

**DELAKSANAAN PERLINDUNGAN KERJA KADYAWAN
PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH VIII
CABANG KABUPATEN LUWU**



**OLEH
IRWAN RIKA**

4595021030/995110510046

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian Sarjana Negara
Jurusan Ilmu Administrasi**

DADA

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

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari Selasa Tanggal 16 Januari 2001 Skripsi atas :

Nama Mahasiswa : **Irwan Rika**
Nomor Stambuk : 4595 021 030
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar untuk menerima salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

Pengawas Umum

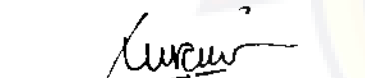
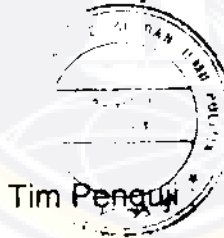


Dr. Andi Jaya Sose, SE, MBA

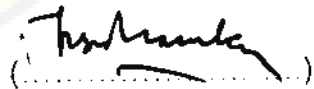
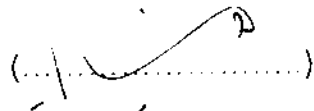
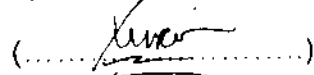


Drs. Husain Hamka, MS

Panitia Ujian


Dra. Nurmi Nonci, M.Si.
Ketua
Drs. Marten D. Palobo
Sekretaris

1. Drs. Husain Hamka, MS
2. Drs. H. AR. Tahir, MS
3. Dra. Nurmi Nonci, M.Si
4. Drs. M. Natsir Tompo


(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan
pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang
Kabupaten Luwu

Nama Mahasiswa : IRWAN RIKA
Nomor Stambuk : 4595 021 030
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

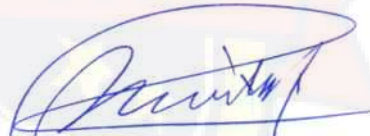
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dra. Nurmi Nonci, M.Si.



Drs. Marten D. Palobo

Mengesahkan

Dekan

Fisipol Universitas "45" Makassar

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi



Drs. Husain Hamka, MS



Drs. Marten D. Palobo

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya jualah, sehinggga penulisan skripsi yang sangat sederhana ini dapat terwujud, yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menempuh ujian sarjana lengkap pada fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Jurusan Ilmu administrasi negara Universitas "45" Makassar.

Adapun penulis yang telah lakukan dengan usaha yang semaksimal mungkin namun dengan kemampuan yang terbatas, sehingga tidak luput dari kekurangan dan kekeliruan. Dengan demikian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan senantiasa berlapang dada dengan senang hati menerima segala kritikan yang bersifat membangun berupa koreksi dan saran-saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini, maka pada tempatnyalah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayah dan Bunda serta saudara penulis yang telah menyekolahkan dan memberi dorongan serta mendoakan dalam penyelesaian studi di perguruan tinggi.

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel		Halaman
Bab III. Gambaran Lokasi Penelitian		
01	Keadaan Karyawan Menurut Unit Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wil. VIII Cabang Kab. Luwu.....	30
02	Keadaan Pegawai Menurut Golongan Pada PT. PLN (Persero) Wil. VIII Cabang Kab. Luwu	31
03	Keadaan Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan Pada PT. PLN (Persero) Wil. VIII Cabang Kab. Luwu..	34
04	Sarana dan Prasarana.....	41
Bab IV . Hasil Penelitian		
01	Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Keselamatan Kerja.....	48
02	Pendapat Reponden tentang pelaksanaan Kesehatan Kerja.....	52
03	Angka Kecelakaan Kerja Dan Sakit Akibat Kerja.....	53
04	Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Norma Kerja	59
05	Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Ganti Kerja dan Rehabilitasi Dalam Hal Kecelakaan Kerja .	63

2. Bapak Drs. Husain Hamka.MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Universitas "45" Makassar.
3. Bapak Drs. Marten D. Palogo, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada FISIP Universitas "45" Makassar.
4. Ibu Dra. Nurmi Noncl. Msi, selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Marten D. Palogo selaku pembimbing II, yang senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingannya.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik penulis selama mengikuti perkuliahan, demikian pula segenap staf pada FISIP Universitas "45" Makassar yang telah memberikan petunjuk teknis dalam mengikuti proses perkuliahan.
6. Bapak Rohmadi, S.Pd dan Ibu Nurhayati ,S.Pd, serta keluarga yang telah memberikan bantuan, dorongan dan nasehat dalam hal penyelesaian studi dan skripsi ini.
7. Kepada teman dan saudara Chiba, yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongannya dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Kesemuanya ini penulis serahkan kepada Allah SWT, semoga segala bantuan dan partisipasinya mendapat pahala yang setimpai atas pertolongannya dari Allah SWT, Amin.

Makassar

IRWAN RIKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	VIII
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kerangka Konseptual	6
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Pengertian Perlindungan Kerja Karyawan	13
1. Keselamatan Kerja	16
2. Kesehatan Kerja	17
3. Norma Kerja.....	19
4. Pemberian Ganti Kerugian Perawatan Dan Rehabilitas akibat Kecelakaan Kerja	20

B.	Dasar Hukum Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan	21
C.	Arti Pentingnya Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan	23
D.	Tujuan Pelaksanaan Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan	25
BAB III.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	27
A.	Sejarah Singkat Perusahaan	27
B.	Keadaan Pegawai Atau Karyawan.....	29
C.	Struktur Organisasi.....	34
D.	Sarana Dan Prasarana.....	40
BAB IV.	Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	42
	Pelaksanaan Perlindungan Kerja	42
1.	Bidang Keselamatan Kerja Karyawan	44
2.	Bidang Kesehatan Kerja Karyawan.....	49
3.	Bidang Norma Kerja.....	54
4.	Pemberian Ganti Kerugian Perawatan Dan Rehabilitasi Dalam Hal Kecelakaan Kerja	60
5.	Faktor-faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Perlindungan Kerja	64

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan dewasa ini mutlak diladakannya kegiatan pembangunan yang berkesinambungan dalam rangkaian program pembangunan yang menyeluruh, terarah dan terpadu dimana pembangunan itu sendiri diarahkan kepada pembangunan manusia seutuhnya baik materi maupun spritual.

Salah satu perwujudan dalam rangka menunjang pelaksanaan tersebut adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan, seperti yang dinyatakan dalam Garis-Garis Haluan Negara Tahun 1999: 20 sektor ekonomi yaitu :

"Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat".

Berpedoman pada Garis-Garis Besar Haluan Negara tersebut maka upaya pengembangan sumberdaya manusia dalam kegiatan pembangunan diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat serta kemampuan manusia dalam pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor.

Karena itu perlu disadari bahwa manusia sebagai sumber daya penentu dalam setiap proses pembangunan pada suatu instansi atau perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas tapi juga perlu diperhatikan harkat dan martabat sehingga dapat meningkatkan produksi perusahaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan itu sendiri.

Pada dasarnya dasar aktivitas manusia terutama aktivitas kerja bukan hanya sekedar aktivitas kosong tanpa tujuan akan tetapi didorong oleh suatu tuntutan untuk memenuhi kebutuhannya, maka apabila suatu instansi atau perusahaan ingin mencapai hasil seperti yang diharapkan maka perlu adanya suatu usaha untuk mengarahkan peningkatan prestasi dan menjamin keamanan atau ketentraman didalam bekerja ini berarti mengupayakan terciptanya perlakuan yang wajar terhadap karyawan yaitu seimbang antara hak dan kewajiban sehingga integrasi antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan bisa tercapai.

Pemberian perlindungan kerja karyawan mencerminkan keadilan dan kewajaran disamping itu memungkinkan bagi karyawan untuk menyelenggarakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab menurut GBHN, (1988: 77) dikemukakan bahwa:

"Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kerja".

Juga ditetapkan dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1997 baru tentang ketentuan pokok tenaga kerja yang khususnya pada bab VII pasal 108 dan pasal 162 yaitu :

"Tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesustiaan, pemeliharaan martabat manusia yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama".

Pasal 162 yaitu : BAB XII tentang Pelaksanaan

"Pemerintah membiayai perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma keselamatan/kesehatan kerja
- b. Norma kerja dan pengupahan
- c. Norma kerja
- d. Pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam kecelakaan kerja".

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka dengan adanya upah penyelamatan perlindungan kerja yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja, serta jaminan sosial diharapkan dapat memacu prestasi kerja karyawan yang otomatis produktivitas perusahaan akan lebih meningkat, maka Pelaksanaan dapat dipantau melalui jalur formal maupun non formal.

B Batasan dan Rumusan Masalah

Untuk menciptakan dan mencapai tingkat produktivitas serta efektifitas dalam pelaksanaan tugas karyawan pada suatu

perusahaan maka aspek manusia sebagai komponen utama dalam suatu perusahaan harus dilihat dalam berbagai dimensi. Dimana karyawan tentunya mengharapkan selalu adanya imbalan finansial yang sesuai dengan kesejahteraan, hal ini sejalan dengan kebutuhan manusia yang menuntut adanya perlindungan dan keamanan dalam bekerja.

Salah satu aspek dari kesejahteraan karyawan adalah perlindungan kerja yang meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, norma kerja serta jaminan kerja kesemuanya ini terangkum dalam Pelaksanaan perlindungan kerja karyawan yang harus ditopang dalam pendidikan dan keterampilan yang memadai.

Sehubungan dengan hal ini maka masalah pokok yang dibicarakan dalam penyusunan ini adalah "Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu".

Dari pembahasan masalah tersebut di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.
2. Bagaimana pelaksanaan norma kerja dan jaminan sosial PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.

3. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan perlindungan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.

C Tujuan Penelitian

I. Tujuan Penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan keselamatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan norma kerja dan jaminan sosial karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.
- c. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan kerja karyawan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.

II. Kegunaan Penelitian :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah dalam perlindungan kerja.
- b. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan sistem pelaksanaan perlindungan kerja.
- c. Dapat menjadi bahan literatur bagi peneliti lain yang sesuai bidang ini.

D Kerangka Konseptual

Di Indonesia telah dikeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan kerja dalam UU No. 25 tahun 1997 Bab VII pasal 108 dan pasal 162. Undang-undang ini diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara pihak perusahaan, pemerintah, karyawan dan masyarakat luas dari masalah yang dapat merugikan semua pihak khususnya masalah perlindungan kerja yang pada hakekatnya merupakan tanggung jawab bersama.

Masalah perlindungan kerja ini perlu ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu sebab dapat menjadi masalah bagi para karyawan dan perusahaan juga dapat menentukan prestasi kerja dan mengakibatkan turunnya jumlah produksi dan bagi perusahaan dapat memberikan citra yang buruk terhadap kualitas perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Suma'mur Pk, (1981: 3) dalam bukunya yang berjudul *Keselamatan Kerja dan Penegahan Kecelakaan* mengemukakan bahwa:

"Perlindungan kerja adalah usaha untuk melindungi para tenaga kerja yang meliputi aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan, moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehat-har".

Para karyawan harus memperoleh perlindungan kerja dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya sebab perlindungan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Mc Gregor dalam buku yang berjudul *Manusia dan Produktivitas* Drs. A. Bafinggi dan Drs. Akmal Ibrahim, (1990 : 92), menjelaskan bahwa:

"Bila kebutuhan jasmaniah telah terpenuhi, kebutuhan pada tingkat setahap lebih tinggi mulai mendominasi perilaku manusia dan memotivasinya, kebutuhan tersebut adalah kebutuhan perlindungan dari bahaya, rasa takut dan tekanan kebutuhan terhadap rasa aman ini dapat bekerja sebagai motivator".

Berbicara mengenai perlindungan kerja maka yang dimaksud adalah yang bertalian dengan keselamatan kerja dari karyawan, dalam hal ini bahaya yang timbul dari mesin, alat kerja, dan pengelolaannya, keadaan tempat kerja, cara melakukan pekerjaan harus dikendalikan sebaik mungkin. Untuk itu pertimbangan ekonomi bukanlah hal yang manusia sebagaimana yang dikatakan oleh William Hammer dalam buku *Management Personalia* karangan Gary Dessler (1986: 634) bahwa ada tiga alasan pokok perlunya program "Keselamatan Kerja yaitu : moral, hukum, ekonomi".

Dari pernyataan tersebut diatas, maka jelas bahwa perlindungan kerja bagi karyawan adalah sangat penting mengingat moral yaitu rasa kemanusiaan terhadap karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya. Hukum yang berlaku tentang perlindungan kerja bagi karyawan dimana terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur hal ini dan hukum terhadap pihak yang melanggarnya ditetapkan cukup berat, sedangkan faktor ekonomi yaitu kerugian bagi perusahaan untuk memblayai karyawan yang mengalami kecelakaan dan kemungkinan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik yang mengakibatkan berkurangnya produktivitas kerja



E Metode Penelitian

1. Tipe dan dasar penelitian

- a. Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan ini adalah penyusunan deskriptif,

maksudnya untuk memberikan gambaran obyek permasalahan yang diteliti mendukung kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.

- b. Dasar Penelitian adalah survey yang dimaksudkan untuk bertujuan memperoleh gambaran yang jelas dari objek permasalahan yang diteliti.

II. Populasi dan Sample

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada obyek permasalahan yang diteliti mendukung kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu sebanyak 128 orang. Sampel adalah sebahagian populasi teknik penarikan sample yang digunakan teknik random sampling atau sistem acak sebanyak 40 orang responden atau 3,2% dari seluruh populasi.

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penulisan ini yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh tentang Pelaksanaan perlindungan kerja pada lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari referensi, buku-buku, tulisan karya ilmiah.

III. Untuk keperluan pengumpulan data maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Interview

Yaitu mengadakan wawancara langsung terhadap responden mengenai masalah pelaksanaan Pelaksanaan perlindungan kerja PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu.

b. Observasi

Yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti untuk memperoleh data dan tanggapan responden.

c. Kuesioner/Angket.

Sejumlah daftar yang dledarkan pada masing-masing respon.

d. Analisa Data

Data yang diperoleh dari lapangan dianalisa secara deskriptif kualitatif dalam tabel frekwensi dengan cara mengumpulkan data ulang diperoleh dari responden

kemudian dikatakan diklasifikasikan untuk selanjutnya disusun.

F Sistematika Pembahasan

Penyusunan ini terdiri dari 5 bab dan kelima bab tersebut dibagi dalam beberapa sub-sub yang terdiri dari :

1. Bab I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, sistematika penulisan.
2. Bab II yaitu tinjauan pustaka, yang membahas masalah : pengertian Pelaksanaan perlindungan kerja, dasar hukum Pelaksanaan perlindungan kerja, arti pentingnya Pelaksanaan perlindungan kerja, tujuan Pelaksanaan perlindungan kerja,
3. Bab III yaitu sejarah kantor PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu, dasar hukum pembentukannya, struktur organisasi, keadaan pegawai menurut jenjang kepangkatan dan tingkat pendidikan, sarana dan prasarana.
4. Bab IV yaitu Pelaksanaan perlindungan kerja, bidang keselamatan bidang kesehatan kerja, bidang norma kerja

bidang ganti rugi dan rehabilitasi akibat kerja (Jamsostek),
faktor-faktor mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan

5. Bab V yaitu mengenai kesimpulan dan saran- saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Pengertian Perlindungan Kerja Karyawan

Untuk memberikan suatu pemahaman terhadap judul ini maka penulis mengemukakan beberapa defenisi yang digunakan, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kekacauan bagi pembaca.

Defenisi atau pengertian merupakan suatu uraian singkat yang dapat memudahkan pembaca memperoleh gambaran yang lebih dan mengetahui pula apa arti dan makna, tentunya akan menimbulkan kesimpang siuran dan salah penafsiran dalam pemakaian kata.

Sehubungan dengan hal itu, sebelum penulis menggunakan pengertian dari perlindungan kerja, dikemukakan dulu pengertian tentang perlindungan kerja, dan karyawan.

Tentang pengertian dalam pengertian sehari-hari disebut sebagai perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pemerasan tenaga oleh majikan yang misalnya untuk mendapatkan tenaga yang murah, mempekerjakan anak-anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan waktu yang terbatas, namun pengertian perlindungan kerja secara tegas dinyatakan dalam GBHN tahun (1988: 96) pada sektor tenaga kerja poin. f dijelaskan bahwa :

"Perlindungan kerja merupakan usaha yang perlu ditingkatkan bagi kelangsungan harkat dan martabat kehidupan karyawan atau tenaga kerja melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja".

Sedangkan Suma'mur (1981: 3) dalam bukunya yang berjudul keselamatan dan pencegahan kecelakaan, mengemukakan bahwa :

"Perlindungan kerja adalah hal yang meliputi aspek luas yaitu perlindungan kerja, keselamatan kerja, pemeliharaan, moral kerja, serta perlakuan yang wajar dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa perlindungan kerja merupakan usaha yang diselenggarakan untuk melindungi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara aman, terutama dalam bidang keselamatan kerja, juga yang termasuk didalam usaha perlindungan kerja ini adalah usaha yang ditujukan untuk meningkatkan keagairahan bekerja yaitu terlaksananya syarat-syarat dan jaminan serta adanya perlindungan kesehatan kerja bagi karyawan.

Istilah karyawan pada dasarnya sama dengan pegawai, buruh dan pekerja hanya saja istilah karyawan selalu dipakai dalam pengertian orang yang bekerja pada perusahaan bukan pada instansi pemerintah.

Sebagaimana yang dijelaskan bahwa kamus besar bahasa Indonesia bahwa "Karyawan adalah orang-orang bekerja pada suatu lembaga (perusahaan, kantor) dengan mendapatkan gaji atau upah".

Jadi karyawan dapat diartikan sebagai orang yang diserahkan tanggung jawab untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dimana ia diberikan dan terikat dalam suatu hubungan kerja dengan mendapat upah atau imbalan.

Maka dapatlah dipahami bahwa pengertian Pelaksanaan perlindungan kerja itu tidak terlepas dari kesejahteraan itu sendiri atau hal yang bertalian dengan martabat manusia.

Pada dasarnya Pelaksanaan perlindungan kerja berorientasi kepada karyawan itu sendiri baik dalam peningkatan mutu keahlian dan keterampilan. Apabila hal tersebut tercapai dengan sendirinya keikutsertaan karyawan semakin nampak dan berperan serta terhadap kedudukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam proses produksi maupun jasa, perlindungan kerja juga senantiasa arahkan kepada terjaminnya perlindungan hak-hak fundamental karyawan melalui perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Tentang aspek Pelaksanaan norma perlindungan kerja oleh Y.W SDunindhal dan Nanik Widiyanti (1987: 80), dalam bukunya yang

berjudul *Management Tenaga Kerja* memberikan suatu pengertian bahwa :

"Norma Perlindungan kerja adalah standar dan ketentuan tertentu yang harus dijadikan pedoman atau pegangan pokok, sedangkan Pelaksanaan norma-norma Pelaksanaan perlindungan kerja adalah pembentukan dan pengawasan bagi perlindungan tersebut".

Dari pengertian tersebut diatas maka dapattah diketahui bahwa norma-norma dari perlindungan kerja merupakan patokan atau pedoman yang harus dijadikan dasar dalam melaksanakan Pelaksanaan perlindungan kerja.

Adapun standar norma-norma Pelaksanaan perlindungan kerja yang harus dijadikan pegangan pokok adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja

Dari segi kelimuan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam suatu usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Sendjun Manuallang (1990 : 87), dalam bukunya pokok-pokok hukum ketatakerjaan, mengatakan bahwa :

"Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan

kecelakaan Industri. Kecelakaan Industri dapat didefinisikan suatu kejadian yang tidak diduga sebelumnya dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas".

Sedangkan pengertian keselamatan kerja, Sum'mur (1981: 1), memberikan batasan bahwa :

"Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja itu bersasaran segala tempat kerja baik di darat maupun di udara dan air, aspek penting dari keselamatan kerja adalah dari oleh dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lain dan juga kepada masyarakat".

Imam Soepomo dalam bukunya yang berjudul hukum perburuhan bidang kesehatan kerja (1982: 2) mengemukakan bahwa:

"perlindungan bidang kesehatan kerja yaitu memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan".

Dari pengertian tersebut diatas maka jelaslah bahwa tenaga kerja atau karyawan harus memperoleh perlindungan kerja dari berbagai soal dan sekitarnya yang dapat mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kesehatan Kerja

Bidang kesehatan kerja dalam Pelaksanaan perlindungan kerja bagi karyawan mendapat perhatian khusus dalam perundang-

undangan, hal ini dimaksudkan agar karyawan terhindar dari pemakaian tenaga kerja yang berlebihan.

Sandjun H. Manullung dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan (1990: 89), mengemukakan bahwa:

"Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik mental maupun sosial sehingga memungkinkan keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal".

Dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa kesehatan kerja diwujudkan tidak lain untuk menjaga agar tenaga kerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan pencegahan timbulnya penyakit sebagai akibat pelaksanaan kerja maupun penyakit umum, tetapi juga memelihara dan mempertinggi derajat kesehatan dan memberi pengobatan dan perawatan bagi karyawannya. Maka dengan adanya Pelaksanaan norma-norma perlindungan kerja dibidang kesehatan kerja, maka titik sasaran yang hendak dicapai penjagaan dan pemerasan tenaga kerja serta mencegah dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

3. Norma Kerja

Sehubungan dengan berlangsungnya hubungan kerja maka sepantasnya tenaga kerja melakukan Pelaksanaan perlindungan kerja yang sebaik-baiknya Pelaksanaan perlindungan kerja yang dimaksud adalah menyangkut norma kerja.

Sehubungan dengan berlangsungnya hubungan kerja maka sepantasnya tenaga kerja mendapat Pelaksanaan perlindungan kerja yang sebaik-baiknya Pelaksanaan perlindungan kerja yang dimaksud adalah yang menyangkut norma kerja.

Berbicara mengenai norma kerja maka yang dimaksud adalah perlindungan terhadap karyawan yang berhubungan dengan waktu kerja, istirahat kerja, serta tempat kerja, yang mendasar dari hal tersebut adalah hanya yang menyangkut sistem pengupahan yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan dengan maksud untuk menciptakan keserasian dan keselarasan serta terjalinnya hubungan kerja antara mereka.

Bagi perusahaan dengan adanya sistem pengupahan pihak karyawan akan semakin mengetahui kedudukannya dan ikut berperan serta dalam usaha meningkatkan produksinya. Gedung bagi karyawan upah merupakan pembayaran yang diterima selama ia melakukan pekerjaan sebagai imbalannya, kesemua hal yang menyangkut norma bertujuan memelihara kegalrahan dan moral kerja

serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

4. Pemberian Ganti Kerugian Perawatan Dan Rehabilitasi Dalam Kecelakaan Kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial sangatlah diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, disamping itu jaminan sosial juga merupakan bagian dari kesejahteraan sosial dan sebagai tambahan upah.

Menurut Sandjun H. Manullang (1990 : 131), dalam bukunya yang berjudul pokok-pokok hukum ketenaga kerjaan mengemukakan bahwa :

"Jaminan sosial tenaga ialah jaminan sosial tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil atau bersalin, hari tua, meninggal dunia".

Perlu jaminan sosial diberikan kepada karyawan, menurut Imam Soepomo (1990: 130) dalam bukunya yang berjudul pengantar hakim perburuhan mengemukakan :

"Jaminan sosial yaitu pembayaran yang diterima oleh buruh atau karyawan di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapat dalam hal buruh kehilangan upah karena alasan di luar kesalahan kehendaknya".

Maka dapatlah diketahui bahwa jaminan sosial semata-mata ditujukan kepada terjaminnya kesejahteraan sosial karyawan berupa pemberian bantuan atau tunjangan kepada karyawan dan keluarga bagi perusahaan untuk mengganti kerugian yang menimpa karyawan selama dalam melakukan pekerjaan juga menjamin kepastian pendapatan dalam hal karyawan kehilangan upahnya sebagai akibat adanya kesalahan diluar kehendak.

B Dasar Hukum Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan

Didalam sistem pemerintahan negara yang ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 antara lain dinyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum, jadi segala sesuatu yang berhubungan dengan tindakan-tindakan yang menyangkut kepentingan suatu badan hukum perorangan maupun kepentingan masyarakat pada umumnya hendaknya didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara sektor kesejahteraan tahun 1999 (1999: 29) yaitu:

"Mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai, yang pengelolaannya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja".

Atas dasar itulah mewujudkan perlindungan kerja tersebut maka pemerintah melakukan upaya Pelaksanaan norma dibidang ketenagakerjaan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain.

Dasar hukum peraturan perundang-undangan yang paling mendasar yang mengatur masalah ini adalah undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketentuan pokok tenaga kerja khususnya pasal 108, 1662 dan 15 yaitu :

- i. *Pasal 9. Tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan martil manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama.*
2. *Pasal 10. Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :*
 - a. *Norma keselamatan kerja*
 - b. *Norma kesehatan kerja hygienis perusahaan*
 - c. *Norma kerja*
 - d. *Pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam kecelakaan kerja.*
3. *Pasal 15. Bahwa pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.*

Jelaslah bahwa masalah Pelaksanaan perlindungan kerja bagi karyawan secara umum berlandaskan pada aturan perundang-undangan dimana dasar hukum tersebut sengaja dibuat dalam suatu

undang-undang dan peraturan lainnya sebagai suatu pegangan dalam melaksanakan Pelaksanaan norma perlindungan kerja.

C Arti Pentingnya Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap karyawan harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta yang menyangkut norma-norma perlindungan kerja.

Dengan adanya perlindungan kerja ini diharapkan agar karyawan secara bersungguh-sungguh terhadap kedudukan tugas dan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan produksi perusahaan baik barang, ataupun jasa, perlindungan kerja ini bermaksud untuk memperbaiki serta meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Perlindungan kerja bagi karyawan khususnya terletak pada penjagaan agar karyawan terhindar dari kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat keadaan kerja, yang turut juga mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Indikasi yang memainkan peranan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan meningkatkan produksinya adalah faktor kesehatan kerja, perlunya setiap perusahaan memperhatikan

kesehatan kerja ini karena merupakan sarana meningkatkan aktivitas kerja karyawan, dalam artian bahwa Pelaksanaan kesehatan kerja merupakan usaha untuk menghindari turunnya produktivitas kerja dan melindungi karyawan dari kejadian yang dapat merugikan kesehatan dan kesulitan karyawan itu sendiri.

Salah satu penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap Pelaksanaan perlindungan karyawan, ini dilihat dari diterapkannya syarat-syarat kerja yang terlalu menonjol seperti minimnya upah, intensif yang kurang terarah terlalu lama bekerja dan tanpa variasi, keamanan yang kurang terjaga atau lingkungan kerja yang kurang baik.

Pelaksanaan norma keselamatan kerja dan kesehatan merupakan cara yang tepat untuk melindungi karyawan dalam pelaksanaan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan aman dan penuh tanggung jawab juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara pemberian perlindungan karyawan dengan pemberian bantuan atau tunjangan jaminan sosial kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sebagai akibat langsung dari pekerjaan atau pada saat pekerjaan dilangsungkan.

Oleh karena itu maka seyogyanyalah setiap perusahaan menyelenggarakan Pelaksanaan norma-norma perlindungan kerja,

hal ini sangat penting artinya karena menyangkut upaya peningkatan produksi serta kepedulian sosial terhadap kesejahteraan karyawannya.

D Tujuan Pelaksanaan Perlindungan Kerja.

Sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan disegala bidang yang dijiwai Pancasila maka perlindungan kerja ditujukan pada peningkatan stabilitas produksi baik pada sektor barang dan jasa peningkatan kualitas hidup dengan cara memenuhi kebutuhan pokok. Peningkatan produksi yang disertai perlindungan kerja karyawan dan pemenuhan pekerjaan yang layak serta terlaksananya pemerataan pendapatan juga terdapat hubungan yang selaras dan harmonis dalam tubuh perusahaan sehingga terjalin saling pengertian dan saling memahami antara sesama karyawan yang meliputi pekerjaan dan usahanya.

Oleh karena itu perlindungan tenaga kerja menitikberatkan pada terjaminnya hak-hak fundamental yang dimiliki karyawan baik perlindungan terhadap hak-hak dalam bidang sosial ekonomi, perlindungan terhadap fisik maupun teknis dalam setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan yang ditempuh adalah Pelaksanaan dalam perlindungan kerja yang meliputi perbaikan upah, syarat-syarat kerja, kondisi dan hubungan kerja, kesehatan, kesusilaan, keselamatan

kerja, dan jaminan sosial. Kesemuanya ini merupakan kebijaksanaan dalam rangka perbaikan kesejahteraan karyawan.

Dalam rangka Pelaksanaan terhadap karyawan tersebut maka sepatutnyalah perusahaan menyelenggarakan Pelaksanaan dalam sektor perundingan dan perawatan bagi karyawan sebagaimana dirumuskan dalam keputusan menteri tenaga kerja No. 137 dan 139 tahun pada point B, C dan A sebagai berikut :

- *"Mengatur dan mengusahakan terselenggaranya syarat-syarat kerja dan jaminan sosial yang layak bagi karyawan kearah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja untuk lebih menjamin kegalrahan bekerja.*
- *Mengatur dan mengusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari dalam bidang keselamatan kerja.*
- *Mengatur dan mengusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang menyangkut norma-norma perlindungan kerja".*

Jelaslah bahwa kebijaksanaan perlindungan terhadap karyawan khususnya yang menyangkut tentang perlindungan kerja dapat membantu meningkatkan produksi dan produktivitas.

BAB III

GAMBARAN DAN LOKASI PENELITIAN

A Sejarah Singkat

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19 pada saat beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kepentingan umum mulai sejak perusahaan Belanda yaitu NV, NIGH yang semula bergerak dibidang gas dan memperluas usahanya dibidang listrik. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk Land Waterkracht Bedrijven (LWB) yaitu Perusahaan Listrik Negara yang mengelola PLTA Ubrug dan Krak di Jawa Barat, PLTA Tonsealama di Sulawesi Utara, dan PLTU di Jakarta, selain itu beberapa di Kota Praja dibentuk beberapa perusahaan listrik.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda ke Jepang dalam perang Dunia ke II maka Indonesia dikuasai Jepang. Oleh karena itu perusahaan listrik dan gas diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan diambil alih oleh orang-orang Jepang. dengan jatuhnya Jepang ditangan sekutu dan di Proklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 maka kesempatan baik ini dimanfaatkan oleh pemuda buruh listrik untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan tersebut.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang kemudian pada bulan September 1945 delegasi buruh dan pegawai listrik dan gas yang diketuai oleh Kobersjih menghadap pimpinan KNPI pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singidelo bersama-sama menghadap ke Presiden Soekarno, pada tahun 1945 No 1/sd tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah jawatan listrik dan gas departemen umum.

Dengan adanya agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan dikuasai lagi oleh Belanda. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang kemudian dikenal dengan mosi Kobasjih tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas swasta kepada Pemerintah Republik Indonesia, selanjutnya dikeluarkan keputusan Presiden R.I No 163, tanggal 3 Oktober 1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 86 tahun 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 1958 tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas milik Belanda dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada di tangan Bangsa Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai hari listrik dan gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada

tanggal 27 oktober 1946. Penetapan secara resmi pada tanggal 27 Oktober 1945 berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan tenaga listrik No. 235 / KPTS / 1975 tanggal 30 September 1875 peringatan hari listrik dan gas yang digabung dengan hari kebaktian pekerjaan umum dan tenaga listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember, mengingat pentingnya hal tersebut maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor 113,K/43,PE/1992 sebagai hari listrik nasional.

B Keadaan Pegawai Atau Karyawan.

Sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan bagi peningkatan mutu pelayanan adalah Sumber Daya Manusia yang mengelola dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu di zaman modern sekarang ini masalah karyawan masih tetap menjadi unsur utama yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi apalagi organisasi itu berkaitan langsung dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mengemukakan mengenai keadaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Kab. Luwu maka penulis mengemukakan jumlah tenaga kerja atau karyawan yang terbagi dalam unit-unit kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 01

**Keadaan Karyawan Menurut Unit Kerja Pada Kantor PT. PLN (Persero)
Cabang Kab. Luwu**

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1.	Kepala Cabang		7,75
2.	Fungsi Kinerja		2,25
3.	Bagian Distribusi dan Konstruksi		7,75
4.	Seksi Perencanaan Distribusi		1,55
5.	Seksi Operasi distribusi		4,65
6.	Seksi Pemeliharaan distribusi		3,87
7.	Seksi Listrik Desa		1,55
8.	Seksi Penerangan		2,32
9.	Seksi KONstruksi distribusi		1,55
10.	Bagian Pelayanan		2,32
11.	pelanggan		1,55
12.	Seksi Pemasaran		1,29
13.	Seksi Administrasi		3,10
14.	Seksi Pengalihan		4,65
15.	Seksi Penyambungan		3,87
16.	Seksi Pengolahan Data		3,87
17.	Bagian Administrasi		2,32
18.	Seksi Kepegawaian		1,29
19.	Seksi Sekertariat / Umum		1,55
20.	Seksi Anggaran / Keuangan		2,32
21.	Seksi Akuntansi		3,87
22.	Seksi Perbekalan		3,87
23.	Seksi PUKK		2,32
24.	Ranting Makale		1,29
25.	Ranting Malli		11,62
26.	Ranting Masamba		10,85
27.	Ranting Tomoni Ranting Belopa		9,30
	Jumlah	129	100 %

Sumber : Kantor PT. PLN (Persero) cabang Kab. Luwu Tahun 2000

Dari tabel diatas nampak bahwa unit kerja pada bagian distribusi dan konstruksi sebanyak 21 orang atau 16,27 % karyawan unit kerja pada bagian pelayanan pelanggan sebanyak 24 orang karyawan

atau 18,60 % karyawan, atau 15,50%, karyawan yang terdapat pada ranting Makale hanya 15 orang atau 11,62% pada ranting Malili terdapat 14 orang karyawan atau 10,85 % yang terdapat pada ranting Masamba mempunyai karyawan sebanyak 12 orang atau 9,30 %, pada ranting Tomoni mempunyai karyawan sebanyak 6 orang atau 4,65 %, sedangkan pada ranting Belopa mempunyai karyawan 12 orang atau 9,30 %.

Bagi unit kerja yang mayoritas terdapat pada bagian pelayanan pelanggan, ini menandakan bahwa PT. PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu Perusahaan Milik Negara yang berhubungan langsung dengan masyarakat dimana ia memberikan suatu bentuk pelayanan penerangan.

Tabel 02

**Keadaan Pegawai Menurut Golongan Pada Kantor PT. PLN (Persero)
Cabang Kab. Luwu**

No	Golongan	Frekuensi	Presentase
1.	I	10	7,75
2.	II	112	8
3.	III	6	4,65
4.	IV	1	1,29
	Jumlah	129	100 %

Sumber : Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu Tahun 2000

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bergolongan I hanya 10 orang atau 7,75 % pegawai atau karyawan

yang bergolongan II sebanyak 112 orang atau 4,65 % sedangkan karyawan yang bergolongan III sebanyak 6 orang atau 4,65 %, sedangkan bergolongan IV hanya 1 orang atau 1,29 %.

Golongan karyawan yang mayoritas adalah golongan II, kemudian golongan III dan IV, ini menandakan bahwa karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu masih rendah golongannya namun sudah memiliki pengalaman kerja walaupun masih relatif singkat.

Untuk tingkat kemampuan seorang karyawan bukan hanya dilihat dari golongan dari karyawan tersebut, tetapi juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan oleh karena itu faktor pendidikan ini adalah justru melihat kemampuan seseorang yang dikaitkan dengan tugas yang dipangkunya.

Oleh karena itu perlu kiranya memaparkan keadaan pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu dengan melihat tingkat pendidikannya, adapun keadaan karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

juga dapat meningkatkan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

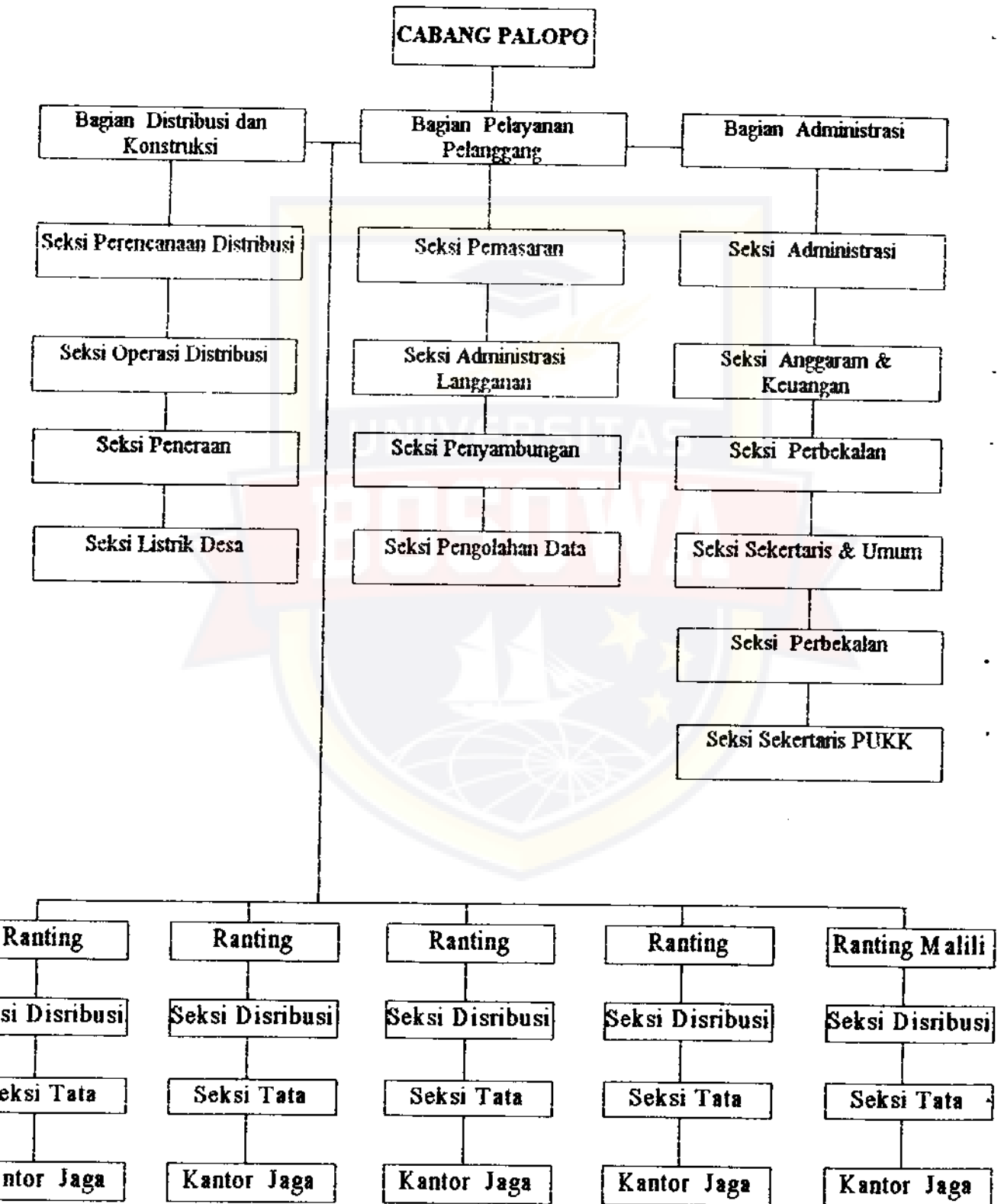
C Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya diadakan untuk meningkatkan dan memungkinkan setiap anggota organisasi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu yang memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya dapat pula dikatakan bahwa struktur organisasi bagi perusahaan cermin untuk mengetahui kedudukan dari tiap-tiap bagian yang ada didalam perusahaan dimana antara satu bagian dengan bagian yang lainnya saling berhubungan, dalam hal ini dituntut adanya tugas pelimpahan wewenang dengan suatu tanggung jawab besar agar para karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya diharapkan dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk lebih dinamis.

Untuk mengetahui lebih jelasnya penulis akan menguraikan struktur organisasi perusahaan PT. PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu. Sesuai dengan SK. DIR. PLN. No. 012K / 023 / DIR /1994 Tanggal 15 Desember 1994, adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) CABANG PALOPO



I. Bagian Distribusi Dan Konstruksi

Tugas Pokok yaitu :

Mengkoordinasi dan mengendalikan perencanaan, pelaksanaan operasi dan pemeliharaan, pendistribusian tenaga listrik serta pembangunannya berikut bangunan sipil terkait.

A. Seksi Konstruksi Distribusi

Tugas pokok yaitu :

Melaksanakan perencanaan, pengendalian dan pelaksanaan pembangunan sarana pendistribusian tenaga listrik dan pembangunan sipil terkait

B. Seksi Perencanaan Distribusi

Melaksanakan perencanaan sistem pendistribusian tenaga listrik dan kebutuhan material untuk pengoperasian serta pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik

C. Seksi Pemeliharaan Distribusi

Tugas pokok yaitu :

Melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan kendaraan dinas.

D. Seksi Listrik Pedesaan

Tugas Pokok yaitu :

Tabel 03
Keadaan Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan Pada Kantor PT PLN
(Persero) Cabang Kab. Luwu

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	123	9,53
2.	Sarjana Muda/D3	2	1,55
3.	Sarjana (S1)	4	3,10
	Jumlah	129	100 %

Sumber : Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai atau karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 123 9,53 %, kemudian yang berpendidikan Sarjana Muda sebanyak 2 orang atau 1,55 %, dan karyawan yang berpendidikan sarjana sebanyak 4 orang.

Dengan memperhatikan ketiga tabel diatas tentang keadaan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa karyawan pada bagian pelayanan pelanggan merupakan mayoritas sebanyak 24 orang atau 18,60 %, pada tingkat golongan yang mayoritas adalah golongan II sebanyak 112 orang atau 6,68 %, sedangkan pada tingkat pendidikan yang mayoritas adalah pendidikan SLTA sebanyak 123 orang karyawan atau 9,53 %. Maka karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Kab. Luwu masih perlu diberikan pembekalan atau pelatihan guna mendapat pengalaman kerja yang memadai sehingga meningkatkan pengetahuan tentang perlindungan kerja disamping itu

Merencanakan dan mengevaluasi pengembangan, pengusahaan listrik pedesaan sebagai bahan pelaksanaan pembangunan.

II. Bagian Pelayanan Pelanggan

Tugas pokok yaitu :

Melaksanakan penjualan tenaga listrik dan pengadministrasian pelanggan tenaga listrik.

A. Seksi Pemasaran

Tugas pokok yaitu

Melaksanakan kegiatan penyusunan prakiraan kebutuhan tenaga listrik, penjualan tenaga listrik, penyuluhan dan survei data pelanggan listrik di wilayah kerjanya.

B. Seksi Administrasi Pelanggan

Tugas pokok yaitu :

Melaksanakan penjualan tenaga listrik

C. Seksi Penagihan

Tugas pokok yaitu :

Melaksanakan pembuatan rekening penggunaan tenaga listrik dan penanganannya.

D. Seksi Penyambungan

Tugas pokok yaitu

Melaksanakan kegiatan pemasangan jaringan tegangan rendah sambungan rumah (SR) dan APP-nya serta pembongkaran SR dan APP-nya bagi pelanggan yang memiliki tunggakan.

III. Bagian Administrasi

Tugas pokok yaitu

Melaksanakan pengurusan kepegawalan, keuangan, pajak, asuransi, kesekretariatan, perbekalan, dan keamanan serta pembinaan usaha kecil dan koperasi.

A. Seksi Kepegawalan

Tugas pokok yaitu

Melaksanakan kegiatan perencanaan pengurusan sumber daya manusia

B. Seksi Anggaran dan Keuangan

Tugas Pokok yaitu :

Melaksanakan penyusunan anggaran belanja dan pendapatan cabang serta membantu pelaksanaannya.

C. Seksi Perbekalan

Melaksanakan perbekalan pengadaan dan penyiangan barang material, alat tulis kantor dan administrasi perbekalan.

D. Seksi Sekretariat dan Umum

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan tata usaha kesekretariatan dan pengurusan rumah tangga serta keamanan lingkungan kerja.

E. Seksi PUKK

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan kegiatan pembinaan kepada pengusaha kecil dan koperasi

IV. Ranting

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan operasi dan pemeliharaan pembangkitan, perluasan jaringan tenaga listrik, dan tata usaha langganan

A. Seksi Distribusi

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik sesuai dengan pedoman, dan petunjuk yang ditetapkan.

B. Seksi mata usaha

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan penjualan tenaga listrik, Tata usaha langganan, kepegawalan, kesekretariatan, perbekalan dan

administrasi umum untuk menunjang pengoperasian dan pemeliharaan sarana penyediaan tenaga listrik.

C. Kantor Jaga

Tugas Pokok yaitu

Melaksanakan pemasaran, operasi dan pemeliharaan, pendistribusian tenaga listrik serta tata usaha langganan.

D Sarana Dan Prasarana Kerja

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya bukan hanya unsur manusia yang menentukan, akan tetapi juga unsur sarana dan prasarana yang digunakan sebagai unsur penunjang demi lancarnya pelaksanaan tugas-tugas yang diemban. Maka unsur manusia dan sarana dan prasarana merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan.

Sarana dan prasarana yang memadai dapat mencegah timbulnya suatu kecelakaan kerja, pihak perusahaan secara aktif melaksanakan berupa pelatihan mengenai pelaksanaan kerja yang diadakan pada saat karyawan diterima bekerja, dalam pelatihan tersebut yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan memberikan segala bentuk dan cara pemakaian alat-alat pengaman diri, alat-alat pelindung diri juga dilengkapi dengan tanda-tanda petunjuk penggunaan alat-alat kerja yang dinilai cukup rawan terhadap bahaya kecelakaan kerja. Adapun sarana dan prasarana yang

dimiliki oleh kantor PT PLN (Persero) Wilayah VII Cabang Kab. Luwu adalah sebagai berikut :

Tabel 04
Keadaan Sarana Dan Prasarana

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Kendaraan Operasional	2 (dua) Unit
	- Mobil Truck	4 Unit
	- Mobil Penunjang Lampu jalan	4 Unit
	- Mobil Picup / Dinas gangguan	1 Unit
	- Mobil mini bus untuk penumpang	1 Unit
	- Mobil Dinas kepala Cabang	6 Unit
	- Mobil Dinas Kepala Teknik	
	- Motor	
2.	Alat Pengaman Kerja	
	- Helm, safety Shoes, Safety Belt	
	- Sarung tangan anti tegangan	
	- Alat panjat/tangga bambu/ tangga fiber	
	- Alat pengangkat Benda Berat	
	- Dan Alat penunjang lainnya	
3.	Obat-obatan P3K	
4.	Peralatan Telekomunikasi	
Jumlah	4 (empat)	20 unit

Sumber: Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Kab. Luwu, 2000

Dengan melihat tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) Wilayah VII Cabang Kab. Luwu masih perlu peningkatan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Proses peningkatan alat tersebut bertujuan untuk meningkatkan pelayanan khususnya dalam kegiatan serta berusaha menekan sedini mungkin terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, mengingat bahwa dengan adanya perlindungan kerja, karyawan akan semakin nampak kelkutsertaannya dalam berperan serta terhadap kedudukan tugas dan andll tanggungjawab mereka dalam proses produksi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang lebih baik.

Salah satu upaya yang dapat mendorong karyawan berperan serta dalam meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan, terletak pada kemampuan perusahaan itu untuk menyelenggarakan perlindungan kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kehidupan karyawan sebagai manusia.

PT. PLN (Persero) Wilayah VIII cabang Kabupaten Luwu senantiasa berupaya mengadakan perlindungan kerja yang tidak terlepas dari upaya untuk memacu karyawan untuk selalu berperan serta memikul tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Juga termasuk dalam perlindungan ini ditujukan untuk terlaksananya syarat-syarat kerja serta pemberian tunjangan yang layak bagi karyawan kearah peningkatan kesejahteraan karyawan untuk lebih menjamin kegalrahan kerja karyawan.

Tentang perlindungan kerja, oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu yang diwakili oleh Biro kepegawalan dan sekretariat umum menjelaskan bahwa sejak berdirinya PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu, telah merintis kegiatan Pelaksanaan yang berorientasi kepada perlindungan kerja bagi karyawan. Sebab perlindungan kerja merupakan skala utama yang senantiasa diigiatkan secara kesinambungan. Karena hal ini merupakan upaya yang sekaligus ikut menentukan jalannya produksi dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan peran dan partisipasi aktif para karyawan dalam menunjang produksi dan produktivitas perusahaan, maka PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu melakukan upaya yang bertalian dengan pelaksanaan perlindungan kerja yang meliputi:

- Keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- Norma kerja dan pemberlan Jaminan sosial
- Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan kerja karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten

Luwu, berikut ini penulis akan menguraikan pelaksanaan yang dimaksud sebagai hasil penelitian penulis.

1. Bidang Keselamatan Kerja Karyawan

Bidang keselamatan kerja merupakan bagian terpenting dalam perlindungan kerja bagi karyawan, perlindungan bagi karyawan terietak pada penjagaan dan pengawasan agar karyawan terhindar dari kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat keadaan kerja, keadaan kerja mana dapat timbul yang disebabkan oleh berprosesnya hal-hal yang menunjang produksi. Perlindungan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu mendapat perhatian yang cukup besar. Menurut wawancara penulis dengan Kepala Biro Kepegawaian dan kesekretariatan, dikemukakan bahwa untuk meningkatkan kesadaran tiap karyawan dalam hal keselamatan kerja adalah sangat penting. Karenanya, setiap karyawan harus sadar bahwa dia bekerja bukan untuk dirinya saja tetapi juga untuk perusahaan, pemerintah, bangsa dan negara serta masyarakat luas. Karena kesalahan kerja mengakibatkan kecelakaan akan menjadi beban perusahaan juga menjadi beban pemerintah dan masyarakat luas. Sebagai usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja atau usaha untuk menumbuhkan pengertian dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya keselamatan kerja dilakukan dengan jalan mengadakan

penyuluhan/penerangan kepada seluruh karyawan tentang peraturan-peraturan keselamatan kerja dan cara-cara penggunaan alat-alat perlindungan diri. Dengan program Pelaksanaan tersebut diharapkan agar karyawan semakin mengetahui masalah-masalah keselamatan kerja.

Disamping memberikan pengarahan-pengarahan maupun penjelasan-penjelasan kepada karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja, juga pihak perusahaan melakukan tindakan preventif guna menciptakan, antara lain mengamankan dan memelihara bangunan dan gedung sebagai tempat kerja, pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban, pencegahan dan pengurangan kecelakaan serta terciptanya keserasian antara sesama karyawan, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.

Kepala Biro Kepegawalan dan Kesekretariat umum mengatakan bahwa khusus karyawan yang bekerja pada bagian teknik atau operasional diberi alat pelindung diri sesuai dengan kebutuhan, berupa :

- Helm (pengaman kepala dari benturan/panas)
- Safety shoes (pengaman kaki dari pukulan, gesekan, dan panas)
- Safety belt

- Sarung tangan anti tegangan (untuk menghindari tegangan listrik secara langsung)
- Alat panjat (tangga bambu dan tangga fiber)
- Alat pengangkat benda berat
- Obat-obatan (P3K)
- Peralatan komunikasi
- Mobil penunjang lampu jalan

Dengan adanya alat-alat tersebut diatas, dengan sendirinya kecenderungan terjadinya kecelakaan kerja dapat dihindari atau diperkecil. Pemberian alat-alat perlindungan diri merupakan tindakan preventif guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, atau memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Didalam pelaksanaan dibidang keselamatan kerja, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu, melakukan pengawasan dengan tujuan agar setiap karyawan-karyawan mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang dikeluarkan pemerintah ataupun perusahaan serta mengawasi semua hal-hal yang menyangkut alat-alat produksi dan lain-lain yang meliputi faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Kepala Biro Kepegawaian dan Kesekretariat Umum pada perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten

Luwu membagi daerah pengawasan keselamatan kerja sebagai berikut :

- Bagian distribusi dan konstruksi
Seksi-seksi konstruksi distribusi yang melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan pembangunan sarana pendistribusian tenaga listrik.
- Perencanaan Distribusi melaksanakan perencanaan dan sistem pendistribusian tenaga listrik, kebutuhan material untuk pengoperasian dan pemeliharaan pendistribusian tenaga listrik
- Bagian pemeliharaan distribusi
- Bagian pelayanan pelanggan
- Seksi penyambungan yang melaksanakan kegiatan pemasangan jaringan tegangan rendah sambungan rumah (SR) dan APPnya serta pembongkaran SR dan APP nya bagi pelanggan yang memiliki tunggakan.
- Bagian Ranting yang melaksanakan operasi dan pemeliharaan pembangkitan, perluasan tenaga listrik.
- Seksi mata usaha melaksanakan penjualan tenaga listrik.

Beritik tolak dari kebijaksanaan yang ditempuh oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kabupaten Luwu, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perlindungan dibidang keselamatan kerja berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan hasil kuesioner yang penuh disadarkan kepada karyawan, menunjukkan keaneka ragam pendapat responden tentang perlindungan kerja dibidang keselamatan kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 01

Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Keselamatan Kerja

No.	Klasifikasi	frekuensi	Prosentase
1.	sangat baik	17 orang	42,5
2.	baik	20 orang	50
3.	kurang baik	3 orang	7,5
	Jumlah	40 orang	100 %

Sumber data : Hasil olahan kuisoner tahun 2000

Dengan melihat data diatas, nampak bahwa penilaian yang diberikan oleh responde terhadap keselamatan kerja berlangsung dengan baik sebanyak 17 orang dengan prosentase 42,5%, sangat baik. Kemudian responden memberikan penilaian sangat baik sebanyak 20 orang dengan prosentase 50%, dengan kriteria tersedianya alat pelindung diri, kondisi dan lingkungan kerja yang baik, pemberian latihan dan proses kerja serta pengawasan yang cukup. Sedangkan pendapat yang memberikan penilaian yang kurang baik, sebanyak 3 orang dengan prosentase 7,4 %, dengan

alasan bahwa alat yang diberikan tidak mencukupi kapasitas karyawan dan diganti apabila rusak.

Dengan adanya keadaan seperti ini penulis dapat menyimpulkan bahwa usaha yang dilakukan oleh PT. PLN(persero) Wil . VIII cabang Kab. Luwu memperlihatkan hasil yang baik, hal ini terlihat dengan penilaian responden.

2. Bidang Kesehatan Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kesejahteraan karyawan adalah faktor kesehatan kerja. Dengan kesehatan kerja itu dapat berarti adanya perlindungan bagi karyawan agar dapat terhindar dari pemakaian tenaga yang berlebihan, atau merupakan upaya penjagaan dan perawatan kesehatan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Agar karyawan memiliki semangat dan kegairahan untuk bekerja, diperlukan daya tahan tubuh yang tinggi serta kesehatan jasmani dan rohani yang kuat pula. Ini disebabkan tanpa kesehatan yang baik karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa untuk mencapai sasaran tersebut, maka langkah-langkah yang ditempuh dengan melalui kegiatan-kegiatan preventif, kuratif, program kesejahteraan ibu dan anak serta program keluarga berencana.

a. Preventif

Tindakan preventif ini terbagi atas dua bagian, yakni kesehatan perorangan merupakan tindakan yang dikenakan kepada setiap karyawan untuk pemeriksaan sinar tembus dalam satu tahun. Pemeriksaan ini bertujuan, agar cepat diketahui dan diobati bila karyawan menderita kelainan. Termasuk dalam hal ini juga diadakan pemeriksaan darah bila ada hal-hal yang mencurigakan terkena penyakit untuk keluarga karyawan diadakan pemberiaan kekebalan / imunisasi terhadap beberapa penyakit tertentu seperti penyakit TBC, penyakit Folio, penyakit campak, untuk ibu-ibu hamil diadakan pemeriksaan pendahuluan dengan maksud apabila terdapat kelainan dapat diambil tindakan yang cepat dan tepat.

Sedangkan untuk kesehatan lingkungan merupakan tindakan dengan mengunjungi terus menerus lingkungan perusahaan dengan maksud untuk memberikan penerangan dan bimbingan mengenai cara-cara membersihkan dan menyehatkan lingkungan kerja.

b. Kuratif

Dalam hal pelayanan pengobatan penyakit karyawan dan keluarganya pihak perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas sebagai berikut :

1. Penyediaan P3K
2. Pelayanan piket poliklinik

3. Berobat pada rumah sakit
4. Berobat sampai opname dirumahsakit.
5. Sakit pada saat menjalan tugas di luar
6. Berobat pada rumahsakit khusus
7. Bersalin
8. Gigi dan kacamata

Usaha perbalkan kesehatan karyawan terutama dutujuan kepada peningkatan pemberantasan penyakit menular serta usaha peningkatan gizi, pengadaan obat-obatan yang merata dengan harga yang terjangkau oleh karyawan, dan perluasan pelayanan kesehatan karyawan beserta keluarganya, guna meningkatkan kesehatan karyawan dan keluarganya sebab kesehatan keluarga juga merupakan kemeluk bagi karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan perlindungan kesehatan kerja karyawan dibawah ini penulls akan menggambarkan melalul tabel tetang bagaimana pendapat responden terhadap pelaksanaan kesehatan kerja.

Tabel 02

Pendapatan Responden Tentang Pelaksanaan Kesehatan Kerja

No.	Klasifikasi	frekuensi	Prosentase
1.	sangat baik	20 orang	50%
2.	baik	18 orang	45%
3.	kurang baik	2 orang	5%
	Jumlah	40 orang	100 %

Sumber data : Hasil olahan Kuisioner tahun 2000

Dengan melihat tabel tersebut diatas nampak bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat baik dengan terlihat pada frekuensi 20 orang dengan prosentase 50%, responden yang memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang dengan prosentase 45%, sedangkan yang memberikan penilaian pelaksanaan berlangsung kurang baik sebanyak 2 orang saja dengan prosentase 5%.

Penilaian dari keseluruhan responden diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan memberikan penilaian sangat baik dan yang telah menganggap pelaksanaan kerja sudah baik. Dengan kriteria bahwa karyawan mengatakan hal ini karena tersedianya fasilitas kesehatan, perawatan kesehatan bagi karyawan, dan adanya usaha pencegahan penyakit akibat kerja. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dalam melindungi kesehatan kerja karyawan berlangsung sangat baik dan baik, walaupun sebagian kecil yang

beranggapan kurang baik dengan mengharapkan pelaksanaan kesehatan kerja ini dapat ditingkatkan lagi. Hal ini dapat terlihat pada tabel 03, dimana angka kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja tidak terlalu banyak terjadi. Sekitar dari jumlah karyawan yang ada. Tiap tahun tidak mengalami peningkatan angka yang terlalu menonjol, peningkatan ini tidak dapat pula dikatakan bahwa pelaksanaannya tidak baik sebab banyak faktor yang menyebabkan hal ini terjadi dan pernah pula mengalami penurunan pada tahun 1999/2000 untuk kecelakaan kerja dan pada tahun 1999/2000 untuk sakit akibat kerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kecelakaan maupun sakit akibat kerja dapat saja terjadi kapan saja yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor manusianya sendiri, alat-alat kerja dan pelindung diri ataupun faktor lainnya.

Tabel 03

Angka Kecelakaan Kerja dan Sakit Akibat Kerja

No.	Tahun	Jumlah	
		Kecelakaan Kerja	Sakit akibat kerja
1.	1995	5	10
2.	1996	3	8
3.	1997	4	12
4.	1998	3	4
5.	1999	3	2
6.	2000	2	2

Sumber Data : Biro Kepegawian Dan Sekretariat Umum

3. Bidang Norma Kerja

Tidak dapat disangkal bahwa untuk mencapai tujuan unsur pelaksanaan perlindungan dibidang norma kerja memegang peranan penting yang berarti kondisi kerja dan lingkungan kerja yang demikian ini dapat memelihara kegalrahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan seusi dengan martabat manusia moral agama.

Sehubungan dengan itu, dalam hal ini PT. PLN (Persero) telah mengadakan suatu pelaksanaan perlindungan kerja yang berorientasi kepada perbaikan upah dan pemberian bantuan atau pinjaman sosial lainnya, waktu-waktu kerja serta penciptaan kondisi kerja dan lingkungan nyaman dan sehat.

Berikut ini penulis akan menguraikan sistem yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu kearah perbaikan kesejahteraan keryawannya, sesuai dengan penjelasan seksi biro kepegawalan dan sekretariat umum.

a. Upah

Bahwa pada dasarnya upah masih merupakan persoalan paling peka dan mendapat perhatian khusus dari karyawan, sebab upah merupakan pembayaran yang diterima oleh karyawan selama menjalankan pekerjaan. Tentang aspek perlindungan karyawan upah ini, oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu

melaksanakan suatu kebijakan untuk mengatasinya, hal ini dengan dikeluarkannya ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang sistem pengupahan. Dengan perpedoman pada surat keputusan PLN No. 82 Tahun 1988 tentang peraturan pokok gaji karyawan. Serta tentang penyempurnaan tunjangan prestasi karyawan maka, sistem pengupahan atau penggajian yang dilaksanakan adalah sistem berdasarkan jabatan. Menurut wawancara penulis dengan kepala biro kepegawalan mengemukakan bahwa gaji atau upah pada dasarnya dianggap sebagai suatu penghasilan bersih karyawan yang secara tetap diterima karyawan walaupun tidak masuk kerja karena cuti, sakit, dan lain. Oleh karena itu maka sistem pengupahan yang dipakai pihak perusahaan sebagai dasar perhitungan pensiun, tabungan hari tua, dan penggantian cuti besar.

Seperti diketahui bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan selama ia memenuhi kewajibannya disamping itu terhadap karyawan diberikan pula tunjangan-tunjangan berupa:

- Tunjangan prestasi
- Tunjangan beras
- Tunjangan tanggung jawab

Seperti yang telah dikatakan oleh kepala biro kepegawalan dan sekretariat umum bahwa pemberian tunjangan ini semata-mata didasarkan atas usaha untuk memberikan motivasi kepada karyawan

agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga menimbulkan gairah dalam kelcutkesertaan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun tunjangan lain adalah :

- Tunjangan makan dan minum
- Tunjangan Inten sif
- Tunjangan perumahan
- Tunjangan transport
- Tunjangan listrik
- Tunjangan hari raya

Dengan melihat keadaan yang demiklan berarti PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu mengupayakan kebijakan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawannya.

b. Waktu atau Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah seperti yang dimuat dalam pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Kerja menetapkan batas waktu bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya hal ini dimaksudkan agar pihak perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan disamping itu agar karyawan didalam menjalankan pekerjaannya tidak merasa dirinya diperas tenaganya untuk kepentingan perusahaan.

Mengenal penetapan batas waktu atau jam kerja yang diberlakukan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu maka pihak perusahaan menetapkan 8 (Delapan) jam sehari dan 40 jam seminggu dengan lima hari kerja, termasuk didalamnya waktu istirahat selama 1 jam sehari atau 5 jam seminggu dan terhadap karyawan juga diberi waktu istirahat hari sabtu dan minggu.

Untuk kerja lembur tidak diberlakukan kepada karyawan staf sedangkan untuk karyawan teknik diberlakukan kerja lembur paling kurang 2 jam sehari atau 60 jam sebulan.

Penetapan batas waktu atau jam kerja ini memegang peranan penting terutama bagi karyawan karena hal ini erat kaitannya dengan karyawan dalam menunjang proses produksi. Tentang pentingnya pembatasan waktu kerja tersebut lebih jauh dijelaskan oleh kepala biro kepegawalan dan sekretariat umum bahwa penetapan waktu jam kerja ini semata-mata didasarkan atas kewajiban dan tanggung jawab perusahaan terhadap kondisi kesehatan karyawan.

Selanjutnya bagi karyawan yang ingin istirahat dari kesibukan kerjanya sehari-hari oleh pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil cutinya guna istirahat dan terlepas dari kesibukan serta belenggu tugas dinas yang sering menagih konsentrasi dan mental serta fisik yang tidak sedikit.

Mengenal waktu istirahat atau cuti bagi karyawan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu menganut sistim 100 % jadwal hak cuti ini ditetapkan sesuai dengan kepentingan karyawan atas persetujuan pimpinan perusahaan. Terhadap karyawan yang diberikan cuti fugas, pekerjaannya diambil alih oleh pimpinan atau karyawan lainnya yang diberi wewenang untuk melanjutkan pekerjaan tersebut

Pengaturan tentang waktu istirahat yang diberikan oleh lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu juga ditetapkan bahwa hari raya karyawan tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan kecuali pekerjaan itu menurut sifatnya harus terus dijalankan.

Adapun jenis cuti yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Cuti tahunan
- Cuti besar
- Cuti sakit bila sakit
- Cuti bersalin
- Cuti karena alasan penting

Demikianlah uraian tentang penjelasan pelaksanaan norma kerja yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu yang bertalian dengan sistem pengupahan serta tunjangan yang

dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan dan tentunya tidak terlepas dari sistem penetapan batas waktu kerja dan istirahat.

Dibawah ini penulis akan menggambarkan melalui tabel tentang pendapat para responden yang berhubungan dengan pelaksanaan norma kerja

Tabel 04

Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Norma Kerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Baik	30 Orang	0,35%
2.	Baik	10 Orang	0,25%
3.	Kurang Baik	-	
	Jumlah	40 Orang	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2000.

Dengan melihat tabel diatas maka tergambar bahwa PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu sangat memperhatikan norma kerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil data jawaban responden dengan tidak adanya yang memberikan tanggapan kurang baik. Sedangkan responden yang beranggapan sangat baik sebanyak 30 orang dengan prosentase 0,35% dan yang memberi tanggapan baik sebanyak 10 orang dengan prosentase 0,25%. Tanggapan ini berdasarkan kriteria bahwa sistem pengupahan yang

baik dan unjangan-tunjangan, jam kerja yang sesuai, istirahat, cuti yang diberikan, serta sarana dan fasilitas yang disediakan.

4. Pemberian Ganti Kerugian Perawatan dan Rehabilitasi Dalam Hal Kecelakaan Kerja (Jaminan Sosial).

Perlindungan bagi karyawan khususnya terletak pada penjagaan dan pengawasan agar terhindar dari kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat keberadaan kerja. Dengan adanya keselamatan kerja ini berkaitan erat dengan adanya kewajiban yang dibebankan kepada setiap perusahaan agar memberi perlindungan kepada karyawan yang berupa pemberian jaminan sosial.

Dalam rangka penjagaan dan pengawasan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menimpa karyawan, oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu menetapkan kebijaksanaan dalam rangka memberikan perlindungan kerja kepada karyawan dengan cara bekerjasama dengan PT. TASPEN (Persero) dalam hal pemberian jaminan sosial tenaga kerja dengan nomor: 145. PJ/8603/1995/M dan Nomor JAM-527/DIR/1995 dengan cara mengasuransikan seluruh karyawan.

Menurut wawancara penulis dengan kepala seksi biro kepegawalan dan sekretariat umum dijelaskan bahwa kebijaksanaan yang ditempuh semata-mata didasarkan kepada kewajiban dan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan sosial

karyawan. Karena melalui PT. Taspen (Persero) merupakan perlindungan untuk menanggulangi resiko sosial secara langsung akibat kurangnya atau hilangnya mata pencaharian karyawan itu.

Bagi karyawan apa yang dinamakan kecelakaan kerja ini sangat penting baginya sebab apabila kecelakaan itu benar-benar menimpa dirinya maka akibatnya akan fatal bagi dirinya dan keluarganya, kelangsungan hidupnya, terlebih lagi jika kecelakaan itu karyawan menderita cacat ataupun meninggal dunia.

Dalam kaitannya dengan jaminan kecelakaan kerja ini oleh perusahaan membayar premi untuk asuransi kecelakaan sebesar 0,89 % dari upah sebulan untuk asuransi kematian sebesar 0,30 % dari upah sebulan untuk jaminan hari tua sebesar 5,70 % dari upah sebulan sebagai akibat kerja. Sejauh mana pemberian ganti kerugian yang diberikan oleh perusahaan apabila kecelakaan kerja itu terjadi. Bahwa usaha pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja ini dilaksanakan oleh seksi sekertariat umum bekerja sama dengan biro kepegawalan ke depnaker yang selanjutnya diambil alih oleh pihak asuransi (PT. Taspen Persero). Kemudian dijelaskan lagi bahwa apabila kecelakaan itu menimpa karyawan maka ditetapkan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan kerumah sakit sebesar Rp.100.000, bila menggunakan angkutan udara atau air sedangkan untuk biaya pengangkutan darat sebesar Rp. 50.000.
- Biaya pengobatan dengan nilai maksimum Rp. 2.000.000.
- Tunjangan cacat yang dibayarkan sekaligus dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Cacat sebagian untuk selama-lamanya mendapat tunjangan sebesar sesuai dengan tabel x 60 x gaji bruto terakhir.
 - Cacat total selama-lamanya dengan tunjangan 70 % x gaji bruto.
 - Cacat kekurangan fungsi x 60 x gaji bruto
- Tunjangan kematian sebesar 60 x 60 % upah perbulan bila meninggal karena kecelakaan kerja sedangkan kematian lainnya sebesar Rp. 600.000.
- Tunjangan sementara tidak mampu bekerja 1 S/D 120 hari sebesar 100 % upah dan selanjutnya 50 % sampai yang bersangkutan dinyatakan sembuh atau meninggal oleh dokter yang merawat.

Dengan adanya pemberian jaminan kecelakaan kerja ini penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian ganti kerugian dan perawatan serta rehabilitasi merupakan kewajiban perusahaan sekaligus merupakan hak karyawan yang tertimpa kecelakaan kerja.

Mengenal tabungan hari tua ini diterima oleh karyawan sebagai hak jika karyawan meninggal dunia, telah mencapai usia 55 tahun atau meninggalkan Republik Indonesia dan tidak kembali.

Untuk mengetahui secara jelas pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian ganti kerugian dan rehabilitasi. Tabel dibawah ini berisi data-data yang menggambarkan tanggapan responden terhadap pelaksanaan tersebut.

Tabel 05

Pendapat Responden Tentang Pelaksanaan Ganti Kerugian Dan Perawatan Serta Rehabilitasi Dalam Hal Kecelakaan Kerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Prosentase
1.	Sangat Baik	15 Orang	3,75%
2.	Baik	22 Orang	55%
3.	Kurang Baik	3 Orang	7,5%
	Jumlah	40 Orang	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2000.

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa besarnya prosentase dengan penilaian responden yang diberikan baik merupakan pilihan yang paling dominan hal ini terlihat pada frekuensi 22 orang dengan prosentase 55% kemudian disusul dengan tanggapan responden sangat baik sebanyak 15 orang dengan

prosentase 55% dan disusul pada tanggapan responden kurang baik sebanyak 3 orang dengan prosentase 75%.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja ini berlangsung baik dan sangat baik ini menunjukkan bahwa pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi benar-benar dirasakan manfaatnya oleh karyawan apabila dirinya tertimpa kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan, walaupun harus diakui pula bahwa pelaksanaan tersebut masih terdapat menganggap kurang baik.

5. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Perlindungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu.

a. Masalah Kesadaran Karyawan

Faktor yang paling berpengaruh terhadap mekanisme pelaksanaan perlindungan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu terletak pada kesadaran dan tanggung jawab perusahaan tidak mungkin pelaksanaan tersebut berjalan dengan baik oleh karenanya diperlukan suatu kesadaran dan tanggung jawab penuh dari setiap karyawan.

Hal ini terlihat bahwa dalam keselamatan kerja dan kesehatan kerja masih saja terjadi hal-hal yang tidak diinginkan misalnya:

kecelakaan akibat kerja semua ini karena kurangnya atau rendahnya kesadaran karyawan dalam menggunakan alat-alat kerja.

Dengan keadaan seperti ini mengakibatkan perusahaan sering berada dalam posisi yang sulit disatu pihak peraturan menegaskan agar perusahaan memblna dan melindungi karyawan dari berbagai kemungkinan yang dapat terjadi pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sekaligus mengupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan sedangkan dilain pihak ketaatan karyawan dalam hal ini sering sulit untuk dicapai.

b. Masalah Fasilitas

Hambatan yang turut menimbulkan ketidak lancaran pelaksanaan perlindungan kerja karyawan ialah dalam sistem penggantian alat-alat pelindung diri dimana alat-alat atau perkakas tersebut diganti apabila rusak sehingga tidak dapat diketahui secara pasti apakah peralatan tersebut masih memenuhi persyaratan atau tidak.

Dengan kondisi yang demikian ini wajarlah kiranya kita jika seorang karyawan berkeberatan melakukan pekerjaan atau setidaknya mekanisme pekerjaannya menurun apabila syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak terpenuhi. Hal ini akan mempengaruhi kesadaran dan kedisiplinan para karyawan.

Faktor fasilitas merupakan hal yang penting maka tanpa fasilitas yang memenuhi persyaratan dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Faktor ini masih merupakan hambatan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu khususnya para karyawannya dalam hal pelaksanaan perlindungan kerja dan perawatan yang layak bagi karyawannya.

c. Masalah Pelayanan

Adapun masalah-masalah yang mendukung proses pelayanan terhadap karyawan yaitu faktor pemberian bantuan atau tunjangan sosial karyawan seperti tunjangan makan minum, tunjangan lembur, tunjangan perumahan, dan tunjangan transportasi, listrik dan lain-lain. Dengan ditingkatkannya pelayanan ini maka kemungkinan terjadinya pasang surut semangat dan gairah kerja, kedisiplinan, kelelahan, dan kebosanan, ketidakpuasan tidak akan terjadi.

Masalah lain yang perlu diperhatikan adalah menyangkut pemberian jaminan sosial misalnya dalam hal pengurusan ganti kerugian perawatan apabila terjadi kecelakaan kerja karyawan biasanya memerlukan waktu yang cukup lama karena persoalan administrasi di PT. Taspen (Persero).

Hal inilah yang terasa oleh karyawan sebagai suatu pelayanan yang kurang baik sehingga mereka merasa kurang diberi

perlindungan, padahal semua ini tidak sepenuhnya merupakan tanggung jawab perusahaan.

d. Alternatif Pemecahan

Perlu melakukan pendekatan terhadap karyawan sehingga dapat menimbulkan sikap dan merubah pandangan karyawan yang negatif, penerangan dan penyuluhan-penyuluhan tentang arti pentingnya perlindungan kerja bagi karyawan sendiri dan bagi perusahaan perlu ditingkatkan lagi

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yaitu melalui jalur pendidikan atau kursus-kursus serta pelatihan yang dimulai sejak awal karyawan bekerja dan selanjutnya dilakukan Pelaksanaan rutin.

Faktor fasilitas harus mendapat perhatian yang serius misalnya penyediaan alat-alat pelindung diri, pemeliharaan ruangan, bangunan, serta bahan-bahan lainnya sebab semua ini ikut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Seleksi penempatan karyawan haruslah dapat dipastikan kesesuaian yang efektif antara karyawan dan pekerjaannya yang bertujuan memberi jaminan bahwa para karyawan bergerak kearah pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya.

Dalam suatu perusahaan haruslah dibuat metode penilaian terhadap perkembangan terhadap karyawan dengan adanya

evaluasi ini dapat diketahui masalah-masalah hilangnya kegarahan kerja.

Mengintensifkan pengawasan yang baik yang dilakukan oleh petugas yang ditunjuk maupun dari pihak atasan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pelaksanaan perlindungan kerja karyawan pada dasarnya ditujukan untuk melindungi karyawan pada terjaminnya perlindungan hak-hak fundamental yang dimiliki karyawan baik perlindungan terhadap hak-hak dibidang sosial dan ekonomi, perlindungan terhadap fisik atau teknis dalam setiap pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu dalam menyelenggarakan program pelaksanaan perlindungan kerja karyawan meletakkan kebijaksanaan pada terciptanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi karyawan secara menyeluruh.

Untuk mewujudkan perlindungan kerja bagi karyawan maka PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Cabang Kab. Luwu melakukan upaya yang meliputi :

1. Keselamatan kerja

Dalam hal pelaksanaan kerja Karyawan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Wili. VIII Kab. Luwu dimana senantiasa mengupayakan adanya suatu peningkatan mutu syarat kerja dalam hal bidang pelaksanaan kerja agar dapat terhindar dari kecelakaan sebagai akibat kerja atau memperkecil kecelakaan tersebut:

- Mengadakan suatu penjagaan dan pengawasan agar karyawan terhindar dari kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat kecelakaan kerja.
- Melaksanakan suatu pendidikan penyutuhan dan pelatihan agar karyawan mengerti betapa pentingnya keselamatan kerja
- Memberikan suatu alat-alat pelindung diri dalam melaksanakan pekerjaan
- Menciptakan keserasian antara sesama karyawan alat kerja, lingkungan cara dan proses kerja

2. Kesehatan kerja

Dalam hal peningkatan produktivitas kerja maka selayaknyalah suatu perusahaan perlu meningkatkan kesehatan karyawan itu sendiri beserta keluarganya hal ini juga berpengaruh dalam hal peningkatan kesejahteraan karyawan sama dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan PT.PLN (Persero) yang senantiasa memperhatikan kesehatan karyawan dan keluarganya dalam melaksanakan pekerjaan agar terhindar dari pemakan tenaga yang berlebihan serta penyakit yang membahayakan diri dan keluarganya maka hal-hal yang dilakukan melalui kegiatan preventif, kuratif, kesejahteraan ibu dan anak serta program Keluarga Berencana .

3. Bidang Norma kerja

Dalam Hal pelaksanaan perlindungan kerja, bidang norma kerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam hal menunjang semangat dan gairah kerja karyawan sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan memberlakukan karyawannya sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dalam hal ini PT. PLN (Persero) senantiasa meningkatkan perlindungan kerja yang berorientasi pada norma kerja misalkan perbalkan syarat atau kondisi kerja, pemberian upah, pemberian bantuan atau tunjangan sosial lainnya, waktu-waktu kerja penciptaan lingkungan nyaman dan sehat.

4. Pemberian Ganti Kerugian Perawatan Dan Rehabilitasi Dalam Hal Kecelakaan Kerja .

Perlindungan bagi karyawan dalam rangka penjagaan dan pengawasan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menimpah karyawan sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja, sakit yang mengakibatkan kurangnya atau hilangnya mata pencaharian dan apabila hal benar-benar terjadi menimpah dirinya maka akibatnya akan fatal baik bagi dirinya keluarganya dan kelangsungan hidupnya terlebih lagi jika kecelakaan itu mengakibatkan karyawan itu meninggal dunia atau cacat maka PT. PLN (Persero) Wil. VIII Cabang Kab. Luwu Berkewajiban melindungi

karyawannya dari hal-hal tersebut melalui program jaminan sosial tenaga kerja dengan cara bekerja sama dengan PT. Taspen (Persero)

5. Faktor-Faktor yang menghambat Pelaksanaan Perlindungan kerja

a. Masalah kesadaran karyawan

b. Masalah fasilitas

c. Masalah pelayanan

B. Saran-Saran

Untuk mengintensifkan pelaksanaan Pelaksanaan perlindungan kerja karyawan, perlu kranya diadakan peningkatan baik dalam penyediaan saran-saran dan alat-alat pelindung diri yang memadai, misanya :

a. Bidang Keselamatan Kerja

Yang berhubungan dengan sarana dan pelindung diri yang memadai syarat dan kondisi kerja, lingkungan kerja yang aman.

b. Bidang Kesehatan

Dalam meningkatkan daya tahan tubuh dan semangat serta gairah dalam kerja diperlukan adanya kesehatan yang baik, maka perlu kranya menyediakan obat-obatan, mendirikan rumah sakit atau poliklinik.

c. Bidang Norma Kerja

Perlu ditingkatkan fungsi tugas pengawasan untuk melaksanakan peraturan Perundang-undangan yang berlaku mengenai norma kerja karyawan dan pemberian tunjangan sosial lainnya.

d. Ganti Kerugian Perawatan Dan Rehabilitasi Akibat Kecelakaan Kerja

Perlu ditingkatkan adanya suatu penerapan dan pemberian jaminan sosial tersebut, sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tepat pada waktunya sesuai kebutuhan karyawan.

Pelaksanaan terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan, kranya perlu diadakan program pendidikan yang terarah dan terpadu dan penambahan pemberian latihan-latihan yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.

Perlunya ditingkatkan pengadaan fasilitas-fasilitas pekerjaan dalam usaha lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, dan memberi tunjangan kesejahteraan sosial karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Garis-Garis Besar Haluan Negara Tap MPR No. IV/ MPR/ 1999, Shar Grafika, Halaman 20.
2. Garis - Garis Besar Haluan Negara TAP MPR NO. II/MPR/88 Sekretariat Negara Republik Indonesia, halaman 84.
3. Soepomo Imam, Prof, Tahun, 1980 Hukum Perburuhan Undang - Undang Dan Peraturan, Djambatan Jakarta, halaman 82.
4. Sudarsono,SH ,Drs. Pengantar Ilmu Hukum, PT. Renka Cipta Jakarta, 1991 halaman 82.
5. MSc,PK, Sumamur,Dr , Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, PT Haji Mas Agung, Jakarta, Halaman 3.
6. Ahmad, Ibrahim, Drs. dan Batinggl, A, Drs. Manusia dan Produktivitas. UNHAS, Ujung Pandang 1990, halaman 92
7. Desster, Gary, Management Personalia, Erlangga, Djakarta, 1986, Cetakan ketiga halaman 634.
8. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Depdikbud Balai Pustaka, 1989, Halaman 171.
9. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Halaman 393.
10. Sumindhia,Yw dan Nini Widiyanty, Drs. Management Tenaga Kerja. Bina Aksara, Jakarta 1987, hal. 80.
11. SH. Manullang, Sondjun, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan. PT. Renka Cipta. Jakarta 1990, Halaman 83.
12. Soepomo, Imam, Prof.. Hukum Dan Peraturan Bidang Kesehatan Kerja, PT. Pradinda Paramita. Jakarta, Cetakan ke-7 1989.
13. Soepomo, Imam, Prof, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan Jakarta Cetakan ke-9 Tahun 1990. Halaman 130.
14. SH. Soejono,Wiwoho. Hukum Perjanjian Kerja. Bina Aksara, Jakarta, 1987, Halaman 74.