

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Penelitian Terdahulu**

Bagian ini berisi referensi pendukung yang berkaitan dengan tema yang sama yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga teori yang dipergunakan peneliti dalam mempelajari penelitian yang dilakukan bervariasi dari penelitian terdahulu yang berhasil penulis himpun, sebenarnya tidak terdapat temuan penelitian dengan judul yang sama persis tetapi penulis menjadikan beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan dalam memperkaya isu pada penelitian penulis, bahwa penelitian terkait peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dengan judul serta pendekatan yang tidak selaras. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari jurnal serta skripsi yang merujuk pada tema yang sama dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian terdahulu pertama yang dilakukan oleh Diara Rahma P, pada judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Peyelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” yang membahas tentang Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY dalam menanggulangi pengangguran di Provinsi DIY melalui program program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 dimana penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif
2. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Bayu Prasetyo Mariono, dkk. Penelitian ini berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi

Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana peran apa saja yang dimiliki oleh Disnaker dalam upaya menanggulangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Minahasa. Adapun penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dengan menggunakan metodologi kualitatif yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

3. Penelitian selanjutnya yang ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jeffri Chandra Irvanto, dkk. Penelitian ini berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dimana penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif

**Tabel 2.**

**Pemetaan penelitian terdahulu**

*Tabel 1 Pemetaan penelitian terdahulu*

<b>No.</b>	<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Teori</b>	<b>Temuan</b>
1.	Diara Rahma P	Peran Dinas Tenaga Kerja Dan	Penelitian ini menggunakan	Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul

	2015	Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Peyelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2015	teori Peran yang merupakan sesuatu yang dimiliki atau memiliki kepemimpinan, terutama ketika sesuatu atau peristiwa terjadi. Menurut Soekanto (2012)	dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 dan UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dilaksanakan dengan menerima pengaduan para pihak secara lisan dan tertulis,
2.	Bayu Prasetyo Mariono, 2017	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa Tahun 2017	Penelitian ini menggunakan teori Peran yang merupakan suatu aspek dinamis dengan status bila satu orang dengan memiliki jabatan atau kedudukan dalam suatu organisasi saat melakukan kewajiban serta hak selaras dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam melakukan	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana peran apa saja yang dimiliki oleh Disnaker dalam upaya menanggulangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Minahasa. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penanggulangan pengangguran oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah baik berdasarkan penelitian di dinas tersebut maupun masyarakat. Walaupun

			<p>sebuah peranan. Soerjono Soekanto (2017)</p>	<p>jika dilihat dari BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini tentunya menjadi pekerjaan rumah yang sangat penting bagi Disnaker karena pada dasarnya peningkatan pengangguran ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah penduduk dan angkatan kerja di Kabupaten Minahasa.</p>
3.	Yuni Kartikasari 2015	<p>Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teori Outsourcing sebagai bentuk pendelegasian operasi dan manajemen harian dari proses bisnis kepada pihak luar Sehat Damanik (2006)</p>	<p>Bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pihak pihak yang ditugasi sebagai pengawasan terhadap praktek outsourcing telah dilakukan sesuai aturan yang berlaku.</p>
4.	Akbar Hidayat 2017	<p>Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teori Peran Soerjono Soekanto (2017) dimana suatu aspek dinamis dengan status bila satu orang dengan memiliki</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi angka pengangguran. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peranan Disnaker Kota Makassar dalam</p>

			<p>jabatan yang telah dilaksanakan atau kedudukan dalam suatu organisasi saat melakukan kewajiban serta peraturan yang telah ditetapkan dalam melakukan sebuah peranan.</p>	<p>melaksanakan enempatan kerja sudah berjalan dengan baik. Begitu juga dengan perluasan kerja berusaha dilakukan secara maksimal melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) dan kegiatan Job Fair. Hanya saja yang menjadi kendala yaitu penyerapan tenaga kerja saat Job Fair belum maksimal karena pencari kerja (Pencaker) banyak yang tidak memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.</p>
5.	<p>Daraba &amp; Subianto 2018</p>	<p>Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar</p>	<p>Penelitian ini merupakan sarana untuk menjelajahi dan memahami individu atau kelompok dalam menanggapi masalah sosial atau manusia Creswell (2014).</p>	<p>Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dinilai belum optimal. Dapat dilihat dari proses pemberian pelayanan yang telah memiliki sistem informasi yang baik, metode pelatihan yang baik, sikap petugas yang ramah dan sopan, tanggap dalam menangani aduan masyarakat serta pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan secara efektif.</p>

6.	Komariyah 2023	Peranan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja	Penelitian ini menggunakan teori Peran yang merupakan sesuatu yang dimiliki atau memiliki kepemimpinan, terutama ketika sesuatu atau peristiwa terjadi.. Menurut Soekanto (2012)	Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam mengatasi permasalahan kecelakaan kerja cukup serius dalam penanganannya, hal tersebut terbukti dengan minimnya angka kecelakaan kerja yang terjadi dalam dunia industri di Kota Probolinggo.
----	-------------------	---	--	---

*Sumber: penulis, 2023*

Pada tabel diatas, maka terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan adalah membahas tentang peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu hasil temuan dari fokus penelitian dan teori sebagai bahan analisis. Fokus yang digunakan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani kecelakaan kerja.

#### B. Kerangka Dasar Teoritik

Pada penulisan dan penyusunan skripsi ini peneliti menyusun suatu kerangka teoritik yang digunakan sebagai dasar berpikir dalam mendeskripsikan persoalan yang akan diteliti. Penggunaan teori menjadi dasar

landasan agar penelitian mempunyai pandangan yang lebih jelas. Berikut beberapa tinjauan pustaka yang dijadikan sebagai referensi pada penelitian:

## **1. Peran**

### **Pengertian Peran**

Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dari hal diatas lebih lanjut kita lihat pendapat lain tentang peran yang telah ditetapkan sebelumnya disebut sebagai peranan normatif. Sebagai peran normatif dalam hubungannya dengan tugas dan kewajiban Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani permasalahan.

Sedangkan peran ideal, dapat diterjemahkan sebagai peran yang diharapkan dilakukan oleh pemegang peranan tersebut. Misalnya dinas Perindustrian sebagai suatu organisasi formal tertentu diharapkan berfungsi dalam penegakan hukum dapat bertindak sebagai pengayom

bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan ketertiban, keamanan yang mempunyai tujuan akhir kesejahteraan masyarakat, artinya peranan yang nyata.

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial, syarat-syarat peran mencakup 3 (tiga) hal, yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.



2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.
3. Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok.

Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat yang lainnya. Tumbuhnya interaksi diantara mereka ada saling ketergantungan. Dalam kehidupan bermasyarakat itu munculah apa yang dinamakan peran (role). Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas ada baiknya terlebih dahulu kita pahami tentang pengertian peran menurut Miftah Thoha.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas dapat diartikan bahwa apabila dihubungkan dengan dinas perhubungan, peran tidak berarti sebagai

hak dan kewajiban individu, melainkan merupakan tugas dan wewenang dinas perhubungan.

## **2. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja**

### **a. Pengertian dan sebab-sebab terjadinya kecelakaan kerja**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Jadi kecelakaan kerja

Menurut UU No. 3 tahun 1992 meliputi: kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi pada saat pekerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja umumnya kecelakaan terjadi di tempat kerja atau yang biasa disebut inplant dan terjadi pada saat jam kerja, kemudian kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui yaitu kecelakaan lalu lintas yang dialami pekerja dalam perjalanan pada saat akan berangkat ke tempat kerja atau pulang menuju tempat tinggalnya, kecelakaan ini biasanya disebut kecelakaan out plant dan terjadi diluar jam kerja.

Jenis kecelakaan yang termasuk dalam kecelakaan kerja berdasarkan UU No. 3 tahun 1992 adalah penyakit yang timbul karena

hubungan kerja yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau Hubungan kerja. Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya telah berakhir diberikan, apabila menurut hasil diagnosis dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja. Hak jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud diatas, diberikan apabila penyakit tersebut timbul dalam waktu paling lama 3 (tiga tahun terhitung sejak hubungan kerja tersebut berakhir.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diduga dan tidak diharapkan. Kejadiannya tidak terdapat unsur kesengajaan, dan terencana. Kecelakaan kerja seringkali menimbulkan cacat. Adapun sebab-sebab kecelakaan kerja:

- 1) Faktor Pekerjaan
  - a). Jam kerja

Ketetapan jam kerja yang berlaku, adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja.

Waktu istirahat dianjurkan 20-30% jam kerja atau paling sedikit 15% dari 5 hari selama 6 jam jumlah jam kerja tiap minggu.

b). Pergeseran waktu atau shift kerja

Shift kerja dari malam ke siang kemudian ke pagi hari dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Resiko kecelakaan kerja tinggi pada tenaga kerja yang bekerja pada malam hari.

2) Faktor Lingkungan kerja

.a). Faktor Kimia

Disebabkan oleh bahan baku dan bahan pembantu proses produksi dan hasil proses produksi. Unsurnya dapat dikelompokkan bahan yang mudah terbakar, mudah meledak dll. Contoh kecelakaan kerja oleh karena pabrik petasan, bengkel dll.

b). Faktor Fisika Pencahayaan

Pencahayaan yang tidak baik akan memudahkan timbulnya kecelakaan kerja. Panas/ cuaca kerja untuk bekerja dengan baik dibutuhkan suhu ruangan efektif. Suhu efektif di Indonesia ; antara 22-27°C, suhu ini akan memberikan pengaruh nyaman pada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki. Suaraini akan menimbulkan gangguan pada komunikasi, pendengaran dan dapat meningkatkan kecelakaan kerja.

c). Faktor Biologi

Beragam-macam bakteri, jamur, virus yang terdapat di lingkungan kerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

### 3) Faktor Manusia

Salah satu penyebab dari kecelakaan kerja adalah faktor manusia itu sendiri. Faktor-faktor yang terdapat pada manusia terdiri dari:

#### a). Umur

Umur muda pada umumnya lebih sedikit mendapat kecelakaan kerja dibandingkan umur tua, hal ini disebabkan kecepatan reaksi umur muda lebih baik dibandingkan umur tua, akan tetapi umur muda sering bertindak ceroboh sehingga menimbulkan kecelakaan kerja

#### b). Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kecelakaan kerja. Penelitian di Hongkong menunjukkan kecelakaan kerja pada tangan akibat terkena mesin terutama pada pekerja yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari satu tahun.

#### c). Jenis kepribadian Manusia

Faktor kejiwaan mempunyai pengaruh terhadap kecelakaan kerja. emosi, motivasi kerja dan ceroboh mempunyai pengaruh terhadap timbulnya kecelakaan kerja.

#### (1) Tingkat Pendidikan dan Keterampilan

Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya kecelakaan kerja, begitu pula latihan sebelum melakukan pekerjaan akan mempengaruhi timbulnya kecelakaan kerja.

(2) Kelelahan

Kelelahan baik fisiologis maupun psikologis dapat meningkatkan kecelakaan kerja. Kelelahan akan menurunkan kemampuan kerja dan ketahanan tubuh pekerja.

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah:

- (1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
- (2) Magang merupakan tenaga kerja yang secara nyata belum penuh menjadi tenaga kerja atau karyawan untuk perusahaan, tetapi telah melakukan pekerjaan di perusahaan. Demikian pula murid atau siswa yang melakukan pekerjaan dalam rangka kerja praktek, berhak atas jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja.
- (3) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan:
- (4) Pemborong yang bukan pengusaha dianggap bekerja pada pengusaha yang memborong pekerjaan.
- (5) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.
- (6) Narapidana yang dipekerjakan pada perusahaan perlu diberi

perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja jika terlimpa kecelakaan kerja. (Husni, 2003 : 137)

b. Pengertian dan Dasar Hukum Keselamatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Moral dan kesusilaan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Lalu Husni, 2003 : 131 ).

.Menurut Suma'ur, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara pengolahannya (Suma'ur, P.K, 1987:1).

Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahayanya, adalah penerapan teknologi mutakhir. Dengan demikian, peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi buruh. Tujuan peraturan keamanan adalah sebagai berikut :

- 1). Melindungi buruh dari resiko kecelakaan pada saat ia melakukan pekerjaan.
- 2). Menjaga agar supaya orang-orang yang telah berada di sekitar tempat kerja terjamin keselamatannya.
- 3). Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

( A. Rachmad Budiono, 1999 : 228 ).

c. Kewajiban Pengusaha dalam hubungannya dengan Keselamatan Kerja

Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- 1) Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan tentang :



- a) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
  - b) Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan.
  - c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
  - d) Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan ( Lalu Husni, 2003 : 135 ).
- 2) Terhadap tenaga kerja yang telah / sedang dipekerjakan,

ia berkewajiban :

- a). Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penganggulangan kebakaran, P3K, dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.

Keselamatan kerja bagi pekerja pada akhirnya tergantung juga pada pekerja itu sendiri. Oleh karena itu pembinaan, penyuluhan dan latihan-latihan dalam rangka meningkatkan kesadaran dan penghayatan terhadap keselamatan kerja mempunyai peranan yang sangat penting. Antara pembinaan dan latihan mempunyai makna tersendiri.

Melalui pembinaan dapat disampaikan berbagai informasi mengenai keselamatan kerja, cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar, sehingga akan memberikan kejelasan kepada para pekerja. Sedangkan latihan menyangkut mengenai keterampilan dalam keselamatan

kerja ( Sumua'ur, 1987:210 ).

Penyelenggaraan pembinaan bagi pekerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, antara lain :

(1) Ceramah atau Diskusi

Metode ceramah dan diskusi diterapkan dengan maksud supaya yang dilakukan antara pekerja dengan pembicara dapat berkomunikasi secara langsung, sehingga pekerja benar-benar memahami dan mengetahui apa yang diceramahkan. Pembinaan seperti ini hendaknya dilakukan secara berkala, meskipun tidak dilaksanakan secara bersamaan, mengingat adanya proses produksi yang tidak dapat ditinggalkan.

(2) Poster atau slogan

Poster atau slogan adalah salah satu cara untuk mengingatkan pekerja agar selalu berhati-hati dan juga untuk mengingatkan pekerja. Poster atau slogan ini macam-macam wujudnya, bisa berpagambar yang lucu, menyedihkan, memberikan nasehat dan sebagainya. Menurut Suma'ur poster ada yang berwujud poster positif, yaitu poster yang memperlihatkan kemanfaatan kalau berhati-hati, poster ini baik untuk menguatkan semangat pekerja yang mungkin ada dalam keraguan. Selain itu ada poster negatif, yaitu poster yang memperlihatkan bahaya (

Suma'ur, 1987:307 ).

Pembinaan dan penyuluhan yang sangat penting dan diberikan kepada pekerja adalah :

- (1) Pemberantasan kebakaran
- (2) Pembinaan pertama pada kecelakaan
- (3) Pembinaan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja

b). Memeriksa Kesehatan Pekerja

Pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja penting sekali dilakukan. Hal itu dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan tempat kerja.

Melaksanakan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan merupakan tugas dari tenaga paramedis. Oleh karena itu agar tenaga paramedis dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pihak perusahaan diwajibkan mengirimkan tenaga paramedisnya untuk dididik mengenai hyperkes dan keselamatan kerja seperti yang termaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 02/MEN/1979 tentang Kewajiban latihan hyperkes dan keselamatan kerja bagi

para tenaga paramedis perusahaan, dimana dalam pasal 1 disebutkan :

”Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga paramedis diwajibkan untuk mengirimkan setiap tenaga untuk mendapatkan latihan dalam bidang higienen Perusahaan,keselamatan dan kesehatan kerja.”

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Transmigrasi Nomor Per-02/MEN/1980 tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja telah ditentukan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk melakukan pemeriksaan terhadap tenaga kerja yaitu meliputi pemeriksaan sebelum bekerja,pemeriksaan secara berkala, dan pemeriksaan khusus. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dalam kondisi yang bena-benar sehat. Berdasarkan pada ketentuan tersebut maka pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja dapat dilakukan secara bertahap.

c). Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.

Penyediaan alat perlindungan diri yang cukup akandapat menghindarkan dari atau dapat diri atau dapat mencegah terjadinya kecelakaan yang mungkin timbul atau terjadi. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan

Melihat alat perlindungan tersebut merupakan salah satu fasilitas dari perusahaan untuk pekerja, dengan kata lain alat perlindungan diri harus disediakan perusahaan secara cuma-cuma untuk pekerja tanpa dipungut biaya. Seperti yang telah diatur dalam Pasal 14 huruf c Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan yang berbunyi sebagai berikut :

”Pengurus diwajibkan Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, alat perlindungan diri tidak saja disediakan untuk para pekerja, tetapi juga untuk orang lain yang memasuki tempat kerja dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Alat perlindungan diri yang disediakan perusahaan satu dengan yang lain biasanya tidak sama, hal ini didasarkan pada jenis pekerjaannya atau jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Adapun jenis alat perlindungan yang

biasa digunakan oleh perusahaan tekstil adalah :

(1). Penutup telinga

Dalam suatu perusahaan khususnya ruang produksi yang dipenuhi dengan mesin-mesin, biasanya akan menimbulkan suara yang sangat bisang. Pekerja yang selalu berada dalam situasi bisang terus-menerus dan tidak menggunakan penutup telinga cepat atau lambat akan mempengaruhi pendengarannya.

Oleh karena itu alat penutup telinga sangatlah penting dan mutlak dan mutlak keberadaanya atau harus ada dalam industri-industri yang menggunakan mesin-mesin bersuara keras.

(2). Masker

Masker adalah alat yang digunakan untuk menutup mulut dan hidung. Masker sangat diperlukan untuk industri tekstil dalam hal ini industri batik, sebab dalam industri ini menggunakan bahan zat-zat kimia yang cukup berbahaya. Apabila sampai terhirup tentunya dapat merusak paru-paru.

(3). Topi Pengaman

Topi pengaman banyak macamnya, ada

yang terbuat dari kain, ada pula yang terbuat dari plastik. Para pekerja diwajibkan untuk menggunakan topi pengaman.

Topi sangat berguna bagi para pekerja, terutama pekerja perempuan, terlebih lagi yang berambut panjang. Topi harus dipakai agar tidak terganggu saat melakukan pekerjaan. Sebab rambut yang panjang apabila dibiarkan terurai akan mengganggu bahkan jika tidak hati-hati rambuta bisa masuk ke mesin.

(4). Alat-alat perlindungan diri lainnya.

Alat perlindungan diri lainnya yang biasa digunakan antara lain sepatu boot, kaos tangan, penutup mata dan lain-lain.

- d). Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam pasal 14 huruf a Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja disebutkan bahwa :

”Pengurus diwajibkan Secara tertulis

menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.

Berdasarkan pasal tersebut maka pengusaha mempunyai kewajiban untuk menempelkan syarat keselamatan kerja dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 di tempat-tempat strategis di tempat kerja.

Mengenai kewajiban pengusaha untuk memasang gambar keselamatan kerja di tempat kerja diatur dalam Pasal 14 huruf b Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang menentukan bahwa :

”Pengurus diwajibkan Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk



pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja”.

Memasang gambar-gambar keselamatan kerja di tempat kerja sangatlah penting, sebab pemasangan gambar- gambar tersebut dapat dipergunakan sebagai salah satu alat untuk memberikan suatu informasi pada pekerja atau paling tidak dapat dipergunakan sebagai alat memperingatkan kepada para pekerja mengenai suatu hal yang harus dilakukan atau apa yang tidak boleh dilakukan.

- e). Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f). Membayar biaya pengawasan keselamatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- g). Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang- undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dalam Pasal 9 ayat (4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja disebutkan bahwa :

*" Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya".*

Berdasarkan pada pasal di atas, maka pengusaha sebagai pihak pemilik perusahaan juga mempunyai konsekuensi melaksanakan peraturan mengenai keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Jadi pelaksanaannya tidak tumpang tindih antara pekerja dan pengusaha.

d. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Keselamatan Kerja

Dari sudut si Tenaga Kerja juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan kerja.

Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah :

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- 3) Ketentuan mengenai kewajiban pekerja untuk memakai alatperlindungan diri ini diatur dalam Pasal

12 Huruf b Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

- 4) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat / perusahaan yang bersangkutan

( Lalu Husni, 2003 : 135 ).

Hak-hak tenaga kerja adalah :

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan ( Lalu Husni, 2003 : 136 ).

e. Pengawasan dan Pembinaan

Dalam Pasal 173 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pembinaan tersebut dapat mengikut- sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait. dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan. Penghargaan tersebut dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat

yang ditunjuk.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib :

- 1) merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- 2) tidak menyalahgunakan kewenangannya

Selanjutnya dalam Pasal 179 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa : Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

### **3. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan Kerja**

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

Tujuan kesehatan kerja adalah :

- ii. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial.

- iii. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatanyang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- iv. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dantenaga kerja.
- v. Meningkatkan produktifitas kerja (Lalu Husni, 2016 : 130).

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang mendadak berupa kekerasan terhadap struktur fisik tubuh manusia sehingga segera dapat diketahui, seperti terbentur benda keras, terpotong benda tajam, jatuh dari ketinggian. Jadi disini akibatnya dapat dilihat langsung. Sedangkan penyakit kerja prosesnya lama, timbulnya secara perlahan, sehingga akibatnya baru dapat diketahui setelah waktu yang cukup lama, misalnya gangguan pernapasan akibat debu organik maupun non organik yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja.

Terjadinya penyakit kerja merupakan akibat dari tidak dilaksanakannya kesehatan kerja. Pengertian kesehatan kerja sendiri dalam undang-undang tidak diatur. Menurut Suma'ur kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi- tingginya, baik fisik,

mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit ataupun gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum ( Suma'ur PK, 1988:1 ).

Sebagaimana keselamatan kerja, kesehatan dan produktifitas mempunyai hubungan yang erat satu sama lain, hal ini didasarkan atas :

- a. Kondisi-kondisi yang optimal untuk kesehatan adalah optimal pula untuk produktifitas kerja, sebagai contoh : kebisingan yang ditekan minimal baik untuk kesehatan dan juga efisiensi, penenangan yang cukup untuk kenikmatan kerja, berfaedah bagi kesehatan mata,udara yang segar berguna bagi efisiensi kerja kesehatan juga, gizi yang memadai diperlukan tidak hanya untuk kesehatan tetapi juga daya kerja dan lain sebagainya.
- b. Kesehatan yang tinggi adalah cara-cara untuk mengatasi tidak produktifitasnya biaya-biaya pengobatan yang tidak perlu. Untuk menanggung kecelakaan, cacat kematian akibat dari bahaya-bahayapekerjaan. Juga sebagai cara mengurangi tidak efisiennya pembiayaan akibat ketidakcocokan kerja, ganti kerja, dan lain-lain( Suma'ur PK, 1988:14).

## **b. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industri**

### **i. Konsep Hubungan Industrial**

Istilah hubungan industrial (*industrial relation*), sudah lama dikenal di negara-negara Eropa dan Amerika. Hubungan industrial tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, tetapi meliputi semua badan usaha yang di dalamnya terjadi hubungan kerja. Pentingnya hubungan industrial bagi suatu negara dapat dilihat dari sejarah bahwa tidak ada negara yang dapat maju secara ekonomi tanpa membina terlebih dahulu sistem industrialnya. Hal ini juga terjadi di Indonesia, pengalaman menunjukkan bahwa hubungan industrial yang tidak didukung oleh perangkat hukum yang baik ternyata menimbulkan masalah tersendiri di bidang ketenagakerjaan. Jadi untuk menuju suatu negara industri yang kuat dan maju, setiap negara perlu membenahi terlebih dahulu konsep hubungan industrialnya. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena hubungan industrial yang baik yang didukung oleh perangkat hukum yang baik pula, merupakan landasan yang kokoh untuk pertumbuhan industri.

Konsep hubungan industrial yang dapat diterapkan secara baik di suatu negara, belum tentu dapat



diterapkan dengan baik di negara lain. Para ahli hubungan industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Atas dasar pendapat tersebut, sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia.

Tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial, adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotongroyong serta musyawarah untuk mencapai mufakat. Kedua asas tersebut secara filosofis merupakan landasan bagi sikap mental dan sikap sosial dalam hubungan industrial.

Secara historis perkembangan hubungan industrial di Indonesia, tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan bangsa, karena itu, tahap-tahap perjuangan bangsa turut mempengaruhi perkembangan hubungan industrial. Di era pergerakan kemerdekaan, akibat

pengaruh perjuangan politik waktu itu, hubungan industrial lebih banyak berorientasi pada masalah politik dari pada masalah ekonomi.

Setelah Indonesia merdeka, terutama pada periode tahun lima puluhan, hubungan industrial terseret ke dalam pergolakan politik. Sejalan dengan situasi dan kondisi politik saat itu, berkembang dengan bebas, bermacam-macam hubungan industrial, baik yang berasaskan paham liberal maupun yang berasaskan teori perjuangan kelas menurut marxisme. Pada periode ini terdapat keanekaragaman sistem dan pendekatan hubungan industrial sehari-hari, akibatnya sering terjadi kesalah pahaman dan benturan dalam hubungan industrial baik di antara sesama serikat pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perbedaan pendapat dengan adu kekuatan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hal yang biasa terjadi. Mogok dan penutupan perusahaan (lock out) merupakan dua senjata yang dianggap sebagai hak asasi untuk digunakan.

Munculnya berbagai persoalan antara pengusaha dan pekerja seperti dikemukakan di atas, bersumber pada kurangnya pemahaman terhadap asas hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila, terutama yang

berhubungan dengan asas kemitraan dan asas ikut bertanggung jawab.

Asas kemitraan dalam hubungan industrial mengandung dua sisi pokok dalam pelaksanaan hubungan industrial. Sisi pertama adalah mitra dalam proses produksi (*partner in production*). Dari sisi ini timbul kewajiban bagi pekerja agar mampu meningkatkan produksi barang atau jasa bagi perusahaan. Sisi kedua adalah mitra dalam keuntungan perusahaan (*partner in profit*). Sisi ini menunjukkan kewajiban bagi pengusaha untuk membagi keuntungan perusahaan dengan pekerja, baik dalam bentuk kenaikan upah, perbaikan syarat-syarat kerja maupun peningkatan kesejahteraan dan pemberian jaminan sosial.

Asas ikut bertanggung, jawab atau asas tanggung jawab bersama (*partner in responsibility*), juga menyangkut dua sisi pertanggungjawaban. Pertama, pekerja ikut bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan. Asas ini berkaitan erat dengan asaskemitraan karena pekerja merasa turut memiliki dan merupakan bagian dari perusahaan. Kedua, pengusaha merasa ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja.

Secara umum, masalah-masalah pokok hubungan

industrial di Indonesia telah mendapat pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perlindungan kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta sebagai landasan untuk menciptakan ketenangan kerja yang berkeadilan sosial (Industrial peace with justice) dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja. (Bahder Johan Nasution, 2004:164-167)

ii. Peran pemerintah dalam hubungan industrial

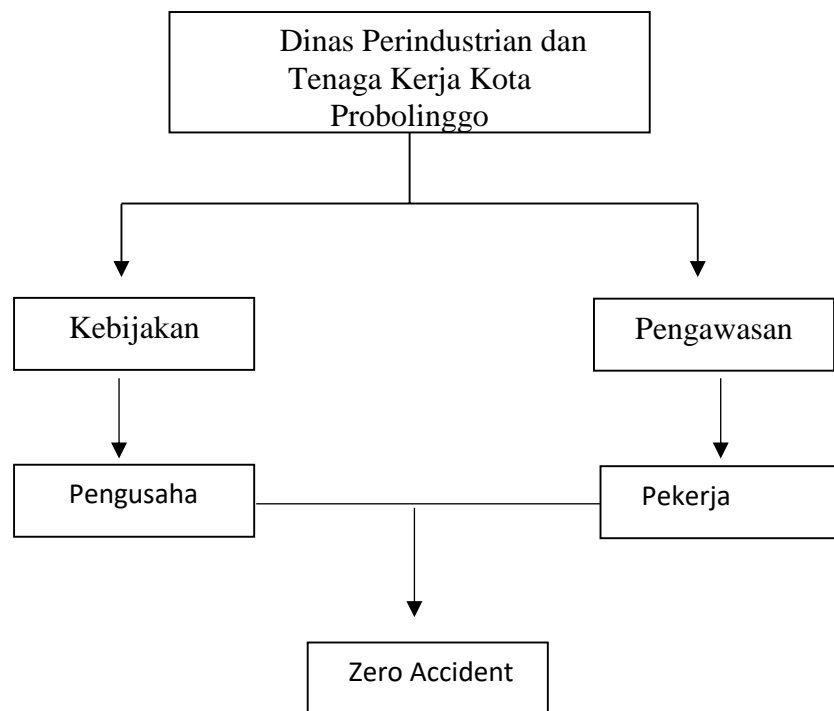
Proses industri selalu berjalan dengan adanya peran dari pemerintah. Apabila pemerintah tidak ikut campur tangan dalam hubungan industri maka tidak ada keseimbangan antara proses dan hasil yang mampu di capai. Misalnya fungsi pemerintah sebagai pengawas dalam melaksanakan hubungan industrial sebagai contoh perusahaan yang melanggar kebijakan pemerintah dengan memperkerjakan tenaga kerjanya secara full time tanpa ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja maka pemerintah berhak dan wajib menegur perusahaan tersebut. Hal ini tertuang dalam *Undang-Undang NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab XI Hubungan Industrial, Pasal 102*

(1) yang berisi ” Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan petenagakerjaan”. (Lalu Husni, 2005: 292)

### C. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dimaksud, yaitu:

#### **Kerangka Pemikiran**



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran