

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENEKAN ANGKA KECELAKAN KERJA DI KOTA PEKANBARU

(Studi Kasus PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru)

Oleh :

Angga Sony A.M.

(e-mail: angga_sony28@yahoo.com)

Pembimbing : Dr. Febri Yuliani, S.Sos, M. Si

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Negara-Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jln. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Work accident is one of the main problems in the Employment sector. To overcome problem work accident is needed a policy that accommodate the rights of workers in doing the work called protection labor. Strategy of the Department of Labor is the measures that have been planned and implemented by the Department of Labor in the performance of labor protective measures according to the vision and mission of the organization.

This research aims to find out how strategies of the Department of Labor and factors affecting the strategy set forth by the Department of labor of Pekanbaru.

This research used a qualitative approach by using a method of snowball sampling with data collecting technique by means of an interview, observation and documentation.

Results of the research is a strategy Department of Labor in Pressing Numbers Work Accident in Pekanbaru city was not effective since the Department of Labor hasn't been able to optimize the power and opportunities owned by the Department of labor. Factors that affect the strategy of the Department of labor in Pressing work accident Rate among other things: the quality and quantity of human resources, maximizing socialization and need to surveillance periodically.

Keywords: *Work Accident, Strategy, Labor Protection.*

PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia mencapai 250 juta lebih, menjadikan Indonesia sebagai Negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat didunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Dengan jumlah penduduk yang besar ini sedikitnya buruk bagi Indonesia, hal ini dapat menyebabkan beban pembangunan bagi Indonesia dalam berbagai sektor, seperti yang kita ketahui bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seperti yang kita ketahui dimanapun dan seperti apapun sebuah Negara itu pasti tujuan utama negara tersebut adalah untuk mensejahterakan rakyatnya, mengurangi kemiskinan, mencerdaskan bangsanya dan menciptakan keseimbangan ekonomi dan sosial dinegaranya, Apabila dilihat dari sisi kesejahteraan penduduk, ditentukan oleh kondisi ketersediaan sumberdaya modal, lahan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja yang dimana kualitas sumber daya manusianya juga tidak kalah penting didalamnya.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor pembangunan yang layak mendapat perhatian serius oleh pemerintah, karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sektor ini dinilai cukup berpotensi dalam meningkatkan perekonomian rakyat. Dengan meningkatnya perekonomian masyarakat maka perekonomian sebuah negara pun akan meningkat.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sesuai dengan UU no. 13 tahun 2003, sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor pembangunan yang layak mendapat perhatian serius oleh pemerintah, karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sektor ini dinilai cukup berpotensi dalam meningkatkan perekonomian rakyat. Dengan meningkatnya perekonomian masyarakat maka perekonomian sebuah negara pun akan meningkat. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia bisa dibilang masih sangat memprihatinkan, terdapat banyak permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti rendahnya kualitas tenaga kerja dimana sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, seperti:

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja
3. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata
4. Upah tenaga kerja yang rendah

(http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)

Kota Pekanbaru yang merupakan ibukota Provinsi Riau Memiliki 61.889 tenaga kerja yang merupakan tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia dan 158 warga negara asing yang bekerja 1.597 perusahaan. Seperti keadaan ketenagakerjaan di Indonesia kondisi ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru juga bisa dibilang masih memprihatinkan. Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mencatat selama tahun 2012 kasus pelanggaran yang terjadi terhadap tenaga kerja di Pekanbaru mencapai 118 kasus, dan salah satu masalah yang paling besar adalah masalah Kecelakaan Kerja. Pengertian kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja disini berarti bahwa kecelakaan terjadi karena akibat dari pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja pada umumnya diakibatkan oleh beberapa faktor seperti 1) Hereditas (keturunan) yang mana faktor ini terjadi akibat pekerja yang ketidaktahuan terhadap lingkungan yang buruk ditambah keengganan pekerja menggunakan peralatan kerja yang standar sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja. 2) Kesalahan manusia, hal ini diakibatkan kelemahan sifat perseorangan seperti kurang pendidikan, angkuh ataupun cacat mental yang menunjang terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. 3) Perbuatan salah karena kondisi yang berbahaya (tidak aman) hal ini terjadi apabila pada saat bekerja kurangnya pencahayaan, mesin yang sudah tidak layak pakai, mesian yang tidak memiliki pelindung dll. 4) *Accident* yaitu kesalahan yang dilakukan pekerja lain yang mengakibatkan seorang pekerja terluka. (<http://www.kaskus.co.id>)

Apabila dilihat faktor penyebab kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru mayoritas disebabkan oleh faktor *unsafe action* yaitu suatu tindakan yang memicu terjadinya suatu kecelakaan kerja. Contohnya adalah tidak mengenakan masker, merokok di tempat yang rawan terjadi kebakaran, tidak mematuhi peraturan dan larangan K3, dan lain-lain. Tindakan inibisa berbahaya dan menyebabkan terjadinya kecelakaan. Seperti yang terjadi pada tahun 2013 bahwa dari 118 kasus kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 71 kasus merupakan kecelakaan kerja di jalan raya yang diakibatkan oleh

sikap yang tidak aman oleh pekerja seperti tidak menggunakan helm, tidak memakai motor yang memiliki kaca spion standard, dan tidak menyalakan lampu kendaraan.

Tabel 1. Kasus Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru Tahun 2011-2013

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja (kasus)	Korban Meninggal
2011	82	2
2012	77	3
2013	118	2

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dari grafik diatas menunjukkan bahwa tujuan yang ingin dicapai Pemerintah Kota Pekanbaru dalam menekan angka kecelakaan kerja sesuai dengan visi Kota Pekanbaru yaitu mewujudkan Kota Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang madani salah satunya seperti visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu "Terwujudnya kualitas, kemandirian, perlindungan tenaga kerja menuju masyarakat sejahtera" belum terealisasi, dilihat dari grafik kasus kecelakaan kerja diatas menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru masih tinggi dengan lebih dari 70 kasus kecelakaan kerja pertahun.

Karena begitu tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi dan karena negara berkawajiban untuk melindungi setiap warga negaranya untuk mengatasi permasalahan tingginya kasus kecelakaan kerja di Indonesia maka dibuatlah UU Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang

bersangkutan. K3 adalah bentuk nyata dari upaya pemerintah untuk mengurangi atau bahkan menghapuskan kecelakaan kerja di Indonesia sesuai dengan visi Indonesia berbudaya K3 tahun 2015.

Dalam upaya menekan angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru ini, pemerintah Kota Pekanbaru memberikan wewenang kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagaimana terdapat dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan Unsur Pelaksana Pemerintah Kota Pekanbaru yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Perda ini menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru salah satunya berkewajiban melaksanakan perlindungan terhadap pekerja.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian sebelumnya, maka masalah dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi strategi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui strategi yang dikembangkan Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru.

MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Negara, dan bermanfaat bagi peneliti lain pada bidang yang sejenis dimasa mendatang.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk masukan bagi pemerintah/instansi terkait dalam strategi pemerintah memperkecil angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru.

KONSEP TEORITIS

Pengertian kecelakaan kerja menurut **Suma'mur (1989 : 7)** adalah suatu kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja disini berarti bahwa kecelakaan terjadi karena akibat dari pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja

Menurut **Suma'mur (1989:10)** menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor manusia meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang

mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental.

b. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak dipakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja.

Chandler (Rangkuti, 2006:4), strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi dan konsep-konsep lain yang berkaitan, sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun.

Seperti yang dikatakan **Bryson (2005.4)**, bahwa strategi manajemen pemerintah dapat membantu suatu organisasi satuan kerja dibawahnya dalam hal :

- a. Berfikir secara strategis dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif buat penyelenggaraan pemerintah.
- b. Memperjelas arah masa depan organisasi.
- c. Menciptakan prioritas manajemen berbasis kinerja.
- d. Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan organisasi.
- e. Mengembangkan landasan yang kokoh bagi pembuat keputusan.
- f. Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang berada dibawah kontrol organisasi diatasnya.
- g. Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi.

- h. Memecahkan masalah utama organisasi.
- i. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif.
- j. Membangun kerja kelompok dan keahlian.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Adapun yang menjadi *key informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga KERja Kota Pekanbaru dan Bagaian Administrasi di PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Adapun yang menjadi *informan* pelengkap dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Riau Crumb Rubber Factory dan Kepala Bidang Bagian Pidana LBH Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah yakni data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penelitian lapangan. Data primer ini dapat diperoleh dari Kepala Seksi K3 dan Staff Administrasi PT. Riau Crumb Rubber Factory. Dan data sekunder yaitu data yang di peroleh untuk melengkapi data primer yang dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, yakni berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan yang di temukan di lapangan. Penyajian data dengan deskripsi, hasil wawancara dan observasi yang

nantinya akan dimasukkan ke dalam kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Tenaga Kerja merupakan salah satu hak pekerja yang diamanatkan oleh UUD 1945 dan lebih rinci terdapat pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun pihak yang terkait dalam Perlindungan Tenaga Kerja ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pihak tersebut harus memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas, memiliki tanggung jawab dan memiliki strategi dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal melakukan perlindungan tenaga kerja dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Strategi dalam menekan angka kecelakaan kerja ini akan penulis tinjau dari beberapa indikator yaitu Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman

1. Kekuatan

Merupakan kondisi kekuatan yang ada dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis yang ada. Kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. Kekuatan dapat berupa sumber daya, keterampilan atau keunggulan relatif yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghadapi gejala yang ada dan memenuhi kebutuhan masyarakat, kekuatan yang dimiliki organisasi dapat terkandung dalam citra organisasi, sumber daya, kepemimpinan, sistem dan prosedur.

Kekuatan pertama yang dimiliki Dinas tenaga Kerja adalah adanya regulasi atau peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan khususnya di bidang Perlindungan tenaga kerja dalam hal pencegahan kecelakaan kerja melalui budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

yang tujuan akhirnya adalah menciptakan Kota Pekanbaru Zero kecelakaan kerja. Namun kenyataannya pada saat ini regulasi dan peraturan tersebut belum dapat terlaksana secara maksimal disebabkan kurangnya pemahaman dan kurangnya sosialisasi yang diberikan dinas Tenaga Kerja kepada perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kota Pekanbaru.

Kekuatan kedua yang dimiliki Dinas Tenaga kerja adalah adanya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Departemen K3). Departemen K3 ini bertugas melaksanakan program K3 dimana program tersebut dibuat untuk meminimalisir peluang terjadinya kecelakaan kerja pada saat Tenaga kerja bekerja. Departemen K3 ini yang bertugas secara langsung melaksanakan regulasi tentang K3, misalnya mewajibkan perusahaan baru yang akan membuka perusahaan di Pekanbaru untuk mengutamakan keselamatan pekerjanya ketika bekerja, melakukan seminar yang berkaitan dengan K3, dan memberikan nasehat teknis tentang upaya pencegahan kecelakaan kerja, melakukan investigasi setiap terjadinya kecelakaan kerja untuk mengetahui penyebab kecelakaan kerja agar tidak terjadi kembali kasus kecelakaan kerja yang sama.

Kekuatan ketiga yang dimiliki Dinas tenaga Kerja adalah tenaga pengawas. Tenaga pengawas ini bertugas melakukan pembinaan, memantau dan mengawasi pelaksanaan K3 dilapangan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang pengawas mampu mengawasi 5 perusahaan perbulan. Hasil pengawasan itu akan dilaporkan secara periodic dimana apabila adapelanggaran akan diberikan teguran atau bahkan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Kekuatan keempat yang dimiliki Dinas Tenaga kerja adalah adanya fasilitas penunjang kinerja berupa Mobil Operasional dan Alat-alat ukur perlindungan kerja.

Peralatan operasional ini yang akan digunakan Dinas Tenaga Kerja dalam memantau standar-standar keselamatan kerja yang ada di lapangan guna meminimalisasi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

2.Kelemahan

Kelemahan adalah keterbatasan dan kekurangan organisasi dalam hal sumber daya, keterampilan dan kapabilitas yang secara serius dapat menghambat kinerja organisasi.kelemahan organisasi dapat bersumber dari pelayanan organisasi yang buruk, fasilitas yang tidak memadai, kapabilitas manajemen yang buruk, dan citra organisasi yang buruk di mata masyarakat. kelemahan juga merupakan kondisi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep yang ada. kelemahan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep itu sendiri.

Kelemahan pertama yang dimiliki oleh Dinas tenaga Kerja Kota pekanbaru adalah keterbatasan Sumber Daya Manusia, yang mana Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu perkembangan organisasi di masa mendatang.apabila suatu organisasi tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup maka program-program yang telah direncanakan tidak akan dapat berjalan secara optimal, yang disebabkan tidak meratanya jumlah Sumber Daya Manusia yang menangani program-program tersebut. Seperti yang adapat kita lihat dari Dinas Tenaga Kerja timpangnya jumlah pengawas dengan perusahaan dan tenaga kerja yang akan diawasi mengakibatkan tugas yang dilakukan kurang efektif karna jumlah pengawas dan objek yang diawasi tidak seimbang. Ditambah lagi Dinas tenaga Kerja hanya memiliki satu orang saja pengawas K3 yang telah dilatih mengakibatkan kualitas pengawasan yang dilakukan juga kurang baik. Seperti yang kita ketahui pasti pengawas khusus K3 memiliki analisis yang

baik terhadap setiap kecelakaan kerja di banding hanya pengawas umum.

Kelemahan kedua yang dimiliki Dinas tenaga Kerja adalah adalah keterbatasan dana dalam upaya menekan angka kecelakaan kerja. Dengan meningkatkan dana akan dapat lebih menjamin keberhasilan program-program dalam upaya menekan angka kecelakaan kerja. Oleh karena itu Pemerintah Kota Pekanbaru diharapkan menambah anggaran yang diberikan kepada Dinas tenaga Kerja sebagai instansi yang bertugas menekan angka kecelakaan di Kota pekanbaru, demi terciptanya Kota Pekanbaru “Zero accident”.

Kelemahan ketiga yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja adalah fasilitas yang dimiliki Dinas tenaga Kerja belumlah lengkap. Seperti yang kita ketahui fasilitas penunjang pekerjaan sangatlah dibutuhkan, maka dari itu diharapkan Pemerintah Kota Pekanbaru mau menambah fasilitas yang dibutuhkan oleh Dinas tenaga Kerja sehingga usaha dalam menekan angka kecelakaan kerja dapat terwujud.

Kelemahan keempat yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada perusahaan mengakibatkan rendahnya komitmen perusahaan akan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sehingga menyebabkan tingginya kecelakaan kerja yang ada di Kota Pekanbaru, maka dari itu diharapkan Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan secara berkala sehingga pelaksanaan program K3 dilapangan dapat dapat dilaksanakan.

3.Peluang

Peluang adalah kondisi dalam lingkungan umum yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan daya saing strategisnya, peluang harus dimanfaatkan dengan baik demi kemajuan organisasi.peluang merupakan kondisi di masa mendatang yang datang dari luar

organisasi, misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah dan kondisi lingkungan sekitar. peluang juga merupakan unsur-unsur lingkungan luar (politik, ekonomi, sosial dan iptek) positif yang memberikan kesempatan dan mendukung keberadaan organisasi dan situasi penting yang menguntungkan.

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah bahwa Dinas Tenaga Kerja dapat bekerjasama dengan lembaga atau perusahaan Jasa K3 yang ada di Kota Pekanbaru. Dengan jumlah SDM yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja yang kurang Dinas Tenaga Kerja dapat memanfaatkan adanya Lembaga atau perusahaan Jasa K3 yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh Menakertrans yang mempunyai kemampuan dan kapabilitas dalam melakukan sertifikasi sistem manajemen (mutu, lingkungan, K3), sertifikasi produk, sertifikasi HACCP, dan juga melakukan pelatihan yang berhubungan dengan K3. Apabila Dinas tenaga Kerja dapat memanfaatkan peluang ini maka Dinas Tenaga Kerja dapat meminimalisasi dampak dari kurangnya SDM yang ada di Dinas Tenaga Kerja sekaligus memaksimalkan tugas Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja melalui program K3

4. Ancaman

Ancaman merupakan kondisi-kondisi dalam lingkungan umum yang dapat mengganggu usaha organisasi dalam mencapai daya saing strategisnya dan kondisi yang mengancam dari luar lingkungan organisasi. Ancaman juga merupakan unsur-unsur lingkungan luar (politik, ekonomi, sosial dan iptek) negatif yang menghambat kegiatan organisasi dan merupakan pengganggu juga penghalang utama dalam implementasi strategi.

Ancaman pertama yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja adalah masih rendahnya komitmen perusahaan terhadap perlindungan pekerja. Hal ini dapat dilihat

dari sangat minimnya perusahaan yang menyediakan peralatan keselamatan kerja di perusahaannya bahkan beberapa perusahaan kecil tidak memiliki anggaran khusus yang di tujukan untuk perlindungan tenaga kerja. Dengan rendahnya komitmen ini menyebabkan banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi akibat pekerja tidak diperlengkapi peralatan keselamatan pada saat bekerja.

Ancaman kedua yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja adalah masih rendahnya kesadaran dan pengetahuan pekerja terhadap perlindungan tenaga kerja. Masih banyaknya pekerja yang menganggap remeh fungsi dari peralatan keselamatan kerja yang digunakan pada saat bekerja, bahkan beberapa tenaga kerja justru menganggap peralatan keselamatan justru menghambat kinerja mereka saat bekerja.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru.

1. Sumber Daya Manusia

Kurangnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyebabkan belum maksimalnya Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru karena secara kuantitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja sangatlah kurang, kekurangan Sumber Daya Manusia (Pengawas) ini sangat mempengaruhi pelaksanaan strategi karena kurangnya pengawas ini menyebabkan banyak perusahaan yang tidak terawasi sehingga Dinas Tenaga Kerja tidak mengetahui bagaimana pelaksanaan K3 di perusahaan, sudah dilaksanakan apa belum kalau sudah bagaimana kualitas pelaksanaannya sudah baik apa hanya sekedar pemenuhan syarat-syarat administrative saja. Dari sisi kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikipun masih sangat kurang, Dinas

Tenaga Kerja hanya memiliki 1 orang pengawas Khusus K3 yang dibekali ilmu dalam melakukan pengawasan dan Investigasi pelanggaran K3, hal ini menyebabkan kualitas pengawasan dan investigasi juga menjadi kurang baik karena secara bekal ilmu pengawas di Dinas Tenaga Kerja juga masih kurang baik.

2. Minimnya Anggaran

Dalam setiap pelaksanaan program tidak terlepas dari yang namanya biaya atau dana begitu juga dengan pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Pekanbaru keterbatasan anggaran juga sangat mempengaruhi keefektifan strategi itu. Karena kurangnya Anggaran yang dialokasikan untuk Dinas Tenaga Kerja menyebabkan pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja tidak berjalan maksimal.

3. Komunikasi

Dalam pelaksanaan sebuah strategi sangatlah penting karena Komunikasi merupakan salah satu faktor penggerak organisasi. Dalam komunikasi terdapat beberapa fungsi yang dapat membantu organisasi tersebut dalam melaksanakan strategi. Salah satu fungsi tersebut adalah penyampaian informasi dengan komunikasi Dinas Tenaga Kerja dapat menyampaikan informasi menyangkut perkembangan kebijakan tentang perlindungan tenaga kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja, besarnya pengaruh komunikasi dengan menggunakan sosialisasi dalam pelaksanaan strategi yang telah dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Sosialisasi dengan berbagai metode diberikan kepada perusahaan dan pekerja dengan begitu diharapkan akan timbulnya kesadaran akan pentingnya perlindungan tenaga kerja baik itu bagi perusahaan dan bagi tenaga kerja itu sendiri.

4. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan kita dapat mengetahui seberapa sukses sebuah kegiatan yang kita lakukan. Apabila dilihat dari sisi organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja maka fungsi pengawasan adalah melihat apakah pelaksanaan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam menekan angka kecelakaan kerja ini telah berjalan efektif atau tidak. Dari penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja menyangkut Strategi dalam menekan angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru masih sangat kurang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti dari uraian bab sebelumnya mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menekan Angka Kecelakaan di Kota Pekanbaru, maka diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru belum berjalan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih lemahnya kekuatan-kekuatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja seperti belum maksimalnya program-program yang dikerjakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menekan angka kecelakaan kerja di Kota Pekanbaru. Dan juga belum mampu memaksimalkan peluang-peluang yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru seperti keseriusan dunia internasional dalam melindungi tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja sebagai salah satu bentuk hak asasi manusia, yang merupakan peluang besar yang bisa dimanfaatkan oleh Dinas

Tenaga Kerja mengingat pasar internasional merupakan cukup menjanjikan bagi perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru.

2. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peroleh peneliti dari Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Pekanbaru ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu Sumber Daya Manusianya perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun secara kualitas, karena dalam sebuah organisasi faktor Sumber Daya Manusia sangatlah mempengaruhi kesuksesan ataupun pencapaian tujuan organisasi. Berikutnya adalah Anggaran, anggaran yang dialokasikan untuk Menekan Angka Kecelakaan Kerja sehingga dapat mengakomodir biaya untuk melakukan sosialisasi baik melalui Spanduk dan melalui pelatihan kepada seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dan juga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM di Dinas Tenaga Kerja itu sendiri. Berikutnya perlunya pemaksimalan komunikasi melalui sosialisasi yang diberikan kepada masyarakat khususnya perusahaan dan tenaga kerja sehingga meningkatnya partisipasi perusahaan dan tenaga kerja dalam perlindungan kerja. Selanjutnya Selanjutnya perlunya dilakukan pengawasan secara berkala oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk mengatui sejauhmana keberhasilan strategi yang dilaksanakan oleh dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka

David, Fred. 2004. *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta: PT Intan Sejati

David, Fred. R. Terjemahan Alexander Sindoro, 2004. *Strategi Manajemen Konsep Edisi ketujuh*. Jakarta: Salemba Empat

Heene, Aime. Dkk. 2010. *Manajemen Strategi Keorganisasian Publik*, Bandung: Refika Aditama.

Huger, David. 2001. *Managemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Iriantara, Yosol. 2004. *Manajemen Strategis Public Relations*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi "Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif"*, Jakarta: Erlangga

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Makmur.2009. *Teori Manajemen Strategik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung: Refika Aditama

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rangkuti, Fredy . 2006. *Analisis Swot Teknik Membedah kasus Bisnis Berorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada

Salusu. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: Grasindo.

Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Siagian S.P. 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet

Suma'mur. 2000. *Manusia dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit Brarata

Suma'mur. 2001. *Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Tripomo, Tedjo dan Udan. 2005. *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sain.

Wahyono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dokumen

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja