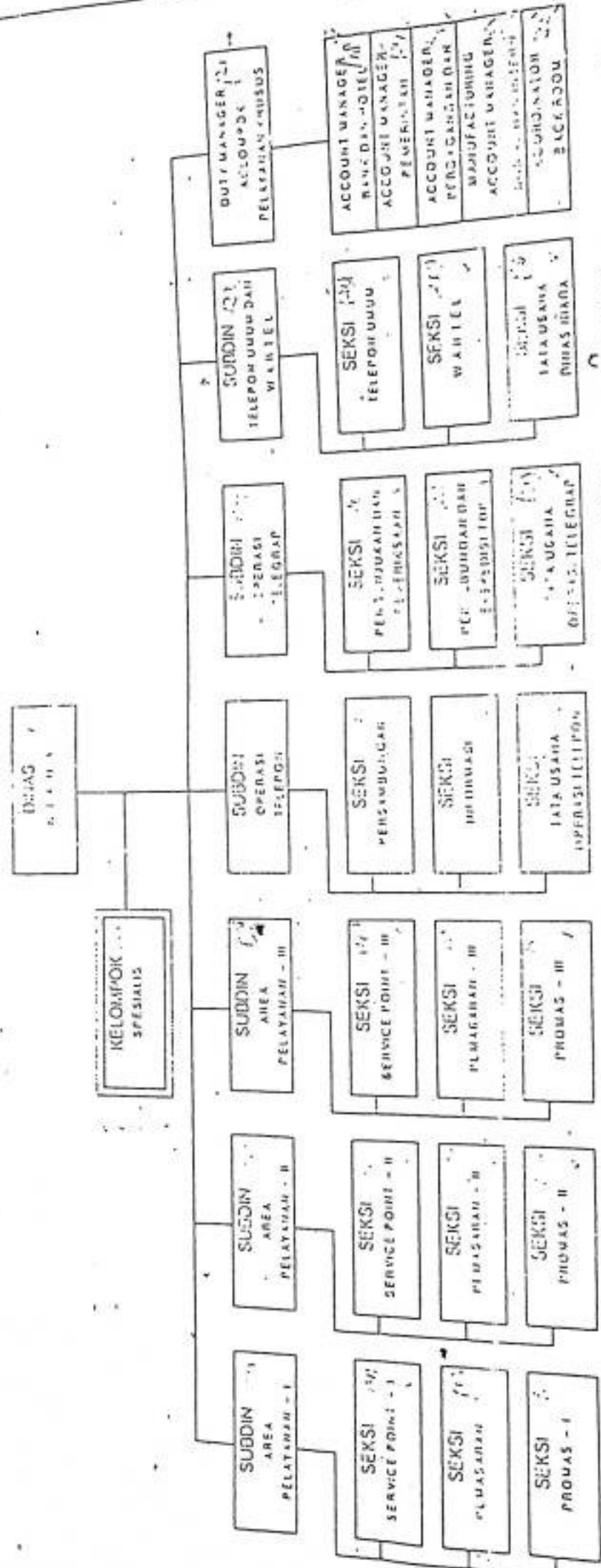


Ditetapkan di : UJUNG PANDANG
Pada tanggal : 17 OKTOBER 1994
Kepala Wilayah Usaha Telekomunikasi - X SULAWESI

TELKOM
HAMOCUJO
NIK : 410069

BAGIAN ORGANISASI
DINAS NIAGA
SAMDATTEL UJUNGPAHANG

KEMERDEKAAN KEPALA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI - 1 BULAWESI
KEMERDEKAAN BUK. 100 JALAN WISATA - 200104
SANDIHAL, 17 OKTOBER 1964



UJUNGPAHANG
17 OKTOBER 1964
KEMERDEKAAN BUK. 100 JALAN WISATA TELEKOMUNIKASI - 1 BULAWESI

TELKOM
PRAMODJO
NIK. : 410000