

PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA PROBOLINGGO DALAM MENGATASI MASALAH KECELAKAAN KERJA

¹Imam Sucahyo

²Eko Yudianto Yunus

³Komariyah

Prodi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Panca Marga

Email: ekoyudianto@upm.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini peran Disperinaker Kota Probolinggo bertujuan untuk diketahui bagaimana upaya atau dari peran Disperinaker Kota Probolinggo dalam mengimplementasikan promosi kesehatan dan keselamatan kerja, dan bagaimana mengetahui, mekanisme pengawasan membentuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam melakukan bentuk-bentuk pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja dalam mengetahui bagaimana pembinaan serta pengawasan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam melakukan upaya pemajuan tenaga kerja kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian menggunakan jenis data penelitian deskriptif dengan lokasi penelitian di Disperinaker Kota Probolinggo. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Yang dimaksud dengan data primer merupakan data utama dan data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Analisis datanya menggunakan analisis data kualitatif. Dari hasil penelitian yang saya kami tulis diperoleh hasil bahwa. Kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam pelaksanaan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan berdasar pada ketentuan peraturan / regulasi perundang-undangan yang masih berlaku di dalam pelaksanaan tugasnya.

Kata Kunci : *Peran Dinas, Pengawasan, Kecelakaan Kerja*

Abstract

In this study, the role of the Probolinggo City Disperinaker aims to find out how the efforts or the role of the Probolinggo City Disperinaker in implementing occupational health and safety promotion, and how to find out, the supervisory mechanism forms the Probolinggo City Industry and Labor Service in carrying out other forms of health and safety coaching. in knowing how to guide and supervise the Office of Industry and Labor of the City of Probolinggo in making efforts to promote health and safety workers. This research uses descriptive research data types with research locations in the City of Probolinggo Disperinaker. In this study using primary data and secondary data. What is meant by primary data is primary data and secondary data is data used to support primary data. For data collection techniques used are interviews, questionnaires, literature study. Analysis of the data using qualitative data analysis. From the results of the research that I wrote, the results obtained were that. The policy of the Probolinggo City Industry and Manpower Service in the implementation of occupational health and safety management is carried out based on the provisions of the laws and regulations that are still valid in the implementation of their duties.

Keywords: *Service Role, Supervision, Work Accidents*

PENDAHULUAN

Fenomena kemiskinan merupakan suatu kondisi keterbelakangan yang pada saat sedang dihadapi oleh seluruh penduduk di seluruh belahan dunia pada akhir abad-abad ini, terutama dinegara-negara sedang berkembang. Di Negara Indonesia sendiri, masalah kemiskinan serta kondisi pengangguran adalah merupakan masalah besar. Kemungkinan untuk mengatasi masalah saat ini hanya dapat lahir dengan pelaksanaan sistem program perencanaan pembangunan secara baik, benar dan efektif ditujukan untuk menciptakan banyak lapangan kerja serta meningkatkan peran pemerataan pendapatan untuk seluruh masyarakat.

Selain itu, sesuai dengan era globalisasi saat ini, kondisi masyarakat di negara ini telah banyak mengalami pertumbuhan, berawal dari masyarakat agraris pertanian menjadi masyarakat industrial yang berarti kompetisi di dunia usaha menjadi semakin tinggi. Banyak industri-industri kecil bahkan industri besar harus terus meningkatkan mutu dan kualitas agar tetap kompetitif di dunia usaha. Persyaratan di dalam meningkatkan kualitas tidak hanya tentang kualitas produksi saja, akan tetapi juga sumberdaya manusia yang terlibat dalamnya.

Kebutuhan akan kondisi yang meningkat, tentunya juga membutuhkan instruksi kerja yang intensif dari para pekerja. Sehingga pekerja seringkali dituntut untuk bekerja melebihi batas kemampuan masing-masing individu, akibat dari itu kesehatan dan keselamatan pekerja sering diabaikan. Melihat kondisi perkembangan industri serta

persaingan dalam dunia bisnis, semakin bertambahnya peralatan canggih sebagai peralatan atau alat-alat yang digunakan untuk mempermudah banyak pekerjaan. Penggunaan teknologi peralatan yang canggih tersebut tentunya akan mempercepat proses terhadap produksi, namun tidak terelakkan potensi kecelakaan terhadap pekerjaan yang dapat terjadi pada pekerja juga, lebih besar. Benda-benda atau bahan berbahaya, mesin-mesin produksi, alat berat dan metode kerja yang sangat buruk, kurangnya pengetahuan untuk menangani berbagai jenis peralatan baru dan terkini, dan minimnya pelatihan kerja dan juga pengetahuan tentang bahan dan sumber bahaya baru selalu menjadi awal sumber bahaya dan penyakit akibat kerja.

Menteri Ketenagakerjaan mengatakan, bahwa angka kecelakaan kerja yang tercatat dirasa masih terbilang tinggi. Menurutnya, berdasarkan hasil evaluasi, dari data kecelakaan dalam dunia kerja tahun 2021 hingga 2022, dimana prosentase kecelakaan kerja dibandingkan angkatan kerja atau frekuensi kecelakaan kerja mengalami penurunan, akan tetapi angka kecelakaan dalam kerja terhitung masih terbilang tinggi. Berdasarkan data dari BPJS tentang kasus kecelakaan kerja pada Januari 2020 terjadi 221.740 kecelakaan kerja, data tersebut meningkat dibandingkan tahun 2021 menjadi 234.370 dan 265.334 pada tahun 2022.

Melihat data yang tertulis di atas menunjukkan bahwa kondisi kecelakaan kerja yang tercatat dan terjadi di negara ini belakangan ini masih terbilang kategori cukup tinggi, jadi upaya melindungi pekerja akan kesehatan dan keselamatan kerja harus selalu perlu ditingkatkan. Pada Pasal 27 UUD 1945

menyatakan bahwa, "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selain itu perihal penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi umat manusia juga dipertegas dalam Pasal 3 (Tiga) UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan yang berbunyi: Selain itu dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbicara tentang hak tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

Rumus ini mengandung 2 arti penting, yaitu:

1. Hak-hak sebagai pekerja warga negara berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Hak-hak sebagai pekerja warga negara berhak untuk memperoleh penghasilan dan penghidupan yang layak.

Maka dari itu, semua jenis pekerjaan sebaiknya harus melihat sisi kemanusiaan dan lingkungan kerja tidak berdampak negatif akan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja (Sumaur, 1990: 19).

Bila melihat kondisi tersebut, maka jelas bahwa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal penting bagi hak-hak pekerja. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik melalui orientasi maupun juga dengan meningkatkan atas hak asasi manusia, melindungi secara teknis, fisik serta sosial ekonomi dengan nilai-nilai yang masih berlaku di dalam lingkup pekerjaan.

Mencermati hal ini sebagai pelaku usaha atau pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan memiliki kewajiban memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Di sinilah diperlukan kesadaran dari pihak pengusaha, untuk selalu

menyediakan peralatan pelindung diri serta menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan memerlukan banyak biaya. Akan tetapi, biayanya akan jauh lebih kecil daripada kerugian apabila terjadi kecelakaan kerja akibat keteledoran kerja. Kondisi tersebut dikarenakan perlindungan terhadap pekerja, terlindungi perusahaan di tempat mereka bekerja, agar dalam prosesnya tidak mengalami kegagalan dan hambatan produksi akibat korban kecelakaan kerja yang sedang berhalangan kerja karena sakit.

Pentingnya keselamatan dalam bekerja yang menjadi prioritas tertinggi dapat terpenuhi bilamana kesehatan dalam kondisi yang baik. Ada korelasi nyata antara kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas kerja. Dalam setiap kondisi pekerja yang baik-baik saja akan mampu melakukan tugas pekerjaan dengan terukur sesuai standart pekerjaan, sehingga produksi akan berada pada tingkat yang terbaik. Apabila dalam kondisi fisik tidak baik, pekerja tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, bahkan mungkin saja berhenti bekerja sehingga hasil dari pekerjaannya jelas sangat tidak maksimal, hal ini yang dapat menimbulkan beban bagi pengusaha dan para perkerja itu sendiri.

Potensi Masalah perusahaan antara lain:

1. Menurunnya produksi
2. Pembengkakan biaya pengobatan yang kemungkinan memakan waktu dalam perawatan yang memakan waktu cukup panjang
3. Moral pengusaha di mata masyarakat semakin turun

Dalam hal pekerja, dapat berupa:

1. Tingkat kredibilitas kepada Pengusaha/pemberi kerja turun

2. Motifasi dalam bekerja semakin menurun, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya produktifitas dan pendapatan.

Melihat kondisi tersebut, Disperinaker Kerja Kota Probolinggo yang merupakan Dinas yang menangani ketenagakerjaan di Negara ini harus mampu memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan pengusaha di Kota Probolinggo. sebab tenaga kerja merupakan aset pembangunan nasional yang secara yuridis dijamin oleh aturan yang sudah ditetapkan dan merupakan aturan wajib yang harus dijalankan oleh para pengusaha. Melihat hal tersebut Disperinaker Kota Probolinggo harus menyiapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja untuk mengantisipasi atau mencegah terjadinya kecelakaan dan korban jiwa akibat bekerja yang muncul karena hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu ada kalanya penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja dan juga pengusaha tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Undang Undang No. 13 tahun 2003.

KAJIAN PUSTAKAN

Penelitian yang kami tulis ini, penulis mencoba menggunakan teori yaitu teori peran, teori peran dalam KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, memiliki arti sebagai pelaku (dalam film), pelawak, seperangkat tingkah laku yang diharapkan dari orang - orang yang berdomisili di dalam masyarakat. Menurut Ahmadi, dalam pengertian peran merupakan kompleks dari harapan manusia tentang cara bagaimana individu bertindak dan bersikap dalam situasi-situasi tertentu berdasar pada fungsi sosialnya. Menurut Soerjono pengertian peran merupakan aspek yang dinamis dari suatu kedudukan (dalam

status), tatkala orang perorangan dalam melaksanakan Kewajiban dan hak yang sesuai kedudukannya maka dia melakukan suatu peran. Menurut penjelasan di atas, kita terus melihat tinjauan mengenai peran yang lain sebelumnya didefinisikan sebagai sebuah peranan yang normatif.

Bentuk Peran yang normatif terkait dengan komposisi tugas serta kewajiban Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani permasalahan, sedangkan dalam pengertian lain peran sesuai/ideal dapat ditafsirkan sebagai bentuk peran yang harapannya dapat dilakukan oleh pemegang peran tersebut. Misalkan Disperinaker sebagai salah satu institusi resmi pemerintah diharapkan memiliki fungsi pelaksanaan penegakan hukum dan dapat berperan dalam mengayomi masyarakat untuk menciptakan keamanan dan ketertiban yang tujuan akhirnya adalah mensejahterakan masyarakat yaitu peran yang semestinya. Peran dapat diartikan juga sebagai perilaku atau tindakan yang dijalankan oleh seseorang yang memiliki kedudukan dalam suatu posisi di sebuah status sosial, dan syarat peran meliputi tiga hal, yaitu:

1. Peran mengenai norma berkaitan dengan suatu tempat dan kedudukan perseorangan dalam lingkup masyarakat. Dalam Pengertian Peran disini adalah serangkaian aturan yang mengatur perorang dalam kehidupan sosial.
2. Peran ialah sebuah konsep tentang perilaku tertentu yang bisa dilakukan oleh individu didalam organisasi dalam masyarakat. Pengertian peran dapat juga disebut perilaku personal yang terpenting untuk struktur social dalam masyarakat.

3. Peran dapat diartikan sebagai suatu rangkaian yang teratur serta muncul dikarenakan faktor jabatan. Karena manusia sebagai makhluk sosial, cenderung untuk melakukan hidup berkelompok.

Bentuk interaksi dalam hidup yang berkelompok maka terjadi interaksi antar anggota masyarakat yang saling berinteraksi satu sama lain. Perkembangan interaksi di antara mereka telah terjadi saling bergantung. Dalam kehidupan bermasyarakat muncul dengan apa yang disebut peran. Pengertian peran disini adalah aspek yang cukup dinamis daripada posisi perorangan, jika seseorang melakukan kewajiban dan haknya yang sesuai dengan posisinya, maka yang bersangkutan sedang memainkan bentuk peran. Dalam menempatkan pemahaman yang lebih jelas, ada baiknya kita memahami dulu pengertian peran menurut Miftah.

Gambaran kecelakaan kerja.

Definisi dan penyebab kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja (work accident) ialah kecelakaan dalam proses bekerja dan dalam hubungan kerja atau juga termasuk juga bentuk penyakit yang muncul dikarenakan hubungan kerja atau kecelakaan dalam bekerja juga dapat terjadi didalam perjalanan dari rumah ketempat bekerja dan kembali lagi ke perjalanan jalan seperti biasa.

Jadi kecelakaan dalam bekerja, Menurut UU nomer 13 Tahun 2003 kemudian didalamnya disebut work accident/kecelakaan kerja juga terjadi dalam perjalanan dari tempat tinggal ke tempat bekerja kemudian kembali lagi melewati kembali jalan yang biasa dilewati dan terjadi kecelakaan (Lantas) lalu lintas ketika pekerja

dalam proses menuju tempat kerja atau kembali ke tempat tinggalnya, kecelakaan tersebut biasa disebut sebagai kecelakaan pabrik dan di juga diluar jam dalam bekerja.

Beberapa jenis kecelakaan dalam bekerja yang masuk dalam kategori kecelakaan dalam bekerja berdasarkan pada Undang-undang No. 3 Tahun 1992 ialah suatu penyakit muncul dikarenakan hubungan dalam pekerjaan, yaitu suatu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam hubungannya. Untuk pekerja yang telah mengidap suatu penyakit akibat pekerjaan atau hubungan kerja, berhak atas jaminan atas kecelakaan dalam bekerja baik selama terikat hubungan kerja ataupun setelah berakhirnya masa hubungannya.

Jaminan atas hak bagi pekerja bila mengalami kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang telah putus hubungan kerja akan diberikan apabila menurut hasil diagnosa dokter mengobati penyakit akibat kerja, dan saat itu juga tenaga kerja yang masih di dalam hubungan kerja. Adapun hak atas jaminan untuk kecelakaan kerja yang telah diuraikan di atas, apabila sakit terjadi dalam waktu paling lambat 3 tahun setelah berakhirnya masa hubungan kerja.

Gambaran Umum Keselamatan Kerja

Secara definisi serta dasar hukum untuk keselamatan kerja, dalam pasal 86 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa:

Semua para pekerja mendapatkan hak perlindungan atas:

- 1). Kesehatan dan keselamatan Kerja
- 2). Moralitas dan kesopanan

Keselamatan kerja ialah keselamatan yang terkait dengan mesin-mesin, permukaan dasar lokasi bekerja dan lingkungan serta metode mengolahnya (Suma'ur, 1987 : 1).

1)
2)

Merupakan bagian dari aspek terpenting dari tujuan keselamatan dalam bekerja, ketika mempertimbangkan risiko kerusakan, ialah penerapan dari teknologi terbaru. Sesuai daripada itu, peraturan dalam bekerja atau keselamatan dalam bekerja merupakan upaya dalam melindungi para pekerja dari segala bentuk bahaya yang berpotensi timbul dari pekerjaan serta terciptanya sebuah kondisi kerja yang muncul daripada pekerjaan serta mewujudkan kondisi dalam bekerja yang nyaman untuk para pekerja. Tujuan dari terbentuknya peraturan dalam keselamatan adalah sebagai berikut:

- 1). Memberikan perlindungan kepada pekerja dari resiko-resiko kecelakaan dalam bekerja.
- 2). Pastikan para pekerja yang sudah ada di sekitaran tempat bekerja yang terjamin keamanannya.
- 3). Memastikan bahwa sumberdaya produksi dipertahankan dan digunakan dengan cara yang aman dan efisien. (Budiono, 1999 : 228).

Hal wajib bagi pemilik usaha dalam kaitannya dengan keselamatan dalam bekerja.

Berbagai pihak yang seharusnya sangat memiliki tanggung jawab atas selamatnya para pekerja di tempat bekerja adalah pemimpin perusahaan, atau pimpinan tempat bekerja, atau pemberi kerja. Sebagai syarat wajib bagi pengusaha atau pengurus perusahaan serta Menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

Bagi pekerja yang baru memulai pekerjaannya, pengusaha diwajibkan untuk menjelaskan:

- a). Kondisi tempat kerja serta potensi bahaya yang mungkin timbul dan terjadi di lokasi kerja.
- b). Berbagai jenis peralatan keselamatan dan alat pelindung yang diperlukan.

c). Sikap dan cara untuk melakukan pekerjaan seseorang.

d). Periksa kesehatann fisik dan mental pekerja yang terkena dampak (Husni, 2003:135).

Bagi pekerja yang akan/telah dipekerjakan, ber berkewajiban untuk Melakukan pelatihan dalam bentuk pencegahan terhadap kecelakaan, pencegahan kebakaran, pertolongan pertama, serta peningkatan upaya kesehatan serta keselamatan kerja secara umum.

Keselamatan dalam bekerja, bagi para pekerja pada akhirnya bergantung pada tenaga kerja itu sendiri. Oleh karenanya diperlukan penyuluhan, pelatihan dan pembinaan kesadaran dan pengakuan keselamatan kerja memiliki peran yang sangat penting. Antara pembinaan dan pelatihan akan memiliki arti tersendiri.

Melalui pembinaan, berbagai informasi dapat disampaikan dalam hal keamanan dalam bekerja serta cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standart keamanan bagi pekerja, sehingga memberikan kejelasan bagi pekerja. Sedangkan pelatihan terkait ketrampilan dalam keamanan kerja (Sumu'ur, 1987: 210).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang kami tulis ini, kami memakai pendekatan penelitian yaitu pendekatan kualitatif, dimana pendekatan dalam penelitian kualitatif ini menghasilkan data berupa kata-kata yang deskriptif, baik berbentuk tulisan ataupun ucapan orang/sumber serta perilaku yang bisa diamati. Dengan kata lain, penulis akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu upaya mengumpulkan sumber data, mengolah dataa serta menganalisis data

yang ada secara kualitatif yang bertujuan mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang peran Disperinaker serta teknik pengumpulann data atau langkah yang dilakukan peneliti agar memperoleh data penelitian. Peneliti memakai teknik serta prosedur dalam pengumpulan sumber data yang sesuai dengan jeniis data yang dibutuhkan. Teknik dalam pengumpulan data di penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politik dalam Disperinaker Kota Probolinggo dalam penegakan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

Kebijakan Disperinaker dalam penegakan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pedoman pencegahan dalam kecelakaan kerja:

Disperinaker Kota Probolinggo berupaya mengedepankan tindakan preventife dalam mengatasi kecelakaan dalam bekerja. Pembinaan rutin dilakukan paling sedikit sekali dalam enam bulan. Pembinaan yang telah dilakukan oleh Disperinaker Kota Probolinggo yaitu meliputi kegiatan inventarisir perusahaan atau tempat kerja tentang kondisi peralatan dan barang yang berada di tempat bekerja. Adapun tujuan dari pengembangan inventory di lokasi kerja ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi beberapa sumber potensi permasalahan yang mungkin akan timbul di tempat kerja, baik yang timbul dari inventory atau peralatan yang berada di tempat kerja. maka dari itu dalam dinas akan selalu melakukan pembinaan dan pengarahan agar senantiasa perusahaan selalu melakukan inventarisasi tempat bekerja terutama yang memungkinkan dapat menjadi sumber

potensi bahaya seperti instalasi listrik, mesin-mesin, tungku dan lain-lain.

Selain pembinaan dan inventarisasi di tempat kerja, Disperinaker Kota Probolinggo juga melaksanakan bentuk pembinaan dan inventarisir data kecelakaan dalam bekerja, serta penyusunan angka statistik tentang kecelakaan dalam bekerja. oleh karenanya, perusahaan lebih dituntut membuat data tersebut seakuratt mungkin mengenai kecelakaan dalam bekerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Penyusunan statistika dalam kecelakaan dalam kerja dapat memiliki tujuan untuk mengetahui lebih rinci amgka kecelakaan dalam kerja yang sudah terjadi dari waktu ke waktu, masa ke masa agar lebih dapat diketahui bagaimana angka kecelakaan kerja terdapat penurunan atau peningkatan dari waktu ke waktu. sehingga perusahaan harus lebih bisa dan, lebih transparan lagi andai terjadi lagi kecelakaan di tempat kerja.

Disperinaker Kota Probolinggo juga selalu memberikan pelatihan tentang keselamatan dan perlindungan peralatan, instalasi, di dalam proses produksi, bahan –bahan yang berbahaya dan yang beracun. maka disini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja akan memberi saran bagaimanakah tata cara pemasangan alat pelindung diri yang benar, dan penggunaan serta perawatan mesin yang terbaik untuk meminimalisir akan terjadinya kecelakaan kerja.

b. Manajemen kesehatan profesional:

Kebijakan tentang pembinaan terkait kesehatan kerja, pembinaan Disperinaker Kota Probolinggo meliputi inventarisir penyakit-penyakit akibat bekerja, Sehingga Disperinaker akan dapat memberikan pembinaan terhadap berbagai bentuk penyakit yang bisa muncul akibat pekerjaan yang tengah dilakukan. Selain daripada itu,

Disperinaker Kota Probolinggo juga mengupayakan mengobati para pekerjanya yang diduga menderita penyakit yang di dinyalir berasal dari pekerjaannya. Penyakit yang sering muncul adalah penyakit kulit, dan organ dalam yang disebabkan karena sebuah proses pengerjaan bahan atau penggunaan bahan yang berbahaya.

Pada hal ini Disperinaker Kota Probolinggo diharapkan juga memberikan pembinaan tentang gizi bagi para pekerja. Disperinaker Kota Probolinggo akan melakukan pemeriksaan rutin untuk mengetahui apakah benar dari para pekerja di perusahaan-perusahaan sudah mendapatkan asupan gizi yang sangat layak atau bahkan belum. Tak hanya itu, dihimbau kepada pihak pemberi kerja dan atau pengusaha untuk dapat menyediakan makanan yang layak untuk di berikan para pekerjanya. Jika mereka tidak mampu menyediakan makanan-makanan yang layak kepada karyawan, maka perusahaan tersebut agar berkewajiban memberikan biaya makan sebagai pengganti makan yang di sesuaikan dengan biaya makan bagi para pekerja. Dan juga yang penting adalah setiap pemberi kerja atau pengusaha harus memiliki cafeteria yang berada di dalam perusahaan dan juga mengelola makanan bagi para pekerja, sehingga para perkerja terbantu untuk mendapatkan nutrisi yang baik dan layak di tempat mereka bekerja.

Mekanisme pengawasan Disperinaker dalam melakukan tindakan pembinaan, keselamatan dan kesehatan kerja

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Menjamin terselenggaranya ketentuan - ketentuan hukum tentang kondisi kerja serta perlindungann atas pekerja dalam

menjalankan kerjanya, seperti halnya ketentuan-ketentuan tentang pengupahan jam kerja, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, pengguna jasa tenaga kerja/tenaga kerja anak dan remaja serta hal lain terkait sebagaimana regulasi ini dapat dilaksanakan dengan baik oleh pengawas ketenagakerjaan.

- b. Selalu memberikan informasi serta saran teknis kepada pengusaha / pemberi kerja dan pekerja/karyawan tentang bagaimana cara-cara yang paling efektif agar untuk mematuhi ketentuan aturan yang berlaku.
- c. Menginformasikan kepada pihak-pihak yang memiliki kewenangan mengenai kasus terjadinya masalah penyalahgunaan atau penyimpangan prosedur dan bisa saja tidak diatur secara menyeluruh di dalam ketentuan-ketentuan aturan yang sedang berlaku.
- d. Bentuk kewenangan lain yang telah menjadi pertanggung jawaban dari pihak supervisor ketenagakerjaan tidak boleh menghambat dalam penerapan dari tupoksi supervisor serta tidak mengurangi kewenangan dan ketidakberpihakan pastinya dibutuhkan pihak supervisor dalam menjalin hubungan dengan para pengusaha dan para pekerja.

Pengawasann dalam pelaksanaan promosi kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk dari pengawasan ketenagakerjaan yang terintegrasi. Bentuk mekanisme dalam pengawasan fungsional yang dilaksanakan oleh Disperinaker dalam rangkaian beberapa kegiatan sebagai berikut:

- a. Persiapan perencanaan bekerja
- b. Ujian di tempat kerja atau perusahaan
- c. Tindakan korektiff baik represif maupun preventif

d. Laporan dari hasil pemeriksaan yang sudah dilakukan

Pihak-pihak yang melakukan pengawasan ketenagakerjaan adalah supervisor. Sedangkan supervisor memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Semua supervisor memiliki hak dan berkewajiban memasuki semua tempat di mana pekerjaan sedang atau biasanya dilakukan, ataupun diduga di tempat tersebut sedang dilakukan pekerjaan dan serta semua dari tempat tinggal yang disewa atau digunakan oleh para majikan atau juga perwakilannya untuk tempat tinggal ataupun perawatan pekerja.
- b. Apabila karyawan tidak mau diberikan akses ke lokasi tertentu, maka jika dimungkinkan, hal - hal ini, dapat dilakukan dengan bantuan penegak hukum/polisi.
- c. Pengawas juga memiliki hak untuk meminta informasi secara lisan dan tulis dari pemberi kerja atau perwakilannya dan setiap dari pekerja tanpa kehadiran pihak ketiga, pada waktu yang tepat untuk mendapatkan aturan yang tepat mengenai hubungan pekerjaan serta kondisi kerja umum di perusahaan pada saat itu dan pada ketentuan waktu yang disepakati bersama di masa lalu.
- d. Dalam proses melaksanakan tugasnya, para pekerja wajib untuk menjalin hubungan bersama organisasi di tempat kerja yang bersangkutan.
- e. Seorang petugas pengawasan ketenagakerjaan, yang berada luar jabatannya berkewajiban untuk menyembunyikan berbagai bentuk informasi tentang rahasia yang ada di dalam perusahaan yang diterimanya yang sehubungan dari jabatannya.

Petugas Supervisor ketenagakerjaan terdapat

dua bentuk, yaitu supervisor khusus dan supervisor umum.

a. Inspektur Jenderal

Pengawas umum adalah pengawas yang berstatus (PNS) Pegawai Negeri Sipil yang sekurang - kurangnya berpendidikan Diploma III atau berpangkat Pembina Muda Tingkat I (II/b) serta berusia tidak lebih dari 30 tahun serta memiliki pendidikan khusus di bidang pengawas umum. Pengawas Umum memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemeriksaan dan pengawasan pertama secara berkala di perusahaan ataupun di tempat bekerja;
- 2) Dapat memberikan pembinaan, bimbingan dan juga nasihat terhadap para pekerja serta para pengusaha ataupun para pengurus tentang peraturan-peraturan dalam ketenagakerjaan;
- 3) Harus merahasiakan segala bentuk sesuatu yang diterima yang harus dirahasiakan dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajibannya;
- 4) Membuat laporan tentang segala kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan kewajibannya;
- 5) Pencatatan hasil pemeriksaann ke dalam buku akta Pengawasan Ketenagakerjaan yang disimpan oleh pengusaha ataupun staff.

b. Inspektur Spesialis

Supervisor Spesialis adalah tenaga yang mengawasi secara umum yang akan melakukan pengawasan ke perusahaan dalam waktu lima (5) tahun. Menjadi pengawas umum berpengalaman bekerja sebagai pengawas dalam kurun waktu kurang lebih dari lima tahun dapat diusulkan menjadi pengawas khusus lewat pelatihan khusus. Misalkan Supervisor BPJS Ketenagakerjaan, Supervisor Payroll, dll. Supervisor spesialis

memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan, (inspeksi secara berkala) di suatu industri atau ditempat kerja;
- 2) Dapat memberi suatu bimbingan, pembinaan serta nasihat kepada pekerja dan pengusaha / perusahaan beserta staf tentang peraturan ketenagakerjaan;
- 3) Dapat menutup segala bentuk yang diterima yang memang harus dirahasiakan dalam proses pelaksanaan dari tugas serta kewajibannya;
- 4) Menyampaikan segala yang terkait aktifitas yang berkaitan dengan tugas-tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang ada;
- 5) Sistematis dari hasil suatu proses pemeriksaan di dalam buku Akta Pengawasan Ketenagakerjaan dan dicadangkan oleh pemberi kerja ataupun pengurus.

Kebijakan Disperinaker pada Direktur Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Upaya melindungi para pekerja dengan cara tidak langsung berarti juga melindungi perusahaan tempatnya bekerja, supaya perusahaan yang memberikan pekerjaan tidak menjalani suatu kendala didalam prosedurnya terutama di dalam proses produksinya dan apabila salah satu atau lebih dari pekerja tidak masuk kerja di karena sakit. Disperinaker memiliki kebijakan serta usaha untuk memberikan binaan terkait kesehatan dan serta keselamatan kerja. Yang di inginkan melalui implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Disperinaker dapat menahan angka kecelakaan kerja.

Berlandaskan dari pada hasil pembicaraan di atas dapat diketahui bahwasannya Disperinaker juga memiliki program – program yang terkait pembinaan

keselamatann dan kesehatan kerja (K3), sirasa cukup baik karena Disperinaker telah membuat keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja baik yang bersifat preventif, represif dan proaktif.

Bersama Adanya kebijakan serta keputusan tindakan preventif bisa diharapkan mampu mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Sementara itu, kebijakan proaktif diharapkan dapat mendukung kemajuan upaya akan peningkatann keselamatan di dunia kerja terutama di tempat bekerja itu sendiri. Dan dengan keputusan yang represif kepada pengusaha dan para pekerja agar dapat berjaga-jaga dalam proses kerja sehingga lebih memprioritaskan keamanan dalam bekerja.

Mengamati hasil dari penelitian ini kita bisa melihat bahwa hampir seluruh kebijakan tersebut telah dilakukan dengan teratur dan baik, dimana Disperinaker melakukan Penyuluhan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyuluhan terhadap kesehatann kerja secara optimall. Selain itu dari pihaknya juga selalu memberikan arahan pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatann dan Kesehatan Kerja (P2K3).

Dalam pemantauan standar kesehatan dan keselamatan kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo melakukan pemantauan secara berkala, terpadu dan terprogram. Jika dicermati dari pelaksanaan pemantauan standar kesehatan dan keselamatan kerja selalu berawal dengan kegiatan sosialisasi dan selalu diakhiri dengan penyusunan laporan pemeriksaan dan juga pengujian. Disperinaker bisa menggandeng penegak hukum untuk mengusutan kasus pelanggaran tentang standar kesehatan dan keselamatan kerja.

Adapun kebijakan yang telah dilakukan oleh Disperinaker Kota Probolinggo mengenai kesehatan dan keselamatan kerja baik proaktif, preventif maupun represif diinginkan dapat mencegah atau mengurangi angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dalam bekerja dan keselamatan kerja serta peningkatan kesehatan agar perusahaan dapat beroperasi seoptimal mungkin.

Pengawasan dalam ketenagakerjaan, adalah sebuah sistem yang penting di dalam penerapan penegakan akan aturan-aturan tentang ketenagakerjaan, serta penegakan dalam implementasi peraturan perundang undangan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pihak pemerintah dalam menjaga keseimbangan antara hak-hal serta kewajiban bagi pemberi kerja dan para pekerja/karyawan. Bentuk keseimbangan ini akan selalu diperlukan untuk tetap menjaga keberlangsungan usaha kenyamanan dari para tenaga kerja, dimana pada akhirnya akan menambah produktivitas dari pekerja dan juga kehidupan yang sejahtera bagi para pekerja supaya regulasi di bidang pasar tenaga kerja, difokuskan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dapat terlaksana sesuai aturan, diperlukan upaya pengawasan ketenagakerjaan yang independent dan juga kebijakan terpusat.

Bentuk Pengawasan dalam ketenagakerjaan tersebut sudah diamanatkan dalam, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 176 yang mana pada pasal tersebut menjelaskan bahwa “ tugas pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan kompetensi dan mandiri untuk menjamin terlaksananya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

di Ketenagakerjaan.” Pengawasan dalam ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Disperinaker dilakukan oleh petugas pengawas, baik pengawas umum maupun pengawas khusus. yang secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di pasal 176.

Selain usia dan pengalaman, menurut penulis perbedaan pengawas secara umum dan pengawas secara khusus bisa di artikan, pengawas secara umum terlebih dahulu melakukan pemeriksaan berkala, sedangkan tugas pengawas secara khusus hanya akan melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan secara berkala. Pemeriksaan yang pertama merupakan pemeriksaann lengkap yang dilakukan terhadap tempat kerja atau perusahaan yang baru dan belum pernah sama sekali diperiksa, sehingga baru kali pertama dilakukan pemeriksaan, sedangkan untuk pemeriksaan atau kontrol yang berkala adalah pemeriksaan yang dilakukan berulang yang telah dilakukan setelah proses pemeriksaan awal dilakukan. Apakah pemeriksaan sudahlengkap atau tidak. Jadi yang berhak melakukan pemeriksaan pertama adalah inspektur jenderal,

Mekanisme ataupun rangkaian kegiatan pemantauan terpadu telah terkonsep dengan sangat baik. Kegiatan pemantauan dan inspeksi harus diawali dengan proses perencanaan kerja. Apabila tanpa perencanaan yang baik, akan sangat berdampak kepada ujian ke depannya. Seperti yang telah Kami bahas sebelumnya, tahapan dari pemeriksaan ke tempat kerja atau perusahaan dikelompokkan ke dalam objek-objek tertentu seperti bentuk usaha dari perusahaan, data-data umum dari

perusahaan, proses waktu bekerja serta waktu istirahat yang ditetapkan, hubungan antar kerja dan pelaksanaan tentang upah yang telah diatur, jaminan sosial dan jaminan sosial. keamanan dan kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Kami sebagai penulis, tujuan dari pengelompokan objek pengawasan dan pemeriksaan adalah agar untuk memudahkan fokus pada pengawasan serta pemeriksaan.

Dari paparan ke tiga uraian kegiatan dalam penyidikan terpadu ini, adalah tindakan korektif baik secara represif ataupun preventif. Menurut Kami sebagai penulis penelitian ini, pada tahap inilah personel kontrol benar-benar wajib berperan aktif terlebih dalam kasus kecelakaan kerja. Pengawas preventif dapat dilakukan pembinaan terutama mengenai keselamatan dan kesehatan dalam kerja untuk mencegah akan terjadi kecelakaan kerja. Dan apabila jika terjadi penyimpangan dari standar kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja yang terus berulang kali tanpa ada kesadaran untuk memperbaikinya maka Pengawas akan dapat mengusulkan kepada lembaga yang menangani (dinas) yang menangani untuk menangani penyidikan, selanjutnya akan berkoordinasi dengan pihak berwajib, untuk dimajukan ke proses peradilan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Bahder Johan Nasution. (2004). *UU Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Buruh*, Bandung: Mandar Maju.

Salim. (2019). *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*. Jakarta: Sinar Grafika.

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

Lalu Husni. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rajawali Press.

Lalu Husni. (2005). *Pengantar UU Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2016). *Pengantar Penelitian Kualitatif dan R&D*, Surakarta: Pusat Penelitian Surakarta,

Mohammad Sadi, Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana.

Lalu Husni. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Review Singkat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja