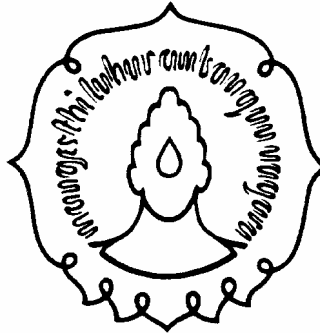


**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BANTUL DALAM MENGATASI PERMASALAHAN
KECELAKAAN KERJA**



Penulisan Hukum

(Skripsi)

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum

Pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Surakarta

Oleh :

MOHAMMAD KAUTZAR RISKI SAIFULLAH

E. 1103109

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2008

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
MENGATASI PERMASALAHAN KECELAKAAN KERJA
(Studi Kasus Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul)**

Disusun Oleh :

M. KAUTSAR RISKI S.

NIM : E. 1103109

Disetujui untuk Dipertahankan

Pembimbing I

Co. Pembimbing

Pius Triwahyudi, S.H. MSi

NIP. 131 472 201

Rahayu Subekti, SH. Hum

NIP.132318016

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
MENGATASI PERMASALAHAN KECELAKAAN KERJA
(Studi Kasus Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul)**

Disusun Oleh :

M.Kautzar Riski S.

NIM : E. 1103109

Telah diterima dan disahkan oleh Tim Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada :

Hari :

Tanggal :

TIM PENGUJI

1. (_____) :

Ketua

2. (_____) :

Sekretaris

3. (_____) :

Anggota

MENGETAHUI

Dekan,

MOH. JAMIN, S.H., M.HUM.

NIP. 131 570 154

ABSTRAK

M. KAUTSAR RISKI, 2008. PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGATASI PERMASALAHAN KECELAKAAN KERJA (Studi Kasus Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul). Fakultas Hukum UNS.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu juga untuk mengetahui mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dan untuk mengetahui hasil pembinaan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris atau non doktrinal yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data utama, sedangkan data sekunder digunakan untuk mendukung data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, kuisioner dan penelitian kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dengan model interaktif data.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa . Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan berdasarkan ketentuan yang peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001.

Mekanisme pengawasan dalam melakukan upaya kebijakan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah cukup efektif menekan angka kecelakaan kerja di perusahaan, dimana angka kecelakaan kerja di Kabupaten Bantul hanya sebesar 0.5%.

MOTTO

- ❖ *"Another world is possible".*
- ❖ *Kerja adalah cinta yang ngejawantah, jika kau tidak mampu bekerja dengan cinta, hanya dengan enggan, lebih baik engkau mengambil tempat di muka candi dan meminta sedakah dari mereka yang bekerja dengan cinta.*
- ❖ *Manusia tanpa cinta adalah mati, cita-cita tanpa usaha adalah mimpi.*
- ❖ *Ambisi tanpa pengetahuan bagaikan mendayuh perahu di tanah kering.*
- ❖ *Cita-cita seseorang haruslah melebihi kemampuan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan baik.

Penulisan hukum merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh dalam rangkaian kurikulum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta dan juga merupakan syarat utama yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa Fakultas Hukum dalam menempuh jenjang keserjanaan S1.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan hukum ini tidak luput dari kekurangan, baik dari segi materi yang disajikan maupun dari segi analisisnya. Namun penulis berharap bahwa penulisan hukum ini mampu memberikan manfaat baik bagi penulis sendiri maupun bagi pembacanya.

Pada kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Moh. Jamin, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum UNS yang telah memberi ijin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Pius Triwahyudi, SH, M.Si selaku pembimbing skripsi saya yang selalu dengan sabar dan memberi suport untuk selalu semangat menyelesaikan skripsi saya
3. Ibu Rahayu Subekti, S.H., M.Hum selaku pembimbing pembantu penulisan skripsi yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak Wasis Sugandha, S.H., M.H. selaku Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
5. Ibu Sri Lestari, S.H. selaku pembimbing akademik penulis
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Hukum UNS
7. Bapak Sumarito, S.H. selaku selaku Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang telah

membantu penulis dalam memperoleh data di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

8. Ayah dan Ibu serta Mertua tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Istriku tercinta Nurohmi Kurniasari dan anakkn Haikal Robby Syaifullah. Terima kasih atas kasih sayang yang telah kalian berikan sehingga penulis mempunyai semangat dalam menyusun skripsi ini. Papa sayang kalian.
10. Adikku Kautsar Rizka Iga Putra yang paling aku sayangi. Terima kasih atas suportnya.
11. Teman-teman dan sahabatku : Pakdhe, Aris Bendhot, Priyo, Pelem Oli, Anggono, Agus-Kenthus, Andhika Engkong, Andika Monyet, Adam, Suneo, Anto, Arum, Mbak Prapti,
12. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Non Reguler, khususnya angkatan 2003. VIVA JUSTICIA.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan lapang dada penulis ingin mengharapkan segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penulisan hukum ini.

Surakarta, April 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Skripsi.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kerangka Teori.....	15
1. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja.....	15
2. Tinjauan Umum Mengenai Keselamatan kerja.....	19
3. Tinjauan Umum tentang Kesehatan Kerja.....	30
4. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial.....	32
5. Tinjauan Umum Tentang Efektifitas Hukum.....	35
B. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi DISNAKERTRANS Kabupaten Bantul.....	41

2. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	50
3. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	63
4. Hasil Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	71
B. Pembahasan.....	48
1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	74
2. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	77
3. Hasil Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	81
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran-Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I.	Surat Ijin Penelitian
Lampiran	II.	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran	III	Data Obyek pengawasan DISNAKERTRANS Bantul

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemiskinan merupakan bencana yang menimpa umat manusia di berbagai belahan dunia pada penghujung abad-21 ini, lebih-lebih lagi di negara berkembang. Demikianpula di Indonesia, kemiskinan dan pengangguran merupakan permasalahan utama. Peluang menyelesaikan masalah ini hanya bisa dilahirkan dengan pelaksanaan system pembangunan yang secara sadar, nyata dan efektif memang diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja serta meningkatkan dan pemeratakan pendapatan seluruh msyarakat.

Sejalan dengan proses era globalisasi kehidupan masyarakat indonesia mengalami banyak perubahan, yaitu dari masyarakat agraris menjadi masyarakat industri dimana persaingan di bidang usaha semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan, industri kecil maupun besar dituntut untuk semakin meningkatkan kualitasnya untuk tetap bertahan di bidang usaha. Tuntutan peningkatan kualitas tersebut tidak hanya mengenai mutu hasil produksi tetapi juga orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Adanya tuntutan peningkatan tersebut, hal ini tentunya juga memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif pula dari para pekerja. Sehingga sering kali para pekerja diharuskan bekerja di luar batas

kemampuannya, akibatnya keselamatan dan kesehatan dari pekerja sering terabaikan.

Sehubungan dengan pertumbuhan industri dan persaingan usaha, maka semakin bertambah pula penggunaan mesin-mesin sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan. Dengan penggunaan mesin-mesin tersebut tentu saja akan lebih memperlancar proses produksi, tetapi resiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimpa tenaga kerja juga lebih besar pula. Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan pengetahuan untuk penanganan peralatan yang serba baru dan mutakhir, dan tidak adanya latihan kerja serta pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja. Oleh karenanya tenaga kerja dalam bekerja perlu adanya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan yang maju dan tepat serta dilengkapi alat perlindungan diri sehingga dapat diperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Erman Suparno, menyatakan angka kecelakaan kerja di kalangan pekerja sampai saat ini masih cukup tinggi. Menurut beliau, berdasarkan evaluasi data kecelakaan kerja dari tahun 2001 sampai 2006, meski persentase kasus kecelakaan kerja dibandingkan tenaga kerja atau tingkat kekerapan kecelakaan kerja cenderung menurun, namun angka kecelakaan kerja masih cukup tinggi. Berdasarkan laporan PT Jamsostek, terkait dengan kompensasi kasus kecelakaan kerja, sampai Januari 2005 telah terjadi 95.418 kasus kecelakaan kerja yang telah mengakibatkan 6.114 orang cacat, 2.932 orang cacat sebagian, 60 orang cacat total, dan 1.336 meninggal dunia.

(<http://www.google.co.id/kasuskecelakaankerja.html>> diakses tanggal 20 Desember 2007)

Dari data di atas mengindikasikan bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia saat ini masih tergolong tinggi. Sehingga

perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tentunya masih harus ditingkatkan.

Dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut dipertegas dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga kerja yang berbunyi : "Tiap tenaga kerja berhak *atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Sedangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*".

Dalam rumusan tersebut terkandung 2 makna penting, yaitu :

1. Hak pekerja sebagai warga negara Indonesia atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi
2. Hak pekerja sebagai warga negara Indonesia atas penghasilan yang layak dan memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Oleh sebab itu setiap pekerjaan haruslah manusiawi, bilamana kondisi kerja maupun lingkungan kerja tidak berakibat buruk terhadap kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja (Sumaur PK, 1990 : 19).

Dengan demikian jelas bahwa mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak pekerja. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan tehnik serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Disinilah dibutuhkan kesadaran dari pihak pengusaha mengingat penyediaan alat

perlindungan diri maupun penyediaan lingkungan kerja yang sehat memerlukan biaya. Namun begitu biaya yang dikeluarkan jauh lebih kecil dibandingkan dengan kerugian yang ditimbulkan jika terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal itu disebabkan karena melindungi tenaga kerja, secara tidak langsung melindungi perusahaan tempat kerjanya, agar usahanya tidak mengalami hambatan-hambatan atau kegagalan dalam berproduksi dikarenakan ketidak hadirannya beberapa buruh karena menderita sakit.

Keselamatan kerja yang setinggi-tingginya dapat tercapai bila kesehatan berada dalam taraf yang sebaik-baiknya. Antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja terdapat korelasi yang nyata. Setiap tenaga kerja yang sehat dan selamat mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga produksi berada pada tingkat yang sebaik-baiknya. Dalam keadaan sakit tenaga kerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, bahkan mungkin tidak bisa bekerja lagi sehingga tentunya pekerjaan menjadi tidak optimal, sehingga dapat menyebabkan beban bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Beban tersebut bagi perusahaan bisa berupa :

1. Menurunnya produksi
2. Pembayaran ongkos pengobatan yang mungkin sampai berhari-hari atau bahkan sampai berbulan-bulan
3. Menurunnya moral pengusaha dalam pandangan masyarakat

Adapun bagi tenaga kerja beban tersebut dapat berupa :

1. Menurunnya kepercayaan dari pengusaha
2. menurunnya kemampuan kerja yang dapat berakibat berkurangnya pendapatan.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul yang merupakan salah satu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Indonesia harus selalu memberikan perlindungan kepada pekerja dan

pengusaha di Kabupaten Bantul. Hal ini disebabkan karena pekerja merupakan aset pembangunan nasional yang secara normatif di jamin oleh Undang-Undang dan hal tersebut adalah suatu hak yang harus diterima oleh pengusaha. Maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul harus mengadakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja terhadap para pekerja dan pengusaha.

Namun ada kalanya penyelenggaraan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dan pengusaha tersebut tidaklah sesuai dengan yang apa yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan pekerja terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**”PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BANTUL DALAM MENGATASI PERMASALAHAN
KECELAKAAN KERJA”.**

B. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja?
2. Bagaimana mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja?

3. Bagaimana hasil pembinaan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti terdapat suatu tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Obyektif
 - a) Untuk mengetahui upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Untuk mengetahui mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja
 - c) Untuk mengetahui hasil pembinaan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Tujuan Subjektif
 - a) Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam meraih gelar kesarjanaan di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
 - b) Untuk menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis serta pemahaman aspek hukum di dalam teori dan praktek lapangan hukum yang sangat berarti bagi penulis.

- c) Untuk memberi gambaran dan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a) Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- b) Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
- c) Untuk mendalami teori-teori yang telah penulis peroleh selama menjalani kuliah strata satu di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a) Dengan penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun ke dalam masyarakat nantinya.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah “suatu tulisan atau karangan mengenai penelitian disebut ilmiah dan dipercaya kebenarannya apabila pokok-pokok

pikiran yang dikemukakan disimpulkan melalui prosedur yang sistematis dengan menggunakan pembuktian yang meyakinkan, oleh karena itu dilakukan dengan cara yang obyektif dan telah melalui berbagai tes dan pengujian”.(Winarno Surachman, 1990:26).

Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi (Soerjono Soekanto, 1986 :6). Maka dalam penulisan skripsi ini bisa disebut sebagai suatu penelitian ilmiah dan dapat dipercaya kebenarannya dengan menggunakan metode yang tepat. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris sosiologis yaitu :penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti langsung lapangan, dengan meneliti langsung lapangan maka akan diperoleh data yang actual dan nyata.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang penulis susun adalah termasuk penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian Deskriptif menurut Soerjono Soekanto adalah Suatu penelitian yang dimaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang digunakan oleh peneliti dengan mendasarkan pada data-data yang dinyatakan responden secara lisan atau tulisan, dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh (Soerjono Soekanto, 1986 : 250). Pendekatan kualitatif ini penulis gunakan karena beberapa pertimbangan, antara lain:

- a) Metode ini mampu menyesuaikan secara lebih mudah untuk berhadapan dengan kenyataan.

- b) Metode ini lebih peka dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan banyak penajaman terhadap pola-pola nilai yang dihadapi

4. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah tempat ditemukan data. Adapun data dari penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu :

Sumber data primer, adapun yang akan menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

- a. Sumber data sekunder yang terdiri dari :

(1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu semua bahan atau materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis, yaitu bisa berupa norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain

(2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu hasil karya dari kalangan hukum, hasil-hasil penelitian, artikel koran dan internet serta bahan lain yang berkaitan dengan pokok bahasan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Wawancara, adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan dengan dua orang pihak, yaitu pewawancara

(*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (lexy J. Moleong.1990: 103). Wawancara dilakukan dengan cara terpimpin, yaitu metode wawancara dengan menggunakan catatan-catatan pokok kepada:

(1) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

- b. Studi kepustakaan, yaitu suatu bentuk pengumpulan data lewat membaca buku literatur, mengumpulkan, membaca dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian, dan mengutip dari data-data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen, dan bahan-bahan kepustakaan lain dari beberapa buku-buku referensi, artikel-artikel dari beberapa jurnal, arsip, hasil penelitian ilmiah, peraturan perundang-undangan, laporan, teori-teori, media massa seperti koran, internet dan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Lexy J. Maleong, 2002:103). Penulis menggunakan model analisis interaktif (*interaktif model of analisis*), yaitu data yang dikumpulkan akan dianalisa melalui tiga tahap, yaitu mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Dalam model ini dilakukan suatu proses siklus antar tahap-tahap, sehingga data yang terkumpul akan berhubungan dengan satu sama lain dan benar-benar data yang mendukung penyusunan laporan penelitian (HB. Sutopo, 2002 :35). Tiga tahap tersebut adalah :

- a) Reduksi Data

Kegiatan ini merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian yang bertujuan untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting yang muncul dari catatan dan pengumpulan data. Proses ini berlangsung terus menerus sampai laporan akhir penelitian selesai.

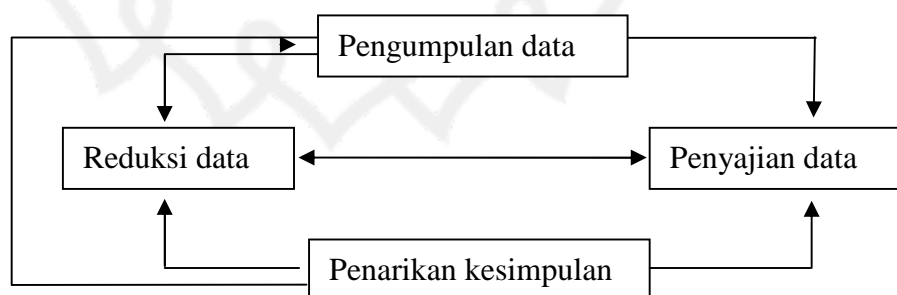
b) Penyajian Data

Sekumpulan informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilaksanakan.

c) Menarik Kesimpulan

Setelah memahami arti dari berbagai hal yang meliputi berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan peraturan, pernyataan-pernyataan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, akhirnya peneliti menarik kesimpulan (HB. Sutopo, 2002:37).

Berikut ini penulis memberikan ilustrasi bagan dari tahap analisis data:



Gambar 1 : bagan Analisis Interaktif

Dengan model analisis ini maka peneliti harus bergerak diantara empat sumbu kumparan itu selama pengumpulan data, selanjutnya bolak balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan

selama sisa waktu penelitian. Aktivitas yang dilakukan dengan proses itu komponen-komponen tersebut akan didapat yang benar-benar mewakili dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Setelah analisis data selesai, maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan jalan apa adanya sesuai dengan masalah yang diteliti dan data yang diperoleh. Setelah semua data dikumpulkan, kemudian penulis ambil kesimpulan dan langkah tersebut tidak harus urut tetapi berhubungan terus menerus sehingga membuat siklus (HB.Sutopo, 2002:13).

F. Sistematika Skripsi

Agar Skripsi ini dapat tersusun secara teratur dan berurutan sesuai apa yang hendak dituju dan dimaksud dengan judul skripsi, maka dalam sub bab ini penulis akan membuat sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab yang kedua ini memuat dua sub bab, yaitu kerangka teori dan kerangka pemikiran. Untuk kerangka teori memuat :

Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja, Tinjauan Umum tentang Keselamatan Kerja, Tinjauan Umum tentang Kesehatan Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, dan Tinjauan Umum Tentang Efektifitas Hukum.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat deskripsi lokasi penelitian dan hasil penelitian, yaitu : Upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hasil pembinaan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

a. Pengertian dan sebab-sebab terjadinya kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung 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 berhubung 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 in plant 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

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

c). Faktor Biologi

Berbagai 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 Ketrampilan

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 terlinta kecelakaan kerja. (Lalu Husni, 2003 : 137)

2. Tinjauan Umum Mengenai Keselamatan kerja

a. 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

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).

b. 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 pengaman 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 berupa gambar 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 diperusahaan 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 akan dapat menghindarkan dari atau dapat diri atau dapat mencegah terjadinya kecelakaan yang mungkin timbul atau terjadi. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan, apalagi 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 rambut 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.

c. 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 alat perlindungan 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 / 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).

d. 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 mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan

organisasi profesi terkait. dan dilaksanakan secara terpadu dan terko-ordinasi

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi peng-usaha, 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 pem-binaan 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-undangan 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 :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja (Lalu Husni, 2003 : 140).

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-bahaya pekerjaan. Juga sebagai cara mengurangi tidak efisiennya pembiayaan akibat ketidakcocokan kerja, ganti kerja, dan lain-lain (Suma'ur PK, 1988:14)

4. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

- a. 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 kesalahpahaman 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 asas kemitraan 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)

b. 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 ketenagakerjaan". (Lalu Husni, 2005:292)

5. Tinjauan Umum Tentang Efektifitas Hukum

a. Definisi Hukum

Diantara para pakar hukum tidak ada keserasian pendapat tentang apa yang dimaksud dengan hukum itu. Menurut Prof. Mr. EM Meyer, hukum ialah semua aturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan, ditujukan kepada tingkah laku manusia dalam masyarakat, dan yang menjadi pedoman bagi penguasa-penguasa negara dalam melakukan tugasnya (CST Kansil, 1982: 34).

Sedang menurut pakar hukum Indonesia, yakni JCT Simorangkir SH dan Woerjono Sastropranoto SH, hukum diartikan sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukum tertentu (CST Kansil, 1982: 36). Dari berbagai perumusan tentang hukum yang dikemukakan oleh beberapa pakar hukum, dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum itu meliputi beberapa unsur, yakni:

- 1) Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat.
- 2) Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib.
- 3) Peraturan itu bersifat memaksa.

4) Saksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.

Menurut Kansil dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum .Indonesia, hukum itu memiliki dua ciri, yaitu:

- 1) Adanya perintah dan/atau larangan.
- 2) Perintah dan/atau larangan itu harus patuh ditaati setiap orang
(CST Kansil, 1982: 38)

Tugas hukum adalah untuk mencapai kepastian hukum (demi adanya ketertiban) dan keadilan di dalam masyarakat. Kepastian hukum mengharuskan diciptakannya peraturan-peraturan umum atau kaidah-kaidah hukum yang berlaku umum, agar supaya tercipta suasana yang aman dan tentermn di dalam masyarakat, maka kaidahkaidah termaksud harus ditegakkan serta dilaksanakan dengan tegas. Untuk kepentingan itu, maka kaidah-kaidah hukum tersebut harus diketahui sebelumnya dengan pasti (Soerjono Soekanto, 1976: 38).

Pada prinsipnya hukum memiliki empat fungsi utama, yaitu:

- 1) Memberikan pedoman atau pengarahan pada warga masyarakat untuk berperilaku.

Artinya hukum bersifat sebagai kaidah, yaitu sebagai pedoman perilaku, yang menyiratkan perilaku yang seyogyanya atau diharapkan diwujudkan oleh masyarakat apabila warga masyarakat rnelakukan suatu kegiatan yang diatur oleh hukum.

- 2) Pengawasan atau pengendalian sosial.

Pengendalian sosial dari hukum pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mendidik,

mengajak bahkan memaksa warga masyarakat agar berperilaku sesuai hukum. Dengan kata lain, dari sudut sifatnya dapat dikatakan bahwa pengendalian sosial dapat bersifat preventif maupun represif. Prevensi merupakan suatu usaha untuk mencegah terjadinya perilaku menyimpang, sedangkan represi bertujuan untuk mengembalikan keserasian yang terganggu.

3) Penyelesaian sengketa (*Dispute Settlement*).

Persengketaan atau perselisihan dapat terjadi dalam masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat menyediakan suatu mekanisme untuk menyelesaikan sengketa serta pemecahan perselisihan. Salah satu lembaga yang digunakan adalah pengadilan, yang menggunakan hukum dalam penyelesaian sengketa tersebut.

4) Rekayasa sosial (*Social Engineering*).

Menurut Satjipto Raharjo hukum sebagai sarana rekayasa sosialinovasi-social engineering tidak saja digunakan untuk mengukuhkan pola-pola kebiasaan dan tingkah laku yang terdapat dalam masyarakat, melainkan juga untuk mengarahkan pada tujuan-tujuan yang dikehendaki, menghapuskan kebiasaankebiasaan yang dipandang tidak sesuai lagi, menciptakan pola-pola kelakuan baru dan sebagainya. Dengan kata lain, hukum dijadikan sarana untuk melakukan perubahan masyarakat (Soleman B Taneko, 1993: 37)

b. Efektivitas Hukum

Studi etektivitas hukum merupakan suatu kegiatan yang memperlihatkan suatu strategi perumusan masalah yang bersifat

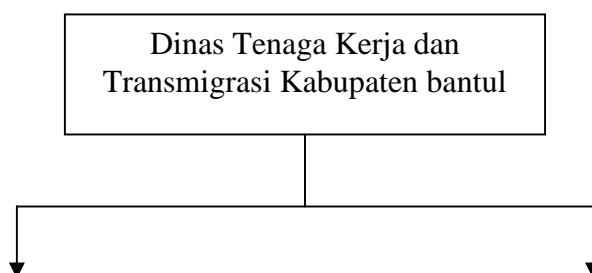
umum, yaitu suatu perbandingan realitas hukum dengan ideal hukum. Secara khusus, terlihat jenjang antara hukum dan tindakan (*law in action*) dengan hukum dalam teori (*law in theory*). Atau dengan perkataan lain, kegiatan ini akan memperlihatkan kaitan antara *law in theory* dan *law in action* (Soleman B Taneko, 1993: 48).

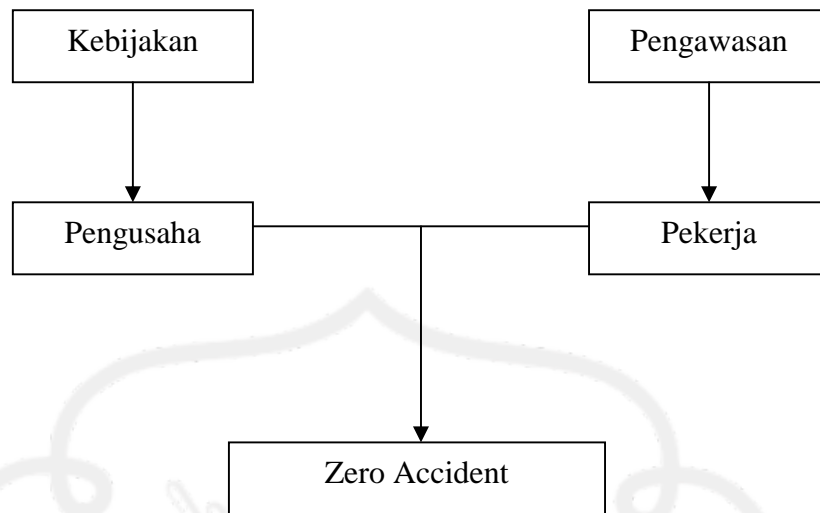
Efektivitas hukum berkaitan erat dengan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Usaha-usaha menanamkan hukum di dalam masyarakat, yaitu penggunaan tenaga manusia, alat-alat, organisasi-organisasi dan metode agar warga masyarakat mengetahui, menghargai, mengakui dan menaati hukum.
- 2) Reaksi masyarakat yang didasarkan pada sistem nilai-nilai yang berlaku.

Jangka waktu penanaman hukum, yaitu panjang atau pendeknya jangka waktu di mana usaha-usaha menanamkan itu dilakukan dan diharapkan memberikan hasil (Soerjono Soekanto, 1976: 45).

B. Kerangka Pemikiran





Gambar 2 : Bagan kerangka Pemikiran

Penjelasan:

Era industrialisasi di Indonesia semakin meningkatkan persaingan usaha industri. Dengan adanya persaingan itu maka diperlukan suatu peningkatan produktivitas dalam setiap perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas tersebut tidak akan terlepas dari peranan pengusaha dan pekerja itu sendiri. Keduanya terikat dalam suatu hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, hubungan kerja kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja.

Dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 mengatur tentang ketenagakerjaan. Undang Undang tersebut mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang melaksanakan hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah perlindungan mengenai kecelakaan kerja. Tentunya dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja ini perlu mendapat pengawasan. Disini pihak yang bertugas untuk mengawasi jalannya pelaksanaan perlindungan ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi DISNAKERTRANS Kabupaten Bantul

a. Pembentukan Disnakertrans Kabupaten Bantul

Perwujudan Otonomi Daerah sesuai Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, mulai diterapkan di Kabupaten Bantul pada Tahun 2001.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah Instansi yang merupakan gabungan dari Kantor Tenaga Kerja dan Kandep Transmigrasi Kabupaten Bantul serta cabang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul.

Menyikapi situasi yang ada Pemerintah Kabupaten Bantul banyak mendapatkan limpahan kewenangan dan kebijakan pembangunan serta otonom. Agar kebijakan pembangunan tepat sasaran maka dalam pelaksanaannya harus melibatkan 3 (tiga) pilar, yaitu masyarakat, swasta dan pemerintah. Dengan demikian adanya perubahan-perubahan dalam penerapan Otonomi Daerah diharap dapat mewujudkan pembangunan yaitu kesejahteraan masyarakat.

Guna pelaksanaan kewenangan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagai tindak lanjut Otonomi Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan berbagai peraturan sebagai berikut :

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 27 Tentang Penetapan Kewenangan Wajib Kabupaten Bantul;
- 2) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Kewenangan Bukan Wajib Kabupaten Bantul;
- 3) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 46 Tahun 2000 Tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;
- 4) Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

b. Struktur Organisasi Disnakertrans Kabupaten Bantul

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi secara keseluruhan mencerminkan pola hubungan yang tetap, mempunyai pola interaksi tertentu dan mencerminkan cara

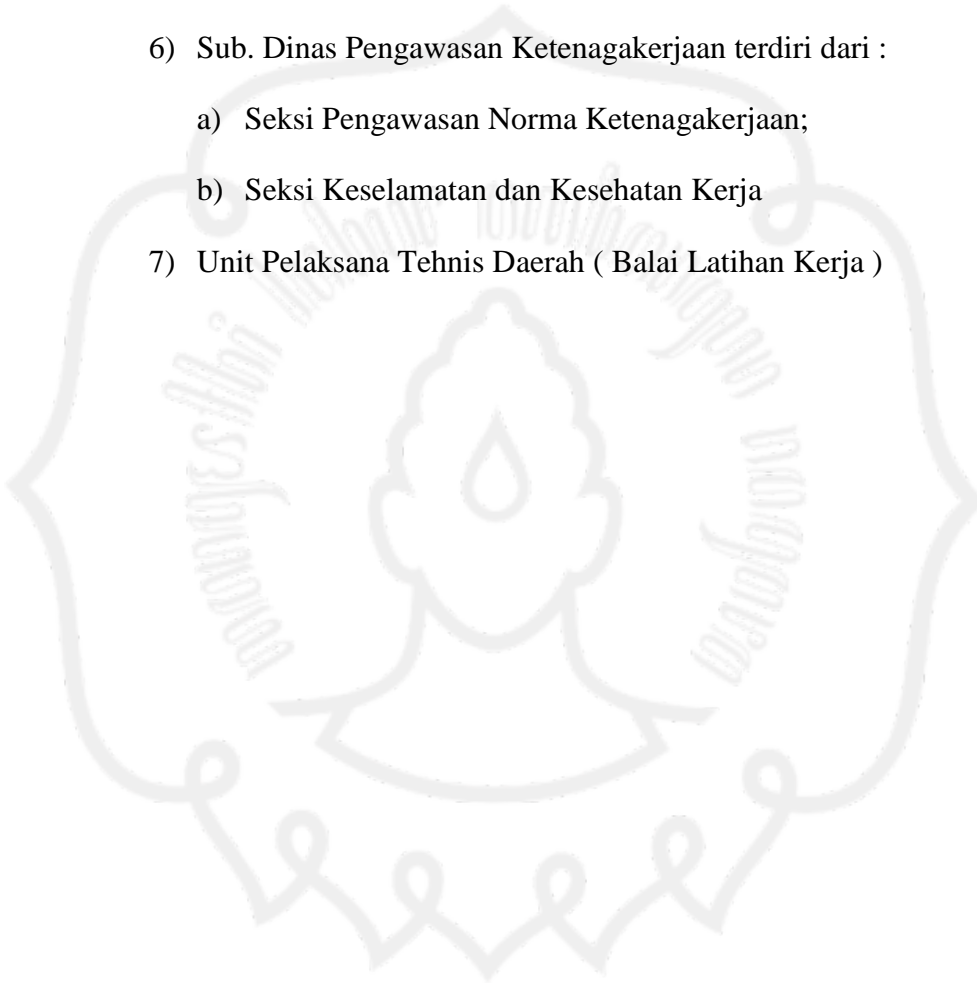
kordinasinya. Dalam struktur organisasi masing-masing bertanggung jawab sendiri-sendiri. Pembagian kerja ini dimaksudkan untuk menyederhanakan keanekaragaman dari kegiatannya

Berdasarkan Perda Nomor 46 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai Struktur/Susunan yaitu 1 (satu) Bagian Tata Usaha, 5 (lima) Sub Dinas, 16 (enambelas) Seksi dan 1 (satu) UPTD BLK.

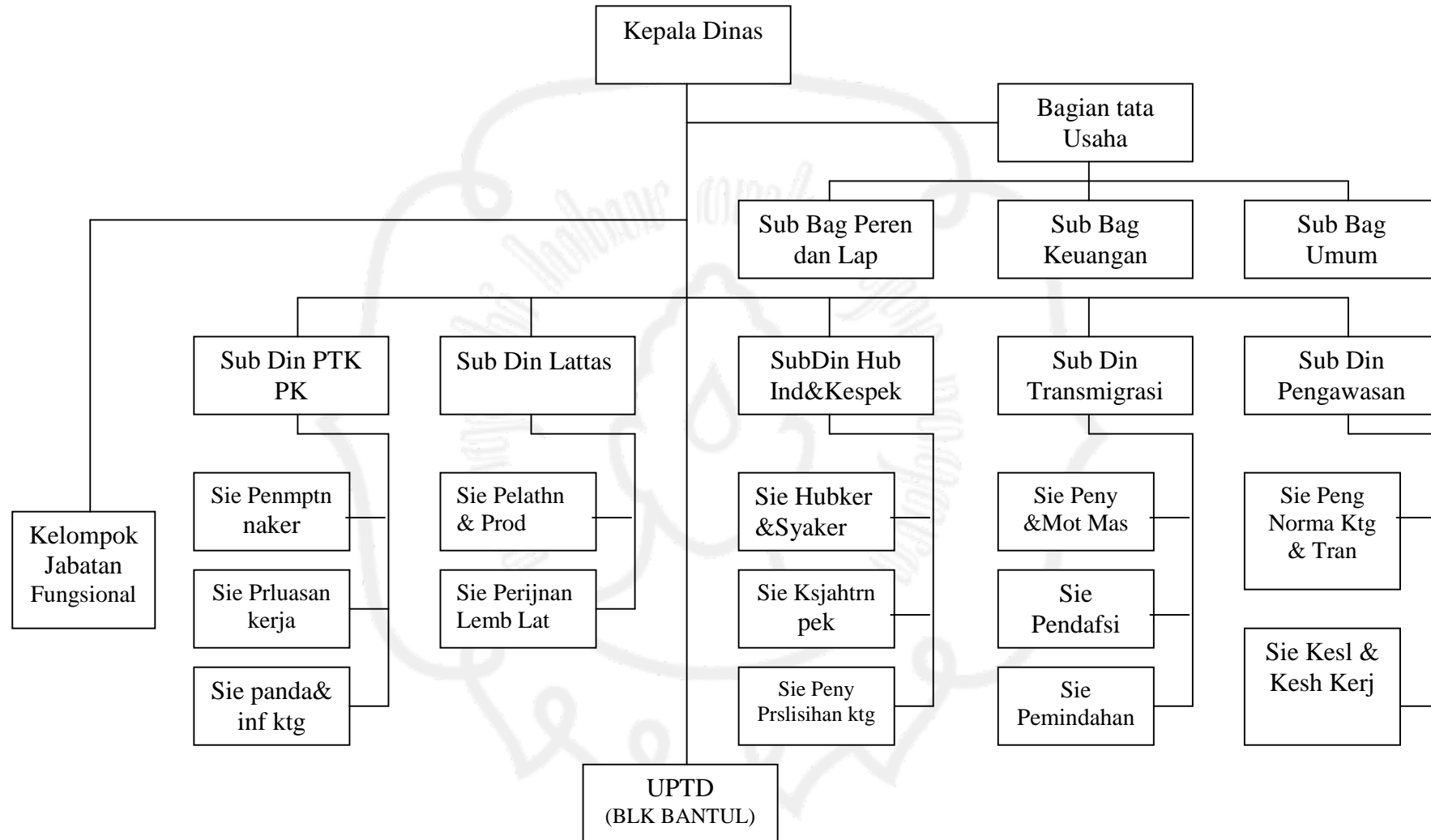
Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul selengkapnya sebagai berikut :

- 1) Bagian Tata Usaha terdiri dari :
 - a) Sub. Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - b) Sub. Bagian Keuangan;
 - c) Sub. Bagian Umum
- 2) Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja terdiri dari :
 - a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - b) Seksi Perluasan Kerja;
 - c) Seksi Pendaftaran dan Informasi Ketenagakerjaan
- 3) Sub. Dinas Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari :
 - a) Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
 - b) Seksi Perijinan Lembaga Pelatihan
- 4) Sub. Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja terdiri dari :
 - a) Seksi Hubungan Kerja dan Syarat Kerja;
 - b) Seksi Kesejahteraan Pekerja;

- c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan
- 5) Sub. Dinas Transmigrasi terdiri dari :
- a) Seksi Penyuluhan dan Motivasi Masyarakat;
 - b) Seksi Pendaftaran dan Seleksi;
 - c) Seksi Pemindahan
- 6) Sub. Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :
- a) Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
 - b) Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 7) Unit Pelaksana Tehnis Daerah (Balai Latihan Kerja)



**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL**



c. Tugas, Fungsi dan Wewenang Disnaker Trans Bantul

Sesuai dengan Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah :

- 1) Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyusun rencana program dan laporan, melayani administrasi kepada seluruh unit kerja, mengelola keuangan, melaksanakan urusan umum, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a) Pelayanan administrasi kepada semua unit kerja;
 - b) Penyusunan rencana, program dan laporan;
 - c) Pengelolaan keuangan;
 - d) Pelaksanaan urusan umum, surat menyurat, kepegawaian, perlengkapan dan kerumahtanggaan.
- 2) Sub. Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas menyusun rencana kebijakan ketenagakerjaan, menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja, melakukan operasional dan fasilitas perijinan perwakilan daerah perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI), Lembaga pelayanan penempatan swasta (LPPS), bursa kerja khusus (BKK), upaya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja, mengumpulkan data ketenagakerjaan, melaksanakan pemberian ijin, pembinaan dan pengawasan terhadap PJTKI, LPPS dan BKK, Tenaga Kerja Asing, serta memfasilitasi dan mengawasi penempatan dan pengiriman TKI di dalam dan ke Luar Negeri.

Sub. Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan rencana kebijakan ketenagakerjaan;
 - b) Pendaftaran pencari kerja dan pendaftaran lowongan pekerjaan, permintaan tenaga kerja;
 - c) Penyelenggaraan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
 - d) Pelaksanaan operasional dan fasilitasi perijinan perwakilan daerah PJTKI dan perijinan terhadap PJTKI dan LPPS;
 - e) Pelaksanaan fasilitasi dan pengawasan penempatan dan pengiriman TKI;
 - f) Pelaksanaan upaya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja;
 - g) Pemberian ijin kerja dan pembinaan bagi Tenaga Kerja Asing dalam jangka waktu tertentu;
 - h) Pemberian ijin dan pengawasan terhadap Lembaga Bursa Tenaga Kerja Khusus;
 - i) Pengumpulan data angkatan kerja, data usaha dan tenaga kerja sektor informal;
 - j) Pemberian rekomendasi pengurusan Paspor bagi CTKI yang telah dinyatakan lulus seleksi.
- 3) Sub. Dinas Latihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas Menyusun rencana, melaksanakan kebijakan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang meliputi pengawasan, pemberian perijinan, memfasilitasi melaksanakan latihan tenaga kerja dan produktivitas kerja serta mengevaluasi kegiatan pelatihan dan produktivitas kerja.

Sub. Dinas Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai fungsi :

- a) Pemberian ijin dan pengawasan lembaga pelatihan swasta dan perusahaan;
 - b) Pelaksanaan uji ketrampilan;
 - c) Pelaksanaan operasional dan fasilitasi lembaga pelatihan swasta, perusahaan dan pemerintah;
 - d) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan produktivitas kerja sektor informal, usaha kecil dan menengah;
 - e) Pemberian perijinan terhadap lembaga latihan kerja;
 - f) Pelaksanaan operasional mekanisme program pemagangan ke Luar Negeri;
 - g) Pelaksanaan bimbingan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
 - h) Penyiapan standarisasi latihan dan tes kualifikasi tenaga kerja;
 - i) Pengkoordinasian pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK), institusional maupun Mobile Training Unit (MTU) dalam hal Pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
 - j) Pengaturan pelaksanaan kegiatan inventarisasi kebutuhan pelatihan.
- 4) Sub. Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas Menfalistasi hubungan kerja antara organisasi pekerja/pekerja dengan pengusaha, menfalistasi dan membantu penyelesaian perselisihan hubungan industri/PHK, pelaksanaan peningkatan tugas dan peran lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit, memfasilitasi dan monitoring pelaksanaan syarat-syarat kerja dan kesejahteraan pekerja.

Sub. Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan dan fasilitasi sarana hubungan industrial;
 - b) Pelaksanaan fasilitasi kesejahteraan pekerja;
 - c) Pelaksanaan fasilitasi organisasi pekerja dan pengusaha;
 - d) Pelaksanaan fasilitasi lembaga kerjasama Bipartit dan peningkatan fungsi/peran lembaga Tripartit;
 - e) Pelaksanaan fasilitasi monitoring syarat-syarat kerja dan Jamsostek;
 - f) Pelaksanaan fasilitasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial/PHK;
 - g) Pengawasan pelaksanaan pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku;
 - h) Menyiapkan bahan untuk penetapan kebijakan pengupahan;
 - i) Pelaksanaan fasilitasi syarat-syarat kerja sektor informal;
 - j) Pelaksanaan fasilitasi syarat-syarat kerja tani nelayan.
- 5) Sub. Dinas Transmigrasi mempunyai tugas menyusun rencana dan melaksanakan kebijakan dalam rangka menyelenggarakan transmigrasi yang meliputi Transmigrasi Umum, Swakarsa Berbantuan dan Swakarsa Mandiri.

Sub. Dinas Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan pengerahan dan penempatan transmigrasi sesuai dengan kualitas penduduk, daya dukung dan daya tampung lingkungan;
- b) Penyampaian informasi dan penyuluhan tentang ketransmigrasian kepada masyarakat;

- c) Pelaksanaan pendaftaran, seleksi calon transmigrasi dan legitimasi calon transmigrasi;
 - d) Pendidikan dan pelatihan calon transmigrasi;
 - e) Pelayanan penampungan calon transmigrasi;
 - f) Pelayanan pengangkutan calon transmigran dari desa asal ke penampungan sementara;
 - g) Penanganan transmigran yang kembali dan bermasalah;
 - h) Pelaksanaan koordinasi dengan daerah tujuan transmigrasi.
- 6) Sub. Dinas Pengawasan mempunyai tugas merumuskan rencana dan melaksanakan kebijakan operasional pengawasan ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sub. Dinas Pengawasan mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan operasional dan low infocement terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai kewenangan Kabupaten;
- b) Pelaksanaan pemeriksaan, penelitian, pengkajian dan penetapan santunan kecelakaan, perhitungan upah lembur dan perselisihan hak;
- c) Pelaksanaan penelitian, pengkajian dan penerbitan ijin lembur, kerja malam wanita dan tenaga kerja asing;
- d) Pelaksanaan operasional dan fasilitasi serta pengesahan pengurusan panitia pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), Rekomendasi pestisida, penerbitan/penunjukkan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), penerbitan keputusan penunjukkan ahli K3 bidang kimia, penunjukkan petugas K3 bidang kimia, pengesahan instalasi listrik;

- e) Pengesahan instalasi listrik, pengesahan instalasi penyalur petir, pengesahan instalasi proteksi kebakaran, perijinan pesawat lift listrik;
 - f) Pemberian Perijinan pemakaian pesawat uap, bejana tekan, botol baja, pemakaian pesawat angkat dan angkut, pengesahan pemakaian motor diesel pembangkit listrik, pelayanan bidang Hiperkes dan K3, pemeriksaan dan pelatihan Hiperkes.
- 7) Unit Pelaksana Tehnis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan kegiatan teknis meliputi latihan kerja dan teknis pemasaran serta melaksanakan urusan tata usaha.

UPTD BLK mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan dan pelaksanaan penyelenggaraan latihan kerja;
- b) Pelaksanaan bimbingan teknis pemasaran;
- c) Pelaksanaan pelayanan informasi lapangan kerja dan atau pasar kerja;
- d) Pelaksanaan urusan tata usaha.

2. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sumarito, SH selaku Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, diperoleh hasil bahwa Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

a. Bimbingan mengenai pencegahan kecelakaan kerja :

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul selalu melaksanakan bimbingan mengenai pencegahan kecelakaan kerja. Bimbingan ini selalu dilaksanakan setiap 6 bulan sekali. Bimbingan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain mengenai Inventarisasi tempat kerja yaitu mengenai peralatan atau barang apa saja apa saja yang ada di tempat kerja. Tujuan dari Pembinaan inventaris tempat kerja ini bertujuan untuk mengidentifikasi sumber bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja yang mungkin sumbernya berasal dari inventaris ataupun peralatan yang ada di tempat kerja tersebut. jadi dalam pembinaan ini Dinas akan selalu memberikan pembinaan agar perusahaan tersebut selalu menjaga inventaris tempat kerja khususnya yang bisa menjadi sumber bahaya seperti mesin-mesin, kompor, instalasi listrik , dan lain-lain.

Selain pembinaan dan bimbingan mengenai inventaris tempat kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga memberikan pembinaan Inventarisasi data kecelakaan kerja dan Penyusunan statistik kecelakaan kerja. jadi perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuat data yang seakurat mungkin mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tujuan dari pembuatan statistik kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun, sehingga dapat di ketahui apakah tingkat kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan atau penurunan. jadi perusahaan dituntut untuk selalu transparan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga selalu mengadakan pembinaan mengenai Pengamanan dan perlindungan terhadap alat, mesin, pesawat, instalasi, proses produksi, bahan berbahaya dan beracun. jadi disini Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Bantul memberikan penyuluhan tentang bagaimana cara memasang alat perlindungan diri yang benar, selain itu juga cara pemakaian dan perawatan mesin-mesin yang tepat sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

b. Bimbingan kesehatan kerja :

Untuk kebijakan mengenai bimbingan yang berkaitan dengan kesehatan kerja ini pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain Inventarisasi penyakit akibat kerja. Jadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul akan memberikan bimbingan mengenai berbagai penyakit yang timbul akibat pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga akan berusaha membantu mengobati apabila ada pekerja yang menderita penyakit yang diakibatkan dari pekerjaannya. Biasanya penyakit yang sering terjadi adalah penyakit kulit yang disebabkan oleh pemakaian bahan berbahaya dan bercun. Diharapkan dengan adanya Inventarisasi penyakit akibat kerja ini dapat membantu pekerja dan pengusaha dalam upaya pencegahan penyakit akibat kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga mengadakan bimbingan mengenai Gizi kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul akan memeriksa apakah para pekerja di suatu perusahaan telah mendapat gizi yang cukup atau belum. selain itu juga menghimbau para pengusaha untuk selalu memberikan makanan yang layak untuk para pekerjanya. Apabila tidak memberikan makanan, hendaknya para pengusaha tersebut wajib memberi uang pengganti makan yang layak. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah sebaiknya di setiap perusahaan disediakan Kantin perusahaan dan katering pengelola makanan bagi pekerja, sehingga dapat membantu para pekerja untuk mendapat gizi yang baik di tempat kerja.

Pembinaan yang tidak kalah pentingnya adalah bimbingan mengenai P3K. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul selalu memeriksa perusahaan apakah sudah terdapat kotak P3K atau belum, karena P3K merupakan salah satu perlengkapan yang penting apabila terjadi kecelakaan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga menghimbau kepada para pengusaha agar selalu menyediakan tenaga Paramedis dan Dokter pemeriksa kesehatan pekerja.

c. Bimbingan pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

Salah satu pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah mengenai pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Biasanya pembinaan ini dilakukan di perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih. Selain itu juga dilaksanakan di perusahaan yang mempunyai resiko berbahaya tinggi, seperti perusahaan kimia dan mesin berat. Salah satu yang menjadi materi pembinaan ini adalah tentang Tata cara dan prosedur pembentukan P2K3 dan Keanggotaan pengurus, tugas dan fungsi organisasi P2K3. Pada tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mempelopori terbentuknya Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di 15 perusahaan di Kabupaten Bantul.

d. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja :

Kebijakan mengenai pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain :

a. Pembuatan dan penggunaan pesawat uap :

Kegiatan yang dilaksanakan sehubungan dengan pembuatan dan penggunaan pesawat uap antara lain Sosialisasi peraturan dan standar pesawat uap. Dinas akan mensosialisasikan berbagai peraturan dan standart pemakaian pesawat uap selain itu juga akan diperiksa mengenai dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepemilikan dan ijin penggunaan pesawat uap.

Selain sosialisasi peraturan dan standart pesawat uap, dinas juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar pesawat uap tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan dalam penggunaan pesawat uap, mengingat pesawat uap merupakan salah satu mesin yang berbahaya dan apabila terjadi penyimpangan dalam pemakaiannya dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja. Setelah memantau pelaksanaan peraturan dan standart pesawat uap dinas akan membuat laporan pemeriksaan dan pengujian. Pemeriksaan pesawat uap ini biasanya dilaksanakan setiap satu tahun sekali.

a. Pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja

Hampir sama dengan Pembuatan dan penggunaan pesawat uap, kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sehubungan dengan penggunaan bejana tekan dan botol baja antara lain sosialisasi peraturan dan standar bejana tekan dan botol baja, pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar bejana tekan dan botol baja. Kegiatan yang tidak kalah pentingnya adalah pengujian bejana tekan dan botol baja dan Pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

b. Pembuatan dan penggunaan pesawat tenaga dan produksi :

- Penggerak mula / motor diesel.

- Perlengkapan transmisi tenaga mekanik.
- Mesin perkakas kerja.

Rincian kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain Sosialisasi peraturan dan standar pesawat tenaga dan produksi. Kegiatan sosialisasi ini merupakan kegiatan rutinitas yang dilaksanakan oleh dinas agar para pekerja dapat menggunakan peralatan tersebut dengan baik.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar pesawat tenaga dan produksi. Jadi dalam penggunaannya harus sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan kegunaannya. Hal terahir yang dilaksanakan oleh dinas adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian sebagai bahan evaluasi.

a. Pemasangan dan penggunaan instalasi listrik

Untuk pemasangan dan penggunaan instalasi listrik ini kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah sosialisasi peraturan dan standar instalasi listrik. Disini dinas akan memberikan tata cara pemasangan dan penggunaan instalasi listrik yang benar, sehingga dapat menghindari terjadinya hubungan arus pendek, selain itu penggunaan listrik yang salah dapat menyebabkan pekerja tersengat arus listrik.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar instalasi listrik. jadi perusahaan juga diharapkan dapat menghemat pemakaian arus listrik, sehingga tidak terjadi pemborosan arus listrik dan penggunaan arus listrik yang melebihi

beban. Kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

- b. Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang

Kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sehubungan dengan pemasangan dan penggunaan pesawat lift antara lain Sosialisasi peraturan dan standar pesawat lift. sosialisasi ini salah satunya adalah cara penggunaan lift yang benar dan beban maksimum dalam penggunaan lift. selain itu dinas juga memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar pesawat lift. Kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

Untuk kegiatan sosialisasi Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang ini tidak dilakukan di semua perusahaan. tetapi hanya dilaksanakan di perusahaan yang mempunyai fasilitas pengangkutan lift orang dan barang.

- c. Pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir

Kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sehubungan dengan pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir adalah sosialisasi peraturan dan standar instalasi penyalur petir. sosialisasi ini meliputi tata cara pemasangan dan lokasi pemasangan instalasi penyalur petir yang benar. Kegiatan lain yang dilaksanakan adalah pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar instalasi penyalur petir. Selain itu juga diadakan pemeriksaan gambar rencana dan pemasangan instalasi penyalur petir. dan pengujian

instalasi penyalur petir., apakah sudah berfungsi secara maksimal atau belum.

d. Pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran

Mengenai kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sehubungan dengan penanggulangan kebakaran, dilaksanakan kegiatan-sosialisasi peraturan dan standar instalasi penanggulangan kebakaran seperti tata cara penggunaan alat pemadam kebakaran. Dinas juga akan memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar instalasi penanggulangan kebakaran. Disini dinas akan melihat juga apakah di perusahaan tersebut telah tersedia alat penanggulangan kebakaran atau belum.

Selain itu juga akan diperiksa gambar-gambar rencana dan pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran, apakah sudah diperiksa atau belum. kemudian dilaksanakan juga pengujian instalasi penanggulangan kebakaran. apakah sudah berfungsi dengan baik atau belum. kegiatan yang terakhir adalah pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.

e. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja
:

Untuk pemeriksaan kesehatan pekerja dan lingkungan kerja, kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah sosialisasi peraturan kesehatan kerja. Dinas akan mensosialisasikan berbagai peraturan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Dinas juga akan memeriksa pelayanan kesehatan kerja / fasilitas kesehatan perusahaan. Apakah fasilitasnya telah sesuai dan memadai atau belum. Kegiatan lainnya adalah pemeriksaan kompetensi dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, paramedis perusahaan dan

petugas P3K. pemeriksaan ini untuk mengetahui apakah dokter dan paramedis perusahaan yang bertugas memang sesuai dengan kompetensinya atau tidak.

Pemeriksaan lainnya adalah pemeriksaan dan pengujian lingkungan kerja. Apakah lingkungan kerja tersebut telah memenuhi standart kebersihan dan kesehatan atau tidak. Selain itu dinas juga mengadakan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, baik itu untuk pemeriksaan awal, maupun pemeriksaan berkala. biasanya pemeriksaan berkala dilaksanakan setiap satu tahun sekali.. Dinas juga akan memeriksa kantin perusahaan, dan katering pengelola makanan bagi tenaga kerja untuk mengetahui apakah makanan yang selama ini telah dimakan oleh pekerja telah memenuhi standart makanan sehat yang bergisi atau belum. karena apabila makanan yang dikonsumsi tidak sehat, tentunya dapat mengurangi kesehatan dan dampaknya adalah penurunan produktifitas kerja.

f. Penyimpangan, penggunaan dan penanganan bahan kimia berbahaya

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas yang berhubungan dengan penyimpangan, penggunaan dan penanganan bahan kimia berbahaya antara lain sosialisasi penggunaan dan penanganan bahan kimia tersebut, bagaimana cara menggunakan bahan kimia yang aman. Hal ini juga dimaksudkan untuk menanggulangi penyimpangan pemakaian bahan kimia yang berbahaya, karena apabila tidak hati-hati penggunaan bahan kimia yang salah dapat mengakibatkan penyakit. Selain itu dinas juga akan. memantau pelaksanaan penerapan peraturan dan kesesuaian standar.

Kegiatan lainnya adalah pemeriksaan label dan tanda peringatan, Dinas akan memeriksa apakah bahan-bahan kimia yang beracun dan berbahaya tersebut sudah diberi label dan tanda

khusus atau belum. Pemberian label dan tanda peringatan ini adalah untuk membedakan bahan kimia biasa dengan bahan kimia yang beracun dan berbahaya. sehingga pekerja dapat lebih berhati-hati apabila hendak menggunakan bahan kimia berbahaya tersebut.

a. Pemeriksaan kecelakaan kerja

Pemeriksaan ini antara lain pemeriksaan yang berhubungan dengan kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang berhubungan dengan kecelakaan kerja ini antara lain apabila terjadi kasus kecelakaan kerja, dinas akan menerima laporan kecelakaan tenaga kerja. Disini dinas akan menerima laporan mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di suatu perusahaan. kemudian dinas akan mengadakan pemeriksaan secara langsung di tempat kejadian perkara.

Setelah melaksanakan pemeriksaan di tempat kejadian kemudian dinas akan melakukan kajian (analisis) kecelakaan dan menentukan penyebab utamanya. Kemudian dinas akan melakukan langkah-langkah preventif agar tidak terulang lagi kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan kerja yang terjadi tersebut juga nantinya akan dicatat dan dimasukkan kedalam data statistik.

b. Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3)

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang berhubungan dengan pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3) adalah Menerima laporan rencana kerja / kegiatan Ahli K3. Dinas akan selalu menerima laporan rencana kerja ahli K3, rencana kerja tersebut diserahkan kepada dinas untuk diperiksa dan diteliti apakah rencana kerja / kegiatan Ahli K3 tersebut telah sesuai

atau sesuai peraturan dan standar yang digunakan Ahli K3 bersangkutan atau belum, jika belum, maka dinas akan merevisinya agar tidak menyimpang dari peraturan.

Jika rencana kerja dari Ahli K3 telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dinas akan menyetujui rencana kerja / kegiatan yang dilaporkan dan kemudian Ahli K3 dapat segera melaksanakan kegiatan pemeriksaan. Setelah pemeriksaan oleh ahli K3 tersebut selesai, dinas akan memeriksa laporan kegiatan pemeriksaan / pengujian Ahli K3 yang telah dilaksanakan. Apabila laporan pemeriksaan Ahli K3 tersebut dinilai oleh dinas tidak sesuai maka dinas akan menolak laporan tersebut, namun apabila laporan pemeriksaan Ahli K3 tersebut dinilai baik, maka dinas akan menyetujui laporan hasil pemeriksaan / pengujian Ahli K3.

- c. Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3)
- Perusahaan jasa yang dimaksud antara lain :
- a. Jasa pemeriksaan dan pengujian teknik.
 - b. Jasa pemeriksaan, pengujian dan atau pelayanan kesehatan kerja.
 - c. Jasa konsultasi keselamatan dan kesehatan kerja.
 - d. Jasa pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Jasa audit keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f. Jasa pabrikan dan atau pemeliharaan dan atau reparasi dan atau instalasi teknik keselamatan dan kesehatan kerja.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang berhubungan dengan Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) adalah dinas menerima laporan rencana kerja / kegiatan PJK3. kemudian dinas akan memeriksa / meneliti validitas

keputusan penunjukan PJK3 yang bersangkutan. setelah meneliti dan memeriksa validitas keputusan penunjukan PJK3 kemudian dinas akan memutuskan menyetujui atau menolak kegiatan PJK3 yang bersangkutan. Salah satu pertimbangan untuk menyetujui dan menolak kegiatan tersebut adalah kesesuaian tenaga Ahli K3 yang dimiliki dan pemeriksaan fasilitas peralatan sesuai bidang kegiatan jasanya. Apabila dinas menilai sudah cukup baik, maka akan disetujui, begitu juga sebaliknya, apabila dinas meruasa belum cukup baik, maka dinas akan menolak kegiatan tersebut.

a. Pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga mengenyenggarakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3). kegiatan yang dilaksanakan antara lain dinas menetapkan perusahaan yang harus menerapkan SMK3. Perusahaan yang telah ditunjuk oleh dinas harus segera menerapkan SMK3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dinas juga akan menetapkan perusahaan mana saja yang harus melakukan audit (eksternal) SMK3. Untuk perusahaan atau badan yang melaksanakan audit SMK3 ini akan diperiksa terlebih dahulu oleh dinas apakah perusahaan atau badan tersebut telah layak untuk melaksanakan audit SMK3. Salah satu bentuk pemeriksaan badan yang mengaudit SMK3 ini adalah dengan memeriksa tenaga ahli (audit) K3 yang akan melaksanakan audit SMK3. Jika dinas telah menyetujui keseluruhan proses audit SMK3 maka proses audit dapat dimulai.

Setelah audit SMK3 selesai maka perusahaan wajib membuat laporan hasil audit yang kemudian akan dievaluasi bersama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. hasil

evaluasi audit itu nantinya akan digunakan untuk menetapkan tingkat kesesuaian hasil audit dengan standar kriteria.

- b. Pemberian izin, pengesahan, sertifikat keselamatan dan kesehatan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memberikan izin, pengesahan dan sertifikasi mengenai keselamatan kerja. pemberian izin dan sertifikasi ini adalah izin untuk menggunakan mesin-mesin ataupun peralatan yang ada di tempat kerja, antara lain :

- a. Pesawat uap : ketel uap, pemanas air pengisi ketel, penguap, bejana uap.
- b. Bejana tekan dan botol baja.
- c. Pesawat angkat dan angkut : pesawat angkat (crane), forklift, bulldouzer, excavator, backhou, graider, escalator, conveyor, kereta gantung.
- d. Pesawat tenaga dan produksi : motor diesel gerator, dapur / tanur.
- e. Pesawat lift.
- f. Instalasi listrik.
- g. Instalasi penyalur petir.
- h. Instalasi penanggulangan kebakaran

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga memberikan sertifikasi keselamatan kerja terhadap perusahaan yang telah menerapkan dan menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kesehatan kerja seperti :

1. Dokter perusahaan.
2. Petugas K3.
3. Paramedis perusahaan.
4. Kantin perusahaan, katering pengelola makanan bagi tenaga kerja.

- a. Penyidikan pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja.

Apabila terjadi pelanggaran terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul akan memeriksa terlebih dahulu pelanggaran tersebut. Apabila dapat ditolelir, maka dinas akan memberikan teguran. Namun apabila pelanggaran tersebut tidak dapat ditolelir, maka dinas akan membuat nota peringatan (inspeksi). Setelah itu dinas akan bekerjasama dengan kepolisian untuk melakukan penyelidikan dan penyidikan mengenai pelanggaran tersebut. Dinas juga akan membuat berita Acara Pemeriksaan (BAP) projustisia untuk kemudian diproses secara hukum.

Diharapkan dengan upaya proses hukum ini pelaku pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja jera dan tidak mengulangi lagi perbuatannya.

3. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Sistem pengawasan ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- b. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum.

- c. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.
- d. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidakberpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sumarito, SH selaku Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diperoleh hasil bahwa Pengawasan dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Mekanisme pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul meliputi rangkaian kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kerja
- b. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
- c. Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
- d. Pelaporan hasil pemeriksaan

Pihak yang melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan adalah Pengawas. Pegawai pengawas mempunyai hak dan kewajiban :

- a. Pengawas berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.
- b. Jika pegawai-pegawai ditolak untuk memasuki tempat-tempat tertentu, jika perlu maka dapat dengan bantuan Polisi Negara.

- c. Pengawas berhak meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada Pengusaha atau wakilnya dan Semua pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga dalam waktu yang sepantasnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.
- d. Dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai tersebut diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.
- e. Pegawai pengawas ketenagakerjaan di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya.

Pengawas ketenagakerjaan ada dua yaitu pengawas umum dan pengawas spesialis.

- a. Pengawas Umum

Pengawas umum adalah pengawas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang serendah-rendahnya berpendidikan DIII atau pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/ b) dan usia tidak melebihi 30 tahun dan telah melalui pendidikan khusus di bidang pengawasan sebagai pengawas umum. Pengawas umum mempunyai tugas :

- 1) Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol (berkala) di perusahaan atau di tempat kerja;
- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepadatenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya;

- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

b. Pengawas Spesialis

Pengawas spesialis adalah pengawas umum yang telah melaksanakan pengawasan selama lima tahun. Jadi pengawas umum yang telah bekerja menjadi pengawas selama lima tahun dapat diajukan menjadi pengawas spesialis melalui pendidikan khusus. Misalnya Pengawas Jamsostek, Pengawas pengupahan, dll. Pengawas spesialis mempunyai tugas :

- 1) Melaksanakan kontrol (pemeriksaan berkala) di perusahaan atau tempat kerja;
- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan;
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Setelah penulis membahas mengenai pegawai pengawas ketenagakerjaan, berikut ini akan penulis jabarkan mekanisme kegiatan pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

a. Penyusunan rencana kerja

Setiap pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebelum melaksanakan operasional pengawasan ke perusahaan-perusahaan, maka sebelumnya mereka menyusun rencana

kerja yang diketahui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam rangka pemeriksaan.

b. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja

Setelah memperoleh persetujuan rencana kerja oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul maka akan dibuat surat perintah tugas pengawasan dan pemeriksaan ke perusahaan yang hendak diperiksa. Setelah itu petugas akan mulai melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan.

Dalam pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan, yang menjadi obyek pengawasan oleh petugas pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain :

- 1) Jenis usaha perusahaan
- 2) Data umum perusahaan
- 3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat
- 4) Hubungan kerja
- 5) Pelaksanaan Pengupahan
- 6) Jamsostek dan Kesejahteraan
- 7) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Untuk pengawasan dan pemeriksaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hal-hal yang diperiksa oleh pengawas antara lain :

1) Keselamatan kerja umum

Untuk keselamatan kerja umum, yang akan diperiksa adalah apakah perusahaan tersebut telah memasang lembaran undang-undang keselamatan kerja, gambar/ poster keselamatan dan kesehatan kerja dan tanda-tanda bahaya atau larangan ditempat kerja atau belum. jika belum, maka petugas pengawas akan

memberikan pembinaan khususnya kepada para pengusaha untuk segera memasang peraturan mengenai keselamatan kerja dan gambar-gambar tanda bahaya

Selain itu juga akan ditinjau mengenai kelengkapan alat perlindungan diri yang diwajibkan. Pengawas akan membantu memberikan pembinaan mengenai kewajiban untuk memakai alat perlindungan diri tersebut sehingga semua pekerja mau memakai alat perlindungan diri tersebut

Pihak pengawas juga akan melihat apakah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja telah menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Pengawas juga akan melihat apakah perusahaan tersebut telah menyelenggarakan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terhadap pekerja.

2) Keselamatan kerja mekanik dan listrik

Untuk keselamatan kerja yang berhubungan dengan mekanik yang diperiksa oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah surat pengesahan pemakaian, Perlengkapan pengaman peralatan yang berbahaya, Tata letak mesin dan peralatan, Perawatan mesin dan peralatan dan apakah operator yang mengoperasikan peralatan sudah terlatih atau memiliki sertifikat atau belum karena apabila operator belum dapat mengoperasikan peralatan dengan benar, maka dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja.

Untuk pemeriksaan Keselamatan kerja yang berhubungan dengan sumber listrik akan diperiksa apakah di tempat sumber listrik tersebut terdapat gambar instalasi listrik atau tidak, Pengukuran instalasi listrik, ada atau tidak pengaman untuk instalasi listrik, apakah sudah dilakukan sistem pentanahan instalasi listrik atau belum, selain itu juga akan diperiksa sudah

tersedia alat penangkar petir atau belum dan kecakapan operator pesawat lift apakah sudah terlatih atau mempunyai sertifikat. atau belum.

3) Kecelakaan kerja

Pengawasan dan pemeriksaan yang berhubungan dengan kecelakaan kerja yang telah terjadi antara lain adalah pemeriksaan buku data kecelakaan; selain itu juga diperiksa berapa jumlah kecelakaan kerja dan kecelakaan dalam hubungan kerja yang terjadi dalam 1 (satu) tahun terakhir. kemudian akibat kecelakaan yang mengakibatkan sembuh, cacat tetap, cacat fungsi dan meninggal dunia, Jumlah penyakit akibat kerja; Jumlah tunjangan kecelakaan yang telah dibayarkan kepada pekerja atau ahliwarisnya apakah sesuai dengan ketentuan atau tidak, Jumlah jam kerja yang hilang sebagai akibat dan peristiwa kecelakaan; Kerugian materiil sebagai akibat kecelakaan.

4) Kesehatan kerja

Pengawasan dan pemeriksaan yang berhubungan dengan kesehatan kerja yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul antara lain pemeriksaan kondisi tempat dan lingkungan lingkungan kerja, pemeriksaan Fasilitas sanitasi, telah disediakan ruang ganti yang memadai atau belum, Ruang ganti pakaian, ada tempat pembuangan sampah bekas dan pengolahannya atau belum, dimana letak sumber air produksi, apakah dalam perusahaan tersebut telah tersedia pelayanan dan sarana kesehatan kerja yang memadai atau belum, apakah perusahaan tersebut telah menerapkan ketentuan tentang pemeriksaan kesehatan badan tenaga kerja secara awal, berkala dan khusus, apa saja fasilitas P3K yang tersedia di perusahaan tersebut, bagaimana penyelenggaraan Penyelenggaraan makan dan minum

terhadap pekerja apakah selalu dilaksanakan dengan baik atau belum.

5) Penanggulangan kebakaran dan konstruksi bangunan

Pemeriksaan yang berhubungan dengan penanggulangan kebakaran dan konstruksi bangunan yang dilaksanakan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah apakah bangunan tempat kerja terbuat dari bahan yang mudah terbakar atau tidak, berapa Jumlah alat pemadam api ringan, apakah sudah cukup dan memadai atau belum dengan jenis yang dibutuhkan di tempat kerja, Kapan pengisian terakhir alat pemadam api ringan,, apa saja Peralatan instalasi pemadam kebakaran, Apakah ada penyimpanan dan pengolahan bahan yang mudah melesak atau terbakar dan bagaimana pengamanannya, Apakah ada regu penggulungan kebakaran, Pada konstruksi bangunan apakah sudah ada peralatan pengaman untuk tenaga kerja dan umum, Apakah perancah yang digunakan sudah mendapatkan pengesahan pemakaian, Apakah tempat kerja dilengkapi dengan pintu darurat.

c. Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif

Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul akan melakukan penindakan secara preventif apabila pada saat pengawasan dan pemeriksaan pengawas tersebut menemukan pelaksanaan norma kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja ada penyimpangan. tindakan tersebut berupa pembinaan secara lisan dan tertulis yang diketahui oleh kepala dinas.

Pengawas juga akan melakukan penindakan secara represif apabila pengawas selama pemeriksaan menemukan penyimpangan terhadap norma kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara berulang tanpa ada itikad untuk memperbaikinya. Pengawas dapat

mengusulkan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk diproses penyidikan dengan koordinasi dengan polisi untuk diajukan ke Pengadilan setempat melalui penuntutan

d. Pelaporan hasil pemeriksaan

Setelah pengawas pulang ke kantor dengan hasil pemeriksaan tersebut kemudian diuraikan ke dalam kartu pemeriksaan yang diketahui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk ditindak lanjuti secara terus menerus apabila perusahaan tersebut belum melaksanakan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Hasil Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pada tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Bantul. Hasil dari pengawasan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pada tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan yang berada di Kabupaten Bantul sebanyak 510 (lima ratus sepuluh) perusahaan. Dari 510 perusahaan yang menjadi obyek pengawasan dan pemeriksaan tersebut yang merupakan perusahaan besar adalah sejumlah 34 (tiga puluh empat) perusahaan, 51 (lima puluh satu) diantaranya merupakan perusahaan sedang, 92 (sembilan puluh dua) diantaranya merupakan perusahaan menengah, sedangkan sisanya sejumlah 333 (tiga ratus tiga puluh tiga) merupakan perusahaan kecil.

- b. Kelompok sektor perusahaan yang menjadi obyek pengawasan ketenagakerjaan antara lain :
- 1) 2 perusahaan sektor pertanian, perkebunan dan peternakan
 - 2) 211 perusahaan sektor industri dan pengolahan
 - 3) 9 perusahaan sektor listrik, gas dan air
 - 4) 32 perusahaan sektor bangunan
 - 5) 132 perusahaan sektor perdagangan
 - 6) 9 perusahaan sektor pengangkutan / penimbunan
 - 7) 34 perusahaan sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan, bangunan, tanah dan jasa perusahaan
 - 8) 81 perusahaan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan
- c. Dari total 510 (lima ratus sepuluh) perusahaan yang menjadi obyek pengawasan pada tahun 2007 jumlah tenaga kerja yang bekerja adalah sekitar 26.030 (dua puluh enam ribu tiga puluh) pekerja. 12.966 (dua belas ribu sembilan ratus enam puluh enam) adalah pekerja laki-laki, sedangkan pekerja perempuan berjumlah 13.006 (tiga belas ribu enam) pekerja, sisanya sejumlah 51 (lima puluh satu) merupakan pekerja asing.
- d. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sumarito, SH selaku Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa dari 510 (lima ratus sepuluh) perusahaan sekitar 400 perusahaan mempunyai kantin dan hampir semua perusahaan telah menerapkan program pemberian makan tiap harinya dan uang pengganti makan.
- e. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil bahwa sekitar 450 perusahaan di kabupaten Bantul telah memasang peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta gambar-gambar keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya yang belum memasang kebanyakan adalah perusahaan di sektor jasa.

- f. Hampir semua perusahaan juga telah mempunyai alat perlindungan diri yang memadai. Pada tahun 2007 hanya lima perusahaan di kabupaten Bantul yang kekurangan alat perlindungan diri, sehingga Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memberikan teguran untuk melengkapi alat perlindungan diri.
- g. Berdasarkan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada tahun 2007 di Kabupaten Bantul terjadi 137 (seratus tiga puluh tujuh) kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jumlah korban akibat kecelakaan kerja tersebut adalah 137 (seratus tiga puluh tujuh) pekerja dengan perincian sebagai berikut :
- 1) 128 pekerja dari perusahaan sektor industri dan pengolahan
 - 2) 1 pekerja dari perusahaan sektor bangunan
 - 3) 2 pekerja dari perusahaan sektor perdagangan
 - 4) 4 pekerja dari perusahaan sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan, bangunan, tanah dan jasa perusahaan
 - 5) 2 pekerja dari perusahaan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan
- h. Dari 137 (seratus tiga puluh tujuh) kasus kecelakaan kerja tersebut, kesemuanya merupakan murni kasus kecelakaan kerja. Tidak ada kasus keracunan ataupun penyakit akibat kerja
- i. Dari sejumlah 137 Kecelakaan kerja, sumber penyebab kecelakaan kerja tersebut adalah
- 1) 24 (dua puluh empat) kasus kecelakaan kerja disebabkan oleh mesin (mesin pons, mesin pres, gergaji, mesin bor, mesin tenun, dll)
 - 2) 1 kasus disebabkan oleh perkakas kerja tangan
 - 3) 1 kasus disebabkan oleh radiasi dan bahan radio aktif

- 4) 1 kasus disebabkan oleh faktor lingkungan (iklim kerja, tekanan udara, getaran, bising, cahaya, dll)
 - 5) 2 kasus disebabkan oleh permukaan lantai kerja
 - 6) Sisanya sebanyak 108 (seratus delapan) kasus kecelakaan kerja disebabkan oleh hal lain.
- j. Dari 137 (seratus tiga puluh tujuh) korban kecelakaan kerja, 60 (enam puluh) korban diantaranya sudah sembuh, dan sisanya sejumlah 77 (tujuh puluh tujuh) korban sementara tidak mampu bekerja
- k. Kerugian materiil yang diderita akibat kecelakaan kerja tersebut adalah sekitar Rp. 46.214.444,- (empat puluh enam juta dua ratus empat belas ribu empat ratus empat puluh empat rupiah).

B. Pembahasan

1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Melindungi pekerja secara tidak langsung berarti telah melindungi perusahaan tempat kerjanya, agar perusahaan tidak mengalami kendala-kendala dalam usahanya, terutama dalam proses produksi apabila salah satu atau beberapa pekerjanya tidak masuk kerja karena sakit. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai kebijakan dan upaya-upaya dalam melakukan pembinaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Diharapkan dengan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dapat menekan angka kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan di muka dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai program-program mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)..

Menurut penulis kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mengenai pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah cukup baik karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah membuat Kebijakan-kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif maupun represif.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang bersifat preventif antara lain :

- a. Pemberian bimbingan-bimbingan, seperti :
 - 1) Bimbingan pencegahan kecelakaan kerja
 - 2) Bimbingan kesehatan kerja
 - 3) Bimbingan pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3)
- b. Pengawasan Norma keselamatan dan kesehatan kerja. Kegiatan ini antara lain :
 - 1) Pembuatan dan penggunaan pesawat uap
 - 2) Pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja
 - 3) Pemasangan dan penggunaan instalasi listrik
 - 4) Pemasangan dan penggunaan pesawat lift untuk pengangkutan orang dan barang
 - 5) Pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir
 - 6) Pemasangan instalasi penanggulangan kebakaran
 - 7) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja

Kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang bersifat proaktif antara lain :

- a. Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3)

- b. Pemberdayaan pelaksanaan kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3)
- c. Pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3)
- d. Pemberian izin, pengesahan, sertifikat keselamatan dan kesehatan kerja

Sedangkan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang bersifat represif antara lain :

- a. Pemeriksaan kecelakaan kerja
- b. Penyidikan pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja

Dengan adanya kebijakan yang bersifat preventif diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan dengan kebijakan-kebijakan yang bersifat pro aktif diharapkan dapat untuk mendukung jalannya usaha peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja. Dan Dengan kebijakan-kebijakan yang bersifat represif dapat membuat para pengusaha dan pekerja dapat berhati-hati, sehingga lebih meningkatkan keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa hampir semua kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melaksanakan Bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dan Bimbingan kesehatan kerja secara optimal. Dinas juga telah melaksanakan Bimbingan pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3) terbukti dengan dipeloporinya pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3) di 15 perusahaan di kabupaten Bantul pada tahun 2007.

Dalam pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melaksanakan pengawasan secara terpadu dan terprogram. Apabila dicermati dalam pelaksanaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja tersebut

selalu diawali dengan berbagai sosialisasi dan diakhiri dengan pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga mengadakan kerja sama dengan kepolisian untuk mengeusut kasus pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja

Kebijakan-kebijakan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif, maupun represif diharapkan dapat mengurangi atau mencegah menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat beroperasi semaksimal mungkin.

2. Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang independen dan kebijakan yang sentralistik

Tujuan diadakan Pengawasan Ketenagakerjaan :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;

- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa *“Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dilaksanakan oleh pegawai pengawas baik pengawas umum maupun pengawas spesialis. hal ini telah sesuai dengan ketentuan.Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seperti yang telah penulis kemukakan di muka bahwa pada dasarnya tugas maupun wewenang pengawas umum dan pengawas spesialis adalah sama, yaitu :

- a. Melaksanakan pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja;
- b. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepadatenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- d. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya;

- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus

Selain dari segi usia dan pengalaman, menurut penulis hal yang membedakan antara pengawas umum dan pengawas spesialis adalah bahwa pengawas umum melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol (pemeriksaan berkala), sedangkan pengawas spesialis hanya melaksanakan control atau pemeriksaan berkala saja. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan lengkap yang dilakukan kepada perusahaan atau tempat kerja baru yang belum pernah diperiksa, jadi baru pertama kali diperiksa, sedangkan pemeriksaan Kontrol (pemeriksaan berkala) adalah pemeriksaan ulang yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama baik secara lengkap maupun tidak. Jadi yang berhak melaksanakan pemeriksaan pertama adalah pengawas umum, sedangkan untuk pemeriksaan berkala baik pengawas umum maupun pengawas khusus berhak melaksanakannya.

Salah satu kewajiban dari pengawas baik pengawas umum maupun pengawas khusus adalah Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 181 tersebut dijelaskan bahwa *“Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 176 wajib :*

- 1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;*
- 2. Tidak menyalahgunakankewenangannya”*

Jadi menurut penulis berdasarkan hal tersebut ketentuan mengenai petugas pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah sesuai dengan ketentuan yang

berlaku, yaitu Pasal 176 dan Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Mekanisme pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul meliputi rangkaian kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kerja
- b. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
- c. Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
- d. Pelaporan hasil pemeriksaan

Menurut penulis mekanisme atau rangkaian kegiatan pengawasan terpadu ini sudah terkonsep dengan cukup baik. Suatu kegiatan pengawasan dan pemeriksaan memang harus dimulai dengan rencana kerja. Tanpa adanya suatu rencana yang matang tentunya akan berdampak pada saat pemeriksaan nantinya. Seperti yang telah penulis bahas di muka bahwa untuk tahapan pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja ini dikelompokkan menjadi obyek-obyek tertentu seperti : Jenis usaha perusahaan, data umum perusahaan, Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat, hubungan kerja, pelaksanaan pengupahan, Jamsostek dan kesejahteraan serta Keselamatan dan Kesehatan kerja. Tujuan dari pengelompokkan obyek pengawasan dan pemeriksaan ini menurut penulis adalah untuk mempermudah dalam fokus pengawasan dan pemeriksaan.

Rangkaian kegiatan ketiga dalam pemeriksaan terpadu ini adalah Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif. Menurut penulis pada tahap inilah pegawai pengawas harus benar-benar berperan aktif dalam penindakan apabila terjadi pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan. Secara preventif pengawas dapat melaksanakan

pembinaan-pembinaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan apabila terjadi penyimpangan terhadap norma kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara berulang tanpa ada itikad untuk memperbaikinya. Pengawas dapat mengusulkan kepada kepala Dinas untuk diproses penyidikan dengan koordinasi dengan polisi untuk diajukan ke Pengadilan setempat melalui penuntutan. Jadi dalam tahap penindakan ini pegawai pengawas dituntut untuk bertindak secermat mungkin dan seobyektif mungkin dalam menindak pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi.

Tahap yang keempat yang merupakan tahap terakhir dari pengawasan dan pemeriksaan terpadu ini adalah Pelaporan hasil pemeriksaan ini nantinya bisa digunakan sebagai instropeksi diri baik bagi perusahaan yang bersangkutan maupun bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dengan laporan tersebut akan dapat diketahui pelanggaran apa saja yang terjadi, serta tingkat kecelakaan kerja yang terjadi sehingga diharapkan dapat untuk memperbaiki kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul khususnya mengenai pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Hasil Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Hasil pembinaan dan pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk masalah kesehatan kerja cukup baik, terbukti tidak ada penyakit yang timbul akibat kerja. Perusahaan di Kabupaten Bantul rata-rata juga telah memasang peraturan dan gambar-gambar keselamatan dan kesehatan kerja.. Selain itu hanya lima perusahaan yang mendapat teguran dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk melengkapi alat perlindungan diri.

Berdasarkan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul ternyata masih terjadi beberapa kasus kecelakaan kerja di Kabupaten Bantul. Dari sekitar 26.030 (dua puluh enam ribu tiga puluh) pekerja, korban kecelakaan kerja mencapai 137 (seratus tiga puluh tujuh) pekerja. Berarti korban kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2007 di Kabupaten Bantul adalah sekitar 0.5%.

Korban kecelakaan kerja yang terjadi di Kabupaten Bantul sebagian besar berasal dari perusahaan sektor industri, yaitu sekitar 128 pekerja atau sekitar 0.4% dari jumlah pekerja di Kabupaten Bantul. Melihat angka ini tentunya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul harus lebih meningkatkan kinerja dalam pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di perusahaan-perusahaan sektor industri, agar kecelakaan kerja dapat ditekan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja" maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan berdasarkan ketentuan yang peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001.

2. Mekanisme pengawasan dalam melakukan upaya kebijakan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
3. Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah cukup efektif menekan angka kecelakaan kerja di perusahaan, dimana angka kecelakaan kerja di Kabupaten Bantul hanya sebesar 0.5%.

B. Saran-Saran

1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam pembinaan keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih diperluas pada pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang relatif dari segi SDM dan peralatannya masih minim
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja lebih mensosialisasikan 83 tingginya kesadaran SDM untuk menggunakan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pengusaha hendaknya menyediakan alat perlindungan diri disesuaikan dengan jumlah pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bahder Johan Nasution, 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung : Mandar Maju

Darwan Prinst, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti

HB Sutopo, 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar Teoritis dan Praktis)*, Pusat Penelitian Surakarta

Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

_____, 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Lexi J Moleong, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

_____, 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winarno Surachman, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito

Undang-Undang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul