

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1 Latar Belakang

Kebijakan dan program pemerintah mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri adalah suatu upaya guna meminimalisir tingkat pengangguran di Indonesia. Para pekerja tersebut memanfaatkan kesempatan bekerja diluar negeri yang dinilai sebagai pintu untuk memperbaiki perekonomian individu maupun menambah pemasukan devisa negara Indonesia. Selain itu, dampak signifikan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah pendapatan yang memadai bagi peningkatan kualitas hidup. Banyak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang memperoleh pendapatan sesuai dengan ekspektasi mereka, namun dibalik peningkatan kesejahteraan yang dicapai tidak jarang pula ada yang tertimpa masalah di lingkungan kerja, mulai dari masalah kompetensi kerja, pengetahuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tentang *job description* di perusahaan/majikan mereka bekerja, keterlambatan pembayaran gaji Tenaga Kerja Indonesia (TKI), pelecehan seksual, penganiayaan oleh majikan/perusahaan, pengetahuan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, asuransi jiwa dan kesehatan.<sup>1</sup> Supaya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak mengalami masalah di lingkungan kerja seperti yang disebutkan, maka pengetahuan serta kemampuan literasi diperlukan, jenis literasi yang cocok dengan fenomena tersebut adalah literasi di tempat kerja atau *workplace literacy*.

Minat para TKI untuk bekerja di luar negeri dipengaruhi oleh faktor pendorong dalam negeri sendiri, seperti faktor pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja yang berbanding terbalik dengan jumlah sumber daya manusia, sumber pendapatan yang tidak memadai dan faktor penyaluran tenaga kerja yang belum merata. Faktor pendorong yang ada didalam negeri memiliki pengaruh yang sangat besar atas terjadinya migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu :

---

<sup>1</sup> Anggraeni Primawati, 2012 (Hugo, 2002) Penggunaan E-TKI sebagai Wahana dalam Mengatasi Kesenjangan Informasi, Jurnal Communication Spectrum, Vol. 1 No.2

pekerja seperti diamanatkan didalam pasal 27 D ayat (2) UUD '45 dan perubahannya "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*"<sup>2</sup> sedangkan faktor dari luar negeri adalah mendapatkan upah yang lebih baik sehingga dapat mensejahterakan keluarga. Perekonomian di negara tujuan TKI yang lebih stabil mempengaruhi keinginan para TKI untuk mendapat penghidupan yang layak.

Menurut data Badan Pusat Statistik pengangguran di Indonesia dapat dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang merupakan proporsi penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja, melalui data dari BPS menunjukkan tingginya angka pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan, tahun 2013 – 2017 jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan tidak tamat SD sebanyak 4.475.796 jiwa dengan jumlah terbesar pada tahun 2013 (1.012.552 jiwa) dan jumlah terendah pada tahun 2017 (546.897 jiwa), tingkat pendidikan SD sebanyak 11.246.174 jiwa, lalu pengangguran dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 13.684.957 jiwa, tingkat pendidikan dengan menamatkan jenjang SMA/SMK sebanyak 28.048.103 jiwa dengan jumlah tertinggi pada tahun 2015 (6.786.496 jiwa) dan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2017 (2.935.916 jiwa), selanjutnya pengangguran dengan tingkat pendidikan Diploma pada tahun 2015 sebanyak 505.853 jiwa, merupakan jumlah tertinggi sedangkan pada tahun 2017 adalah jumlah terendah sebanyak 249.705 jiwa dari total 1.995.804 jiwa pengangguran yang menamatkan tingkat pendidikan Diploma, terakhir jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 4.841.134 jiwa. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan yang rendah lebih banyak daripada jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan tinggi.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di dalam negeri ini merupakan salah satu penyebab munculnya fenomena migrasi tenaga kerja antar negara, meskipun sebenarnya banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi

---

<sup>2</sup> Miriam Budiarmo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, Hlm. 133

tenaga kerja namun tetap alasan ekonomilah yang paling dominan<sup>3</sup>. Migrasi tenaga kerja lebih dikenal dengan istilah pekerja migran. Di Indonesia istilah ini merujuk pada pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Berbagai persoalan yang menimpa para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) seperti mendapat perlakuan yang kasar atau tidak manusiawi, tetapi sebagian besar dari mereka banyak yang memperoleh perlakuan sewajarnya dan mendapatkan hak – haknya. Perlakuan – perlakuan seperti pembayaran upah kerja yang ditunda oleh majikan dan perusahaan jasa tenaga kerja swasta tempat mereka bekerja, pelecehan seksual, pemukulan, dan lain – lain. Hal ini terjadi karena mereka tidak memperoleh pemahaman “*workplace literacy*” atau literasi tentang tempat kerja beserta dengan resiko saat mereka bekerja di luar negeri dan juga minimnya akses informasi terkait pelayanan dan penempatan kerja yang juga dipengaruhi tingkat pendidikan seperti paparan data oleh Badan Pusat Statistik Indonesia, sehingga calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) cenderung bersikap pasif terhadap perlakuan perusahaan jasa tenaga kerja swasta maupun majikannya karena mereka tidak tahu harus berbuat apa untuk mengatisipasinya.

Kemampuan memperoleh informasi para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maupun Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus diiringi dengan intensifnya peran pemerintah dalam menyediakan informasi. Karenanya, aspek pelayanan informasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan pemahaman calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terutama mengenai informasi hak dan kewajibannya. Pemahaman ini berguna untuk memberdayakan mereka agar mengerti dimana mereka akan bekerja, jenis pekerjaan apa yang mereka hadapi, dan juga cara mereka mengantisipasi perlakuan yang bertentangan dengan hak dan kewajiban sebagai

---

<sup>3</sup> Aris Ananta, Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hal. 245.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) belum sepenuhnya memberikan pemahaman terkait mundurnya jadwal pemberangkatan, dan administrasi keberangkatan akan tetapi hanya menjelaskan informasi tentang persyaratan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), gaji/*salary*, jenis pekerjaan dan persyaratan lainnya. Terlepas pemberian informasi juga dilakukan melalui penyuluhan informasi kerja dengan cara pelatihan sebelum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberangkatkan ke negara tujuan kerja, namun permasalahan tidak hanya melulu seputar hal – hal teknis melainkan juga manipulasi status perkawinan, umur, dan alamat yang disebabkan keterlambatan pemberangkatan setelah berakhirnya masa kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang legal sehingga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut tidak memperpanjang paspor kerja lalu pada akhirnya mereka berubah status menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal. Upaya untuk mengurangi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal tersebut dengan meningkatkan pengawasan pada PPTKIS guna memberi sanksi tegas pada para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dikirimkannya dan upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam mewujudkan terjaminnya hak sesuai peraturan perundang – undangan sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Kendala bahasa juga mempengaruhi pemahaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam beradaptasi di jenis pekerjaan dan tempat mereka bekerja, karena dengan kondisi pemahaman tentang hal – hal di lingkup pekerjaannya mereka dituntut untuk cepat memahami instruksi dan cara kerja yang disampaikan oleh perusahaan jasa tenaga kerja swasta maupun majikannya guna menunjang kesuksesan performa kerja mereka. Selain itu mereka juga membutuhkan kemampuan *oral* dalam berkomunikasi, kemampuan berkerja sama dalam tim, kemampuan dalam memecahkan masalah, dan lain – lain. Sticht (1988) membedakan antara literasi umum dan spesifik, keaksaraan umum (misalnya, kosa kata dan operasi aritmatika) berkorelasi dengan tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang. Keberaksaraan spesifik terbatas pada sesuatu (misalnya, elektronik). Sticht melaporkan bahwa orang dengan kemampuan baca tulis yang

tinggi lebih cenderung menggunakan keterampilan membaca mereka di tempat kerja dan melakukan tes ketrampilan yang lebih baik daripada yang kurang terpelajar. Keaksaraan atau pengetahuan spesifik menambah peningkatan kemampuan baca terhadap kemampuan baca tulis yang rendah. Berlatih juga meningkatkan tingkat membaca untuk tugas tertentu, keaksaraan tertentu dapat mengimbangi rendahnya tingkat keaksaraan umum. Dengan kata lain, tempat kerja bisa meningkatkan kemampuan membaca seseorang.<sup>4</sup>

Dalam *The Politics of Workplace Literacy*, sebuah studi kasus pekerja rumah sakit Afrika – Amerika (bekerja di rumah tangga, layanan makanan, dan binatu), Gowen (1992) menunjukkan keniscayaan filsafat ke – beraksaraan dalam menentukan isu kurikuler dan evaluatif dalam proyek ini. Dia menjelaskan sebagai berikut :

Margaret (konsultan proyek) memegang pengaruh paling besar dalam mengembangkan pelajaran dan materi. Dia mewakili satu perspektif tentang literasi di tempat kerja. Definisinya tentang masalah dan solusinya, sesuai dengan wacana publik tentang literatur di tempat kerja .... Tujuannya adalah untuk membantu pekerja mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk bertahan dalam sistem saat ini dan untuk maju di dalamnya. Di sisi lain, Aisha (instruktur proyek) memiliki konsepsi yang sangat berbeda mengenai masalah dan solusinya. Sebagai aktivis sosial dengan latar belakang model bantuan mandiri dan kelompok belajar Freirean, Aisha meyakini bahwa sistem tersebut perlu diubah. Dia melihat tujuan pengajaran literasi di tempat kerja sebagai pemberdayaan melalui pengembangan kesadaran kritis untuk mengubah sistem sosial, politik dan ekonomi saat ini. Di tengah dan ditarik ke dua arah karena berbagai alasan adalah Noreen, Karen, Rose, Amanda, dan Sarah .... Perbedaan dalam masalah literasi dikonseptualisasikan oleh berbagai anggota proyek memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan dan hasil kelas. (halaman 22). Gowen kemudian menunjukkan bahwa harapan dari staff proyek adalah bahwa program pelatihan tersebut akan membantu terutama pihak rumah sakit, namun juga akan pindah ke

---

<sup>4</sup> Theodore Lewis, Mildred Griggs ; *Workplace Literacy – Is there a Role for Vocational Institutions*, National Center for Research in Vocational Education University of California, 1995, hal 18.

area lain dari kehidupan karyawan, "mengembangkan harga diri dan menciptakan inisiatif untuk pendidikan dan kemajuan yang lebih baik."(halaman 37).

Gowen melanjutkan hal berikut : dengan demikian, proyek King Memorial pada awalnya didasarkan pada keyakinan bahwa apa yang baik bagi atasan adalah baik agar karyawan bersikap fleksibel, menentukan diri sendiri dalam hal pekerjaan, dan untuk mencari kemajuan dalam sistem. Dan jika karyawan melihat nilai pribadi dalam pelatihan ini, Margaret berharap beberapa dari mereka akan mencari pendidikan lebih lanjut pada waktu mereka sendiri. Apa yang tidak termasuk dalam cerita ini adalah kemungkinan karyawan memahami kebutuhan literasi mereka secara berbeda, sehingga mereka mungkin percaya bahwa apa yang baik bagi atasan mereka adalah tindakan eksploitatif terhadap mereka, atau bahwa sistem itu mungkin tidak setua yang dipikirkan Margaret. (halaman 37) Dan, memang, Gowen (1992) melaporkan bahwa para pekerja menemukan cara untuk menolak kurikulum, yang telah berfokus secara sempit pada tugas pekerjaan mereka. Seorang pekerja memprotes, "Saya tidak ingin tahu apa – apa kecuali tentang pekerjaan yang saya geluti dan membersihkan debu" (halaman 93). Yang lain melaporkan bahwa tugas favoritnya adalah menonton film *Raisin in the Sun* dan untuk menulis tanggapan pribadinya tentang pekerjaan. Dia bangga dengan esai itu. Namun, staf proyek yang menentang perspektif literasi tidak setuju mengenai keefektifan tugas tertentu dalam konteks program literasi bagi *cleaning service*. Kami menduga bahwa bagaimana literasi di tempat kerja dikonseptualisasikan dan didefinisikan oleh Redwood akan mendikte dan mengarahkan tindakan kurikuler dan instruksionalnya. Kami mengharapkan, sesuai dengan usulan proyek, tradisi pengembangan kurikulum lembaga kejuruan, dan preferensi yang ditetapkan dari Kantor Pendidikan AS dan auditor Program Non-Tempat Kerja Nasional (misalnya, Kutner et al., 1991; U.S.Department of Education, 1992 ), bahwa pendekatan konteks fungsional akan disetujui secara seragam.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Theodore Lewis, Mildred Griggs ; Workplace Literacy – Is there a Role for Vocational Institutions, National Center for Research in Vocational Education University of California, 1995, hal 42.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Setelah latar belakang dikemukakan maka untuk memperjelas arah tujuan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) di kalangan Tenaga Kerja Indonesia ?
2. Bagaimana kompetensi literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) berdampak pada upaya pemahaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini memiliki tujuan seperti rumusan masalah telah diuraikan diatas diatas, diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui kemampuan Tenaga Kerja Indonesia dalam memahami *workplace literacy* guna membantu menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk mengetahui gambaran kemampuan pemahaman Tenaga Kerja Indonesia tentang hak dan kewajiban yang mereka dapatkan di luar negeri ketika bekerja.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian mengenai pemahaman *workplace literacy* pada Tenaga Kerja Indonesia diharapkan memiliki manfaat bagi penulis, masyarakat maupun pihak yang terkait dengan pokok bahasan masalah dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis/akademis maupun manfaat secara praktis sebagai berikut :

### **I.4.1 Manfaat Akademis**

Penelitian diharapkan mampu memperkaya ilmu dan studi – studi terkait pemahaman *workplace literacy* pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai dengan aturan yang disepakati oleh perusahaan jasa tenaga kerja swasta dan majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan memberikan upaya pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja

sebagai bentuk perlindungan hak dan kewajiban kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Selain itu, dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan atau acuan bagi peneliti selanjutnya.

#### **I.4.2 Manfaat Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan informasi bagi pusat – pusat informasi di Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) dan juga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dalam memberikan pengetahuan tentang dunia kerja termasuk didalamnya untuk meningkatkan pemahaman literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) pada kalangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

:

## I.5 Tinjauan Pustaka

### I.5.1 Literasi di Tempat Kerja (*Workplace Literacy*)

#### I.5.1.1 Perubahan dalam Dunia Kerja

Globalisasi memunculkan teknologi baru di tempat kerja. Inti dari globalisasi adalah strategi yang diadopsi oleh perusahaan multinasional untuk meningkatkan desentralisasi dan penyebaran proses produksi. Seperti yang digambarkan dalam hubungan Hongkong dengan China Selatan yang dikutip dalam studi ILO (1996), dimana 30.000 pabrik melakukan pemrosesan untuk perusahaan Hongkong. Namun, pada tahun 1991 lebih dari separuh perdagangan Hongkong bergantung pada tingkat permintaan di Amerika Serikat karena sebagian besar perdagangan China melibatkan pemrosesan ekspor kembali (*re-export*) ke Amerika Serikat.

Untuk memenuhi tuntutan yang cepat berubah, sistem produksi mengalami perubahan signifikan. Model produksi Tayloristik digantikan oleh desentralisasi, sistem otomasi yang fleksibel. Ciri khas pengaturan seperti itu adalah klasifikasi pekerjaan yang lebih sedikit dengan pekerja diharapkan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. *Multi-skilling* dan rotasi pekerjaan menjadi kunci utama. Dalam beberapa kasus tidak ada yang menjadi *firstline supervisor*; sebaliknya peran itu diharapkan bisa dilakukan sendiri oleh pekerja. Atribut yang dicari pada pekerja lebih dari keterampilan spesifik pekerjaan mereka, yaitu kemampuan untuk dilatih, motivasi positif dan kapasitas untuk tampil sebagai bagian dari tim kerja. Lebih penting lagi, kebijakan personalia mengalami perubahan signifikan, penekanannya adalah pada memiliki kelompok inti yang kecil dari karyawan dengan *outputs* lain yang diberikan oleh pekerja sementara atau kontrak. Sementara bagi manajemen, ini adalah salah satu elemen kunci menuju fleksibilitas yang lebih besar, mengurangi biaya, dan meningkatkan efisiensi. Elemen inilah yang bagi para pekerja, dapat memicu terjadinya perubahan literasi di tempat kerja menjadi apa yang disebut oleh Cassidy dan Shanahan (1979) sebagai "*survival literacy*" (dikutip dalam Roberts, 1995).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Bhattacharya, Gopal : *Literacy in Workplace*, ILO, Southeast Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team (SEAPAT), 1997

Menurut Stich (1995) Literasi fungsional, juga disebut literasi berorientasi kerja yaitu literasi yang memiliki karakteristik diantaranya : keaksaraan, dan fungsionalitas dalam keterampilan ekonomi. Literasi di tempat kerja, literasi yang berfungsi di tempat kerja – di perusahaan bisnis atau pabrik. Kedua literasi ini sampai pada titik yang sama, meski secara historis dimulai dari dua basis yang berbeda. Literasi fungsional diawali dengan kemampuan baca tulis dan kemudian berusaha menggabungkan keterampilan fungsional itu sendiri untuk produktivitas yang lebih tinggi, dengan berusaha membuat motivasi baca – tulis bagi peserta didik. Literasi di tempat kerja dimulai dengan produktivitas dan kemudian beralih ke literasi agar berhasil meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pekerja yang tergabung dalam program literasi di tempat kerja tidak lantas buta huruf, namun mereka buta huruf secara fungsional. Sudah dikatakan bahwa masalah di negara berkembang adalah buta huruf, namun di negara maju masalahnya adalah buta huruf fungsional. Dalam situasi di Amerika dan juga dalam konteks negara maju lainnya, oleh karena itu, seseorang harus menghadapi literasi kerja "fungsional" – sebenarnya dengan keragaman literasi tempat kerja fungsional. Karena berbagai kelompok pekerja dalam konteks kelembagaan yang sama mungkin memiliki latar belakang budaya dan pendidikan linguistik yang beragam, literasi di tempat kerja dapat berkisar dari membaca dan menulis sederhana sampai tingkat tertentu. Literasi yang biasanya diakuisisi pada akhir pendidikan menengah atau sebagai bagian dari pendidikan pasca sekolah menengah. Program literasi di tempat kerja yang berhasil memang telah mengakomodasi beragam tingkat keaksaraan untuk memenuhi beragam kebutuhan kelompok pekerja yang berbeda – dari pekerja yang tidak berbahasa Inggris sampai ke lulusan sekolah menengah dan bawah.

Konteks dari semua masalah ini adalah iklim ekonomi 1980-an. Literasi di tempat kerja dapat disebut sebagai anak dari persaingan ekonomi internasional, dan lahir di lingkup pabrik Amerika. Amerika sepertinya kalah dalam persaingan ekonomi dengan orang Jepang dan orang-orang Eropa. Pemimpin bisnis Amerika berbicara tentang biaya yang melebihi anggaran. Pergantian karyawan, pemborosan dan kerusakan peralatan, ketidakpuasan pelanggan, dan sebagai

konsekuensinya adalah ketidakmampuan dalam bersaing. Beberapa lainnya membicarakan ketakutan mereka tentang kemunculan masyarakat dua tingkat pada tahun 2000 – satu kelompok bersedia dan mampu bekerja, yang lainnya kurang dalam keterampilan dan tidak dapat dipekerjakan di tingkat manapun (Filipina 1988). Namun, tidak ada perhatian yang diberikan pada faktor struktural, investasi R & D rendah, praktik manajemen yang buruk, gaji yang tinggi pada CEO dan jajarannya, atau visi bisnis di Amerika yang rabun itu menjaga diri mereka terfokus pada garis bawah dalam kurun waktu 90 hari. Solusinya adalah produktivitas – dimana dianggap rendah karena minimnya kapasitas pekerja. Produktivitas tidak mungkin meningkat secara signifikan karena pekerja yang tidak terlatih. Pekerja itu tidak bisa dilatih karena mereka buta huruf secara fungsionalitas. Sebagian besar kesalahan yang ditimbulkan dibebankan pada sekolah – sekolah. Sekolah ditantang untuk berbuat lebih baik dalam mengajarkan dasar – dasarnya kepada murid mereka. Mereka diminta untuk merestrukturisasi dan mereformasi agar bisa menyiapkan generasi siswa yang baru pada tempat kerja Hi-Tech. Bagi yang sudah keluar sekolah dan berada di tempat kerja, solusinya adalah literasi di tempat kerja. Para pekerja harus diberi literasi fungsional yang terintegrasi dengan keterampilan terkait pekerjaannya. Di tempat kerja pada saat ini, literasi dianggap benar-benar diperlukan, dan tingkat literasi yang tidak memadai tidak dapat diterima. Tingkat dan pemahaman tentang literasi oleh para pekerja sangat dibutuhkan, dengan demikian pekerjaan yang membutuhkan membaca, menulis, dan komputerisasi dapat dikerjakan secara efektif. Sehingga, pekerja tidak hanya bertugas merawat mesin produksi melainkan berkontribusi dalam memecahkan masalah dan memberikan inovasi bagi perusahaan.<sup>7</sup>

#### **I.5.1.2 Literasi Pekerja di Tempat Kerja**

Agar dapat tampil memuaskan, seorang pekerja harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan tertentu. Ketiadaan kompetensi ini

---

<sup>7</sup> Stich, Thomas G ; *The Military Experience and Workplace Literacy : A Review And Synthesis for Policy and Practice*, National Center On Adult Literacy, University Of Pennsylvania, 1995.

dalam pekerja berarti kerugian finansial dan bahkan mungkin dapat menghilangkan peluang bagi perusahaan, dan disinilah letak pusat kepentingan perusahaan. Pekerja dengan tingkat literasi di tempat kerja yang memadai merupakan aset bagi perusahaan yang memulai re-organisasi, menjadwalkan produksi baru atau meluncurkan unit baru. Oleh karena itu, manajemen ingin mengeksplorasi bagaimana cara meningkatkan keterampilan para pekerjanya. Salah satu program yang paling umum dalam kategori ini adalah ketika sebuah proses baru akan dibuat atau kegiatan tambahan ditambahkan ke profil perusahaan. Namun, tidak cukup sampai dimana perusahaan melakukan analisis kebutuhan pelatihan terhadap para pegawainya dan kemudian mengatur sebuah program untuk memenuhi kebutuhan yang teridentifikasi. Selain itu, kualitas yang akan membantu pekerja dalam menghadapi perubahan teknologi dan perubahan budaya organisasi, seperti kerja tim, hubungan interpersonal, keterampilan komunikasi, dan ketrampilan yang umumnya tidak diberikan selama sekolah formal.

Pada titik ini, mungkin berguna untuk menggambarkan persyaratan literasi di tempat kerja yang diidentifikasi oleh Konfederasi Industri Inggris (CBI) (1989):

- 1. Nilai dan Integritas** : mengupayakan kualitas tidak hanya dalam hubungan seseorang dengan orang lain tetapi juga saat melakukan tugas, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim; pengakuan akan pentingnya *job role* dan kepentingan orang lain.
- 2. Komunikasi yang efektif** : menggunakan secara efektif berbagai bentuk komunikasi (lisan / tulisan / teknis / visual dan lain-lain) tergantung pada tujuan dan penerima yang berbeda.
- 3. Penerapan Hitung - menghitung** : memahami, menginterpretasikan dan menggunakan secara efektif informasi numerik baik dalam bentuk tertulis maupun cetak, mengidentifikasi bentuk komunikasi numerik yang paling efektif (peta, diagram alur, model) untuk situasi tertentu tergantung pada penerima yang dimaksud, menggunakan pendekatan berbasis numerik untuk memecahkan masalah.

4. **Aplikasi Teknologi** : untuk memahami peran dan potensi teknologi informasi baik dalam situasi belajar maupun kerja, memiliki pengetahuan tentang komputer dan peralatan elektronik lainnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja, menghargai berbagai produk dan paket teknologi informasi yang tersedia saat ini dan yang sedang berkembang, menghargai cara pengembangan teknologi di lingkungan sekitar dalam pengertian yang lebih luas (perbedaan teknologi dan produk aplikasinya).
5. **Pemahaman Dunia Kerja** : kesadaran ekonomi menandakan pemahaman akan gagasan ekonomi dasar (menciptakan peluang, penawaran dan permintaan, karakter permintaan di masyarakat, pertumbuhan, persaingan, dll.). Kompetensi untuk menerapkan pengetahuan, pemahaman konsep dan keterampilan analisis terhadap masalah – masalah ekonomi, kemampuan untuk mengidentifikasi, mengkritik, serta mengevaluasi aspek ekonomi dari pengambilan keputusan karena mempengaruhi individu, organisasi, industri dan masyarakat pada umumnya.
6. **Keterampilan Pribadi dan Interpersonal** : untuk mengidentifikasi tanggung jawab, melakukan berbagai peran (mendukung, berwibawa dalam lingkup pekerjaannya, dll.) dalam berurusan dengan orang lain terutama bila hal ini melibatkan penyelesaian tugas, meninjau kekuatan dan kelemahan rekan kerja dan menetapkan target pengembangan diri secara pribadi hal ini bertujuan untuk mandiri dan menumbuhkan rasa percaya diri
7. **Pemecahan Masalah** : untuk mengidentifikasi dan menentukan sifat suatu masalah baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim, merumuskan solusi dan merancang strategi sesuai sumber daya yang ada, mengatur sebuah pendekatan untuk memecahkan masalah, melaksanakan dan meninjau kembali kegiatan pemecahan masalah.
8. **Semangat Untuk Berubah** : secara kritis menyadari dampak positif dan negatif dari perubahan, baik berkenaan dengan diri sendiri, organisasi individual, atau keseluruhan industri tertentu, sesuai dengan yang ditentukan oleh berbagai agen perubahan. Perlu dicatat bahwa persyaratan

yang diidentifikasi oleh CBI bersifat luas tetapi tidak diragukan lagi bahwa ini adalah kompetensi penting yang harus dimiliki seorang pekerja dalam berbagai tingkat tergantung pada sifat tugas yang ditugaskan kepadanya untuk berhasil menyelesaikannya.

**9. Pembelajaran Keorganisasian** : untuk program literasi di tempat kerja yang menjadi bagian dari proses manajemen, perusahaan harus menjadi tempat pembelajaran tentang organisasi yang menyadari bahwa pembelajaran adalah kunci pertumbuhan dan perkembangan rencana untuk masa depan (organisasi) yang sesuai. Dalam pembelajaran tentang organisasi, pemberdayaan para pekerja adalah melalui pembelajaran. Ini berarti menciptakan sebuah sistem di mana semua orang belajar. Lingkungan ini akan memberikan dukungan yang diperlukan untuk program literasi di tempat kerja dan juga kepada peserta program (pekerja).

**10. Peranan Pekerja dan Organisasi Pekerja dalam Mempromosikan Literasi di Tempat Kerja**

Seperti yang ditunjukkan sebelumnya, program literasi di tempat kerja biasanya disampaikan bersamaan dengan pelatihan kerja, literasi ini memfasilitasi asimilasi terhadap pelatihan yang diberikan. karena metode *on the job training* sebagai mode pelatihan bagi pekerja dinilai kuno lalu digantikan dengan program literasi di tempat kerja yang dianggap sebagai metode baru. Salah satu temuan penting dalam hal ini, seperti yang dilaporkan oleh Hollenbeck (1993) adalah bahwa perusahaan dengan program literasi di tempat kerja melaporkan insiden kekurangan kompetensi dasar yang lebih tinggi dan tingkat peningkatan kebutuhan keterampilan yang lebih tinggi daripada perusahaan tanpa program semacam itu. Temuan lain Hollenbeck adalah bahwa perusahaan besar (di antara kategori kecil dan menengah) lebih cenderung memiliki program literasi di tempat kerja. Ukuran lapangan kerja rata-rata untuk perusahaan dengan program tersebut adalah 210 karyawan. Temuan ini merupakan petunjuk penting bagi pengusaha dan pekerja untuk menempatkan program

literasi di tempat kerja. Oleh karena itu usaha kolaboratif harus dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan program literasi di tempat kerja tidak hanya di perusahaan – perusahaan besar tetapi juga untuk perusahaan – perusahaan yang lebih kecil. Karena kapasitas perusahaan kecil untuk melakukan investasi dalam hal waktu dan uang cenderung terbatas, metode dalam mengurangi biaya operasional (mis., usaha koperasi) mungkin dapat diterapkan. Perhatian khusus harus diberikan pada pekerja yang lebih tua dan juga pekerja wanita. Juga harus diakui bahwa dalam beberapa kasus, sikap pengusaha bisa menjadi hambatan serius dalam perencanaan dan pelaksanaan program literasi di tempat kerja.

### **I.5.2 Keselamatan Kerja**

Apabila lingkungan tempat bekerja aman dan sehat, setiap pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika lingkungan tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya yang dapat mengakibatkan cedera, kerusakan dan absen sakit para pekerja tak terhindarkan, serta mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan menguramgi produktivitas perusahaan. Meskipun kenyataannya, para pengusaha/majikan di seluruh dunia telah merencanakan strategi bisnis mereka dengan kehati – hatian, namun masih banyak yang mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi pekerja. Biaya yang dikeluarkan (*spent*) akan lebih membengkak jika masalah tersebut tidak diperhatikan.

Menurut ILO<sup>8</sup>, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di lingkungan tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit. Angka menunjukkan, biaya untuk keselamatan dan kesehatan kerja serta sosial dari produksi terlalu tinggi. Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa negara dapat mencapai 4 % dari

---

<sup>8</sup> Keberlanjutan Melalui Perusahaan yang Kompetitif dan Bertanggung Jawab (SCORE). Modul 5, / International Labour Office. - Jakarta: ILO, 2013, vol 5 . (Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja)

produk nasional bruto (PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi:

- a. Biaya asuransi kesehatan;
- b. Kehilangan hari dan jam kerja;
- c. Mengurangi produktivitas;
- d. Hilangnya kompensasi bagi pekerja;
- e. Biaya waktu / uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja;
- f. Kerusakan dan perbaikan peralatan;
- g. Rendahnya moral staf;
- h. Publisitas buruk;
- i. Kehilangan kontrak karena kelalaian.

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dipandang sebagai bagian tidak terhindarkan dari kegiatan produksi. Namun, seiring waktu keadaan berubah, saat ini ada berbagai ketentuan hukum nasional dan internasional yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan harus dipenuhi di tempat kerja. Ketentuan – ketentuan tersebut menggambarkan kesepakatan antara pengusaha / pengurus, pekerja dan pemerintah bahwa tingkat pengeluaran biaya akibat terjadinya kecelakaan kerja harus diminimalisir. Pengeluaran biaya ini menghambat daya saing pada bisnis, mengurangi kesejahteraan ekonomi negara, sehingga keselamatan dan kesehatan dapat dilakukan melalui tindakan di lingkungan kerja yang sederhana tetapi konsisten. Kegiatan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja tidak harus mahal. Namun, jika diaplikasikan pada perbaikan dalam operasional atau penjualan, memerlukan komitmen jangka panjang antara para pekerja, manajer dan perwakilan mereka.

Hal ini tidak bisa hanya ditangani dalam seminggu sebelum inspeksi pabrik atau kunjungan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan dan tidak bisa diabaikan begitu saja karena resesi. Untuk mencegah akibat keselamatan dan kesehatan kerja seperti cedera, sakit dan kematian membutuhkan perhatian yang berkelanjutan, tindakan efektif pada keselamatan dan kesehatan kerja menuntut komitmen bersama antara pekerja dan perusahaan. Pekerja dan perusahaan/majikan harus

menghormati poin – poin keselamatan dan kesehatan kerja. Mereka juga harus menjaga, mengikuti dan terus mengevaluasi kebijakan dan praktek – praktek yang ditetapkan. Karena sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terorganisir akan tercipta apabila pekerja dan perusahaan memiliki komitmen yang sama

. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, hal tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja dari bahaya yang dapat diakibatkan karena kelalaian dalam bekerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan<sup>9</sup>. Menurut Mondy dan Noe, dalam (Pangabean Mutiara, 2012:112), manajemen keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental<sup>10</sup>. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja<sup>11</sup> (Mangkunegara, 2000:161 Dalam Wahyu Ratna S. 2006:16).

### **I.5.2.1 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.<sup>12</sup>

#### **1. Moral**

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama (Undang – Undang Republik Indonesia

---

<sup>9</sup> Bangun, Wilson : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.

<sup>10</sup> Sibarani, Mutiara Pangabean : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Gahlia Indonesia, 2012.

<sup>11</sup> Wahyu Ratna Sulistyarini : *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat di Klaten*. Surakarta : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 2006.

<sup>12</sup> Bangun, Wilson : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Oleh karena itu, pihak perusahaan/majikan menyediakan fasilitas yang menunjang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan dan gangguan kesehatan pekerja.

## 2. Hukum

Undang – Undang Ketenagakerjaan adalah bentuk perlindungan negara bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko pekerjaan. Pengusaha/majikan yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi keselamatan dan kesehatan akan mendapatkan hukuman sesuai dengan Undang – undang Ketenagakerjaan. nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

## 3. Ekonomi

Alasan ekonomi yang diakibatkan karena kecelakaan kerja akan membuat perusahaan/majikan mengeluarkan biaya penanggungan kesehatan. Kebanyakan perusahaan/majikan telah bekerja sama dengan pihak asuransi penjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Kerugian bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja.

### **I.5.3 Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah faktor penunjang dalam keberhasilan pekerja karena dengan kondisi fisik dan mental yang baik akan berimbas pada kinerja dalam menyelesaikan beban kerja. Hal tersebut juga akan memicu terciptanya budaya kerja yang terorganisir sehingga lingkungan kerja yang sehat dapat membuat pekerja tidak mengalami gangguan kesehatan. Pengertian kesehatan kerja tersebut diperkuat oleh pernyataan Mangkunegara (2004:161), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja dimana para pekerja bekerja

melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik<sup>13</sup>.

Kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara,2012:113), dibagi menjadi dua<sup>14</sup>, yaitu :

### **1. Physical Health**

- a. *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan kesehatan jasmani sebelum penempatan)
- b. *Periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)
- c. *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan kesehatan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)
- d. *A well – equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis dan staff medis yang memadai dan berkompeten)
- e. *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya staff SHE (*Safety and Health Environments*) dan personalia medis dan yang terlatih)
- f. *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan sistematis dan preventif untuk menmencegah stress dan tekanan kerja)
- g. *Periodic and systematic inspections of provisions for proper sanitation* (pemeriksaan berkala tentang sanitasi secara sistematis).

### **2. Mental Health**

- a. *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya spesialis dan instruksi psikiatris)
- b. *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga – lembaga psikiater dari luar)

---

<sup>13</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda, 2004.

<sup>14</sup> Sibarani, Mutiara Pengabean : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Gahlia Indonesia, 2012.

- c. *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan kepada pekerja mengenai sifat dan pentingnya masalah kesehatan mental )
- d. *Development and maintenance of a proper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan manusia yang layak).

#### **I.5.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut DEPNAKER (2005) keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah – langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang – undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja<sup>15</sup>. Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Prawirosentono Suyadi (2002:91) adalah ”menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar”<sup>16</sup>.

Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani para tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.<sup>17</sup> Menurut Barthos Basir (2009:138) di Indonesia berbagai peraturan perundangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan – peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : “Tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas

---

<sup>15</sup> DEPNAKER : *Himpunan Perundang-Undangan Keselamatan Kerja*, Jakarta, 2005.

<sup>16</sup> Prawirosentono, Suyadi : *Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002.

<sup>17</sup> Sibarani, Mutiara Pengabean : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Gahlia Indonesia, 2012.

keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama”<sup>18</sup>.

Menurut Bangun Wilson (2012:386), secara khusus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja nomor PER. 05/MEN/1996 PASAL 1, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif<sup>19</sup>. Oleh karenanya keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja para tenaga kerja, menghambat produktivitas perusahaan/majikan, dan gangguan keselamatan dan kesehatan kerja akibat kurang diperhatikannya aspek – aspek oleh para pekerja maupun pihak perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:114) ”bahwa kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan yang harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya”<sup>20</sup>.

Menurut Desles, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:115), mengemukakan bahwa ada tiga penyebab umum kecelakaan, yaitu secara kebetulan (*chance occurrence*), kondisi tidak aman (*unsafe codition*), dan sikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts on the part of employee*)<sup>21</sup>. Faktor – faktor yang menyebabkan antara lain :

1. Alat pengaman yang tidak sempurna
2. Peralatan yang rusak
3. Prosedur yang berbahaya didalam, diatas atau disekitar peralatan dan mesin.

---

<sup>18</sup> Barthos, Basir : *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta : Bumi Askar, 2009.

<sup>19</sup> Bangun, Wilson : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.

<sup>20</sup> Sibarani, Mutiara Pengabean : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Gahlia Indonesia, 2012.

<sup>21</sup> Sibarani, Mutiara Pengabean : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Gahlia Indonesia, 2012.

4. Tempat penyimpanan yang tidak aman.
5. Kurangnya pencahayaan.
6. Tidak berfungsinya ventilasi buangan udara.

#### **I.5.4.1 Potensi Bahaya dan Risiko terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan oleh beban kerja, karena itu perlu dilihat penyebab dan dampak yang ditimbulkan. Potensi bahaya adalah hal – hal yang berpotensi dalam mengancam keselamatan dan kesehatan serta mengakibatkan kerugian karena terjadinya kecelakaan kerja. Risiko adalah suatu keadaan yang membahayakan dan berpeluang mengakibatkan cedera. Mustahil untuk mengetahui semua bahaya yang ada, beberapa keadaan yang tampak jelas berbahaya, seperti penggunaan tangga yang tidak stabil saat bekerja atau penanganan bahan kimia bersifat asam. Namun, banyak kecelakaan kerja terjadi akibat dari situasi sehari – hari (*daily situation*) misalnya terjatuh karena lantai yang licin di pabrik/kantor. Hal tersebut bukan berarti lantai yang licin adalah potensi bahaya, hal ini dapat terjadi mungkin karena tidak dipasangnya rambu/tanda yang menyatakan bahwa lantai tersebut licin sehingga menjadi potensi bahaya yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Seperti diketahui, potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat bermacam – macam kejadiannya. Terlebih lagi, masing-masing risiko bisa menjadi tinggi atau rendah, tergantung pada tingkat peluang bahaya yang ada. Mempertimbangkan kasus lantai, tingkat risiko mungkin bergantung pada :

- Apakah sudah ada tanda/ rambu yang memberitahukan bahwa lantai licin ?.
- Risiko cedera – Jika pekerja terjatuh akibat lantai licin, ia cenderung jatuh ke lantai atau menabrak mesin yang bergerak ?.

Suatu bahaya keselamatan dan kesehatan akan muncul apabila seseorang bersinggungan dengan sesuatu yang dapat menyebabkan gangguan/kerusakan bagi tubuh ketika terkena paparan (*exposure*) yang berlebihan. Bahaya keselamatan dan kesehatan dapat menyebabkan penyakit karena paparan dari sumber bahaya di tempat kerja. Potensi bahaya keselamatan dan kesehatan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor kimia, faktor fisik, faktor biologi, faktor ergonomis dan faktor psikologi.

#### **I.5.4.1.1 Faktor Kimia**

Risiko kesehatan dapat terjadi karena paparan yang berlebih dari bahan kimia. Banyak bahan kimia yang memiliki sifat beracun dapat memasuki aliran darah dan menyebabkan kerusakan pada sistem tubuh dan organ lainnya. Bahan kimia berbahaya dapat berbentuk padat, cair, uap/gas dapat masuk ke dalam tubuh melalui tiga cara utama antara lain:

- **Inhalasi (menghirup):** Dengan bernapas melalui mulut atau hidung, zat beracun dapat masuk ke dalam paru – paru. Seorang dewasa saat istirahat menghirup sekitar lima liter udara per menit yang mengandung debu, asap, gas atau uap. Beberapa zat, seperti fiber/serat, dapat langsung melukai paru – paru. Lainnya diserap tubuh ke dalam aliran darah dan mengalir ke bagian lain dari organ tubuh.
- **Pencernaan (menelan):** Bahan kimia dapat memasuki tubuh jika tidak sengaja tertelan atau melalui makanan yang terkontaminasi, makan dengan tangan yang terkontaminasi atau makan di lingkungan yang terkontaminasi. Sehingga mengakibatkan keracunan dan kerusakan pada organ pencernaan.
- **Penyerapan ke dalam kulit atau kontak invasif:** Beberapa di antaranya adalah zat melewati kulit dan masuk ke pembuluh darah, biasanya melalui tangan dan wajah, luka yang terbuka.

Guna mengantisipasi dampak dari paparan zat kimia tersebut yang terjadi di lingkungan kerja akibat bahaya faktor kimia, maka perlu dilakukan pengendalian lingkungan kerja secara teknis sehingga kadar bahan – bahan kimia pada udara lingkungan kerja tidak melampaui nilai ambang batas (NAB).

### **1. Bahan kimia di tempat kerja**

Bahan – bahan kimia digunakan untuk berbagai keperluan di tempat kerja. Bahan – bahan kimia tersebut dapat berupa suatu produk akhir atau bagian bentuk bahan baku yang digunakan untuk membuat suatu produk. Juga dapat digunakan sebagai pelumas, pembersih, bahan bakar mesin produksi. Banyak bahan kimia yang digunakan di tempat kerja mempengaruhi keselamatan dan kesehatan dengan cara – cara yang tidak disadari oleh pekerja. Dampak keselamatan dan kesehatan dari bahaya bahan kimia dapat terjadi secara langsung atau mengendap bertahun tahun pada tubuh dan mengakibatkan gangguan keselamatan dan kesehatan. Hal yang perlu diketahui untuk mencegah atau mengurangi bahaya bahan kimia :

- Kemampuan bahan kimia untuk menghasilkan dampak negatif pada keselamatan dan kesehatan (sifat beracun). Semua bahan kimia harus dianggap sebagai sumber potensi bahaya hingga dampak dari bahan kimia tersebut sepenuhnya diketahui;
- Wujud bahan kimia selama proses kerja, hal ini dapat membantu untuk menentukan bagaimana bahan kimia dapat memapar atau masuk ke dalam tubuh dan serta bagaimana pengendalian dari efek paparan;
- Bagaimana mengenali, menilai dan mengendalikan risiko kimia misalnya dengan memasang peralatan pembuangan (*exhaust*) pada sumber polutan, menggunakan metode *shifting* pada pekerjaan untuk mempersingkat paparan pada pekerja;
- Jenis alat pelindung diri (APD) yang diperlukan untuk melindungi pekerja, seperti respirator dan sarung tangan ;
- Bagaimana mengikuti sistem komunikasi bahaya bahan kimia yang sesuai melalui lembar data keselamatan (LDK) dan label dan bagaimana menginterpretasikan LDK dan label tersebut.

## 2. Lembar Data Keselamatan dan Pelabelan Bahan Kimia

Pelabelan adalah pemberian tanda berupa gambar/symbol, huruf/tulisan, kombinasi keduanya atau bentuk pernyataan lain yang disertakan pada bahan berbahaya, dimasukkan ke dalam kemasan, ditempelkan, atau merupakan bagian dari kemasan zat berbahaya sebagai keterangan atau penjelasan yang berisi nama dari jenis zat kimia, nama bahan aktif yang terkandung, isi/berat netto, kalimat peringatan dan tanda/symbol bahaya, petunjuk pertolongan pertama pada kecelakaan. Pelabelan bahan kimia merupakan cara untuk mencegah penyalahgunaan dan penanganan pertama yang dapat mengurangi risiko cedera atau sakit. Mayoritas dari negara – negara memiliki sistem pelabelan untuk menginformasikan isi yang ada di dalam wadah/kontainer dan memperingatkan efek bahaya zat kimia tersebut. PBB telah mengembangkan Sistem Harmonisasi Global (*Globally Harmonized System - GHS*) tentang klasifikasi dan pelabelan bahaya bahan kimia serta memastikan bahwa peringatan dimengerti oleh lintas batas dan termasuk bahasanya. Idennya adalah bahwa setiap negara akan mengadopsi rambu yang sama, meskipun hal ini tidak wajib. *GHS* telah diadopsi di 67 negara sejauh ini, termasuk negara-negara Uni Eropa, Cina, Amerika Serikat, Kanada, Uruguay, Paraguay, Vietnam, Singapura, Nigeria, Ghana, Federasi Rusia dan banyak lainnya.

Sedangkan lembar data keselamatan adalah lembar petunjuk yang berisi informasi tentang sifat fisika, kimia dari bahan berbahaya, jenis risiko bahaya keselamatan dan kesehatan yang dapat ditimbulkan, cara penanganan serta tindakan khusus yang berhubungan dengan keadaan darurat dalam penanganan pertama pada korban bahan kimia berbahaya.

#### **I.5.4.1.2 Faktor Fisik**

Faktor fisik adalah faktor di dalam tempat kerja yang bersifat fisik antara lain kebisingan, penerangan, getaran, iklim kerja, gelombang mikro dan sinar ultraviolet. Faktor – faktor ini mungkin bagian tertentu yang dihasilkan dari proses produksi atau produk sisa yang tidak diinginkan, seperti :

##### **1. Kebisingan**

Kebisingan adalah suara yang dihasilkan dari alat – alat proses produksi atau alat – alat kerja dan pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Suara keras, berlebihan atau berkepanjangan dapat merusak jaringan saraf sensitif di telinga, sehingga menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen. Hal ini sering diabaikan sebagai masalah keselamatan dan kesehatan, batas paparan terhadap kebisingan ditetapkan dengan nilai ambang batas sebesar 85 dB selama 8 jam sehari. Pencegahan atau pengurangan potensi bahaya kebisingan dapat dilakukan melalui :

- Identifikasi sumber umum penyebab kebisingan seperti mesin, sistem ventilasi, dan alat-alat listrik.
- Melakukan inspeksi tempat kerja untuk paparan kebisingan. Tanyakan kepada pekerja apakah mereka memiliki masalah yang terkait dengan kebisingan. Inspeksi harus dilakukan pada waktu yang berbeda untuk memastikan semua sumber – sumber kebisingan teridentifikasi.
- Terapkan '*rule of thumb*' atau acungan ibu jari jika sulit untuk melakukan percakapan karena tingkat kebisingan mungkin melebihi batas aman.
- Tentukan sumber kebisingan berdasarkan tata letak (*layout*) tempat kerja dan identifikasi para pekerja yang mungkin terpapar kebisingan.
- Identifikasi kontrol kebisingan yang ada dan evaluasi efektivitas pengendaliannya.
- Setelah tingkat kebisingan ditentukan, alat pelindung diri seperti penutup telinga (*tampon*, *earplug*, dan  *earmuff*) harus disediakan dan dipakai oleh pekerja di lokasi yang mempunyai tingkat kebisingan tinggi.

- Dalam kebanyakan kasus, merotasi pekerjaan (*shifting*) juga dapat membantu mengurangi tingkat paparan kebisingan.

## 2. Penerangan

Penerangan di setiap tempat kerja harus memenuhi syarat untuk melakukan suatu pekerjaan karena dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dan produktivitas. Sebagai contoh, pekerjaan perakitan benda dengan komponen kecil membutuhkan tingkat penerangan lebih tinggi. Studi menunjukkan bahwa perbaikan penerangan dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan kerja (*error rate*). Apabila penerangan pada tempat kerja kurang, para pekerja terpaksa membungkuk dan mencoba untuk memfokuskan penglihatan, sehingga tidak nyaman dan dapat menyebabkan masalah pada punggung dan mata. Pada jangka panjang, hal ini dapat memperlambat pekerjaan. Bentuk perlakuan perusahaan/majikan untuk mencegah atau mengurangi potensi kerugian dari penerangan yang buruk adalah :

- Memastikan setiap pekerja mendapatkan tingkat penerangan yang sesuai pada pekerjaannya sehingga mereka tidak bekerja dengan posisi membungkuk atau memicingkan mata;
- Untuk meningkatkan visibilitas, mungkin perlu untuk mengubah posisi dan arah lampu.

## 3. Getaran

Getaran adalah gerakan bolak – balik cepat (*reciprocating*), memantul keatas, kebawah, kedepan, serta kebelakang, gerakan tersebut terjadi secara teratur dan konstan dari benda atau media dengan arah bolak balik dari kedudukannya. Hal tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap keselamatan dan kesehatan. Misalnya, memegang peralatan yang bergetar dengan cepat dan sering dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tangan pekerja karena dapat menyebabkan kerusakan pada pembuluh darah dan syaraf di tangan, mengemudi traktor dijalan bergelombang dengan kursi pengemudi yang dirancang kurang sesuai dengan keadaan jalan sehingga menimbulkan getaran ke seluruh tubuh, dan dapat mengakibatkan nyeri punggung bagian bawah. Getaran dapat dirasakan melalui lantai dan dinding oleh orang – orang yang berada disekitarnya, seperti

mesin besar di tempat kerja dapat menimbulkan getaran yang mempengaruhi pekerja disekitarnya namun tidak memiliki kontak langsung dengan mesin tersebut dan dapat menyebabkan nyeri otot. Batasan getaran alat kerja yang memiliki kontak langsung maupun tidak langsung pada lengan dan tangan tenaga kerja ditetapkan sebesar 4 m/detik. Identifikasi yang dilakukan untuk mencegah atau mengurangi resiko dari getaran :

- Mengendalikan getaran pada sumbernya dengan mendesain ulang peralatan dan memasang penyerap getaran atau peredam kejut.
- Memasang penutup lantai untuk menyerap getaran di workstation, menggunakan alat pelindung diri seperti alas kaki dan sarung tangan saat melakukan kontak langsung dengan mesin – mesin besar.
- Mengganti atau memperbaiki peralatan/mesin yang lebih tua dengan peralatan/mesin baru yang bebas getaran.
- Membatasi tingkat getaran yang dirasakan oleh pekerja dengan memasang peredam getaran pada pegangan dan kursi kendaraan atau sistem *remote control*.

#### 4. Iklim kerja

Keadaan suhu yang berada diatas atau dibawah batas normal akan mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini sebagai bentuk respon alami dan fisiologis dari tubuh serta merupakan salah satu alasan penting untuk mempertahankan tingkat kenyamanan suhu dan kelembaban ditempat kerja. Faktor – faktor fisiologis ini secara signifikan dapat berpengaruh pada efisiensi dan produktivitas pekerja. Sirkulasi udara bersih di ruangan tempat bekerja membantu untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan mengurangi paparan bahan kimia berbahaya. Sebaliknya, ventilasi yang kurang sesuai dapat :

- Membuat pekerja mengalami dehidrasi akut;
- Menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman bagi para pekerja;
- Mengurangi konsentrasi pekerja, akurasi dan perhatian ketika bekerja karena sirkulasi udara yang tidak sempurna.

Tubuh manusia akan berfungsi secara efisien, jika suhu sekitar tetap berada dalam keadaan suhu normal, untuk itu diperlukan iklim kerja/suhu yang sesuai bagi

tenaga kerja pada saat bekerja. Iklim kerja adalah hasil perpaduan dari suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat suhu tubuh tenaga kerja akibat dari pekerjaannya. Iklim kerja berdasarkan suhu dan kelembaban ditetapkan dalam Kepmenaker No. 51 tahun 1999 diatur dengan memperhatikan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat setiap hari yang berdasarkan beban kerja (ringan, sedang dan berat). Yang dapat dilakukan untuk mencegah atau memperbaiki kontrol iklim kerja :

- Memposisikan penempatan dinding atau pembagi ruangan agar tidak membatasi aliran udara;
- Menyediakan ventilasi udara yang cukup untuk sirkulasi di tempat kerja;
- Mengurangi beban kerja fisik mereka yang bekerja dalam kondisi panas sehingga suhu tubuh meningkat dan memastikan tersedianya air minum dan waktu istirahat yang cukup.

#### **5. Radiasi Tidak Mengion**

Radiasi gelombang elektromagnetik yang berasal dari radiasi tidak mengion antara lain gelombang mikro dan sinar *ultraviolet*. Gelombang mikro adalah gelombang yang terdapat pada gelombang radio, televisi, radar dan telepon. Gelombang mikro mempunyai frekuensi antara 30 kHz – 300 GHz dan panjang gelombang 1 mm – 300 cm, radiasi gelombang mikro pendek < 1 cm yang diserap oleh permukaan kulit dapat menyebabkan kulit seperti terbakar, sedangkan gelombang mikro panjang (> 1 cm) dapat menembus jaringan yang lebih dalam. Radiasi sinar *ultraviolet* berasal dari sinar matahari, panjang gelombang sinar *ultraviolet* berkisar 400 – 1 nm. Radiasi ini dapat berdampak pada kulit dan mata, hingga menyebabkan risiko kanker kulit. Untuk mengendalikan dan mencegah efek radiasi sinar tidak mengion adalah :

- Sumber radiasi tertutup;
- Berupaya menghindari atau berada pada batas jarak aman dari sumber – sumber radiasi;
- Menghindari kontak secara langsung dengan benda yang dapat menghasilkan radiasi sinar tersebut;
- Memakai alat pelindung diri;

- Melakukan pemantauan secara rutin.

#### **I.5.4.1.3 Faktor Biologi**

Penyakit yang disebabkan pada saat bekerja merupakan faktor biologi yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, seperti pekerja di pertanian, perkebunan, kehutanan, hingga perkantoran. Penyakit tersebut tersebar melalui virus, bakteri, dan hewan. Misalnya, *tabakosis* pada pekerja yang bekerja pada pertanian tembakau, *bagassosis* pada pekerja – pekerja yang menghirup debu organik misalnya pada pekerja pertanian gandum (*aspergillus*) dan di pabrik gula. Jamur yang terhirup oleh pekerja. *Sporotrichosis* adalah salah satu contoh penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh jamur dan menyerang kelenjar limpa. Agak berbeda dari faktor – faktor penyebab keselamatan dan kesehatan kerja lainnya, faktor biologis dapat menular antar pekerja. Usaha lain yang harus dilakukan untuk mencegah agar penyakit tidak menular, antara lain dengan pemberian vaksinasi seperti vaksin TBC, Cacar, Meningitis, dan Influenza.

#### **I.5.4.1.4 Faktor Ergonomi dan Pengaturan Kerja**

Industri barang dan jasa telah mengembangkan kualitas dan produktivitas. Restrukturisasi proses produksi barang dan jasa terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas produk secara langsung. Sehubungan dengan keadaan tersebut, faktor ergonomi dan pengaturan kerja akan berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari cara memposisikan mesin – mesin produksi sampai penyimpanan alat – alat kerja, karena faktor tersebut dapat menciptakan potensi bahaya dan risiko cedera. Penyusunan tempat kerja dan tempat duduk yang sesuai harus diatur sehingga tidak ada pengaruh yang berbahaya bagi kesehatan, tempat – tempat duduk yang cukup dan sesuai harus disediakan untuk pekerja. Prinsip ergonomi adalah “mencocokkan pekerjaan untuk pekerja”, ini berarti mengatur pekerjaan dan area kerja untuk disesuaikan dengan kebutuhan pekerja, bukan mengharapkan pekerja untuk menyesuaikan diri. Desain ergonomis yang efektif menyediakan *workstation*, peralatan dan perlengkapan yang nyaman serta efisien bagi pekerja untuk digunakan. Hal tersebut juga dapat

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena mengatur proses kerja untuk mengendalikan atau menghilangkan potensi bahaya. Tenaga kerja akan memperoleh keserasian antara tenaga kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya. Waktu bekerja pun harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan ketegangan otot, kelelahan yang berlebihan atau gangguan keselamatan dan kesehatan yang lain. Risiko potensi bahaya ergonomi akan meningkat karena :

- Tugas yang monoton dan berulang dan membutuhkan kecepatan tinggi untuk menyelesaikannya;
- Postur pekerja yang tidak sesuai dengan bidang kerja;

Yang dapat dilakukan untuk mencegah atau meminimalkan bahaya organisasi kerja dan ergonomis :

- Penyediaan alat kerja yang sesuai dengan postur tubuh pekerja.
- Desain *workstation*, sehingga alat – alat mudah dijangkau pekerja.
- Mempertimbangkan rotasi pekerjaan (*shifting*) dan memberikan istirahat yang teratur dari pekerjaan intensif. Hal ini dapat mengurangi risiko kecelakaan dan kesalahan.

#### **1.5.4.1.5 Faktor Pribadi dan Psikologis**

Jika suatu perusahaan ingin memaksimalkan produktivitas para pekerjanya, maka perlu menciptakan tempat kerja dimana pekerja merasa aman dan dihormati. Isu ini melampaui faktor keselamatan dan kesehatan fisik lainnya termasuk melindungi kesejahteraan diri, martabat dan mental pekerja. Intimidasi atau pelecehan sering mengancam rasa kesejahteraan dan keamanan pekerja di tempat kerja.

#### **1. Pelecehan dan penganiayaan**

Pelecehan mengacu pada berbagai perilaku yang tidak diinginkan dan dianggap sebagai gangguan termasuk menganiaya, memaksa, mengganggu, mengintimidasi dan menghina orang lain karena ras, usia, kecacatan, atau jenis kelamin. Umumnya pelecehan terjadi karena perbedaan dalam posisi kerja misalnya seseorang (atau sekelompok orang) dengan kekuasaan atau

wewenangannya melecehkan seseorang yang mempunyai posisi dibawahnya. Pelaku tindak pelecehan sering tidak peduli terhadap dampak yang terjadi pada korban, karena tahu korban berada dalam posisi yang lemah. Dalam kasus lain pelaku pelecehan sepenuhnya menyadari dampak buruk tingkah lakunya terhadap korban seperti menjadi bagian dari penyebab keluarnya korban dari pekerjaan, selain itu korban pelecehan sering merasa tidak berdaya karena dipermalukan, terisolasi dan merasa direndahkan. Pelecehan biasanya serangkaian insiden, bukan satu peristiwa dan mungkin mencakup :

- Memukul atau mendorong;
- Berteriak, mengejek atau mengolok – olok orang;
- Mengancam untuk memberikan penilaian kinerja yang buruk;
- Memindahkan pekerja karena memiliki suatu penyakit atau disabilitas;
- Pelecehan seksual.

Siapa saja bisa diganggu, tetapi lebih mungkin terjadi jika orang tersebut :

- Berbeda (dalam kepribadian, penampilan fisik, warna kulit, disabilitas dll);
- Terisolasi;
- Berada di bawah pengawasan pelaku pelecehan;
- Tidak memiliki cara yang jelas untuk mengeluh.

## **2. Pelecehan seksual**

Pelecehan seksual adalah perlakuan yang bersifat seksual dan tidak diinginkan berdasarkan jenis kelamin, mempengaruhi martabat perempuan dan laki-laki di tempat kerja. Bentuk pelecehan seksual di tempat kerja :

- Penyerangan dan pemerkosaan seksual di tempat kerja;
- Pelecehan fisik (mencium, menepuk, menyentuh, atau mencubit dengan bagian intim korban);
- Pelecehan verbal (*bodyshaming*, menghina dan merendahkan berdasarkan pada jenis kelamin seseorang, dan lelucon yang diceritakan dalam cara ofensif);

- Sebuah permintaan untuk melakukan hubungan seks dengan imbalan manfaat pekerjaan (kenaikan upah, promosi atau kesempatan pelatihan, dll) atau hanya untuk menjaga pekerjaan korban. Bentuk pelecehan seksual juga merupakan penyalahgunaan wewenang oleh majikan (atau agen majikan) dan kadang – kadang digambarkan sebagai pemeras seksual;
- Pelecehan gestural, yang melibatkan gerakan bernada seksual seperti kedipan, mengangguk, gerakan dengan tangan, kaki atau jari, menjilati bibir;
- Pelecehan tertulis atau grafik dengan menampilkan materi pornografi dan pelecehan melalui surat, *e-mail* dan bentuk komunikasi lainnya;
- Pelecehan emosional (diskriminatif, represif, isolatif, dll).

Baik pria maupun wanita dapat menjadi korban pelecehan tanpa memandang usia, status perkawinan, penampilan fisik, latar belakang, atau status pekerjaan. Namun, perempuan cenderung lebih rentan daripada pria. Hal ini karena mereka sering memiliki posisi lemah dalam masyarakat, daya tawar rendah di pasar tenaga kerja dan kekuatan fisik yang kurang/tinggi untuk menahan kekerasan fisik. Survei menunjukkan bahwa setidaknya 40% dari semua perempuan yang bekerja dan sebanyak 15% pria yang bekerja telah mengalami beberapa bentuk pelecehan seksual. Khususnya kelompok rentan lainnya seperti :

- Pekerja muda;
- Pekerja lajang dan pisah;
- Pekerja di tempat kerja modern;
- Pekerja perempuan di lingkungan mayoritas laki-laki;
- Buruh kasual atau migran.

Seperti pelecehan lainnya, pelecehan seksual memalukan dan merendahkan. Namun, di samping itu, pengalaman pelecehan seksual sangat pribadi, emosional yang menyakitkan dan sulit untuk dibicarakan. Ketika korban diawasi oleh pelaku, mereka sering takut terhadap perlakuan pelaku di tempat kerja jika mereka melaporkan apa yang telah terjadi : ditanggungkannya promosi kerja, diberi tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi kerja atau kehilangan pekerjaan mereka sepenuhnya. Akibatnya, pelecehan seksual sering kali tidak dilaporkan. Akibat dari pelecehan seksual :

- Penyakit menular seksual;
- Depresi, stress berkelanjutan;
- Kepuasan dan motivasi kerja berkurang;
- Hilangnya kepercayaan dan kinerja kerja;
- Pekerja yang dilecehkan sering akan meninggalkan pekerjaan daripada melaporkan insiden pelecehan.

Pelaku pelecehan cenderung akan mengulangi perilaku yang sama, sangat mungkin bahwa pekerja baru akan menjadi korban perilaku yang sama dan pelecehan akan terjadi lagi. Mahalnya biaya yang harus dikeluarkan oleh korban untuk menempuh jalan hukum menjadi salah satu alasan untuk tidak mempermasalahkan perlakuan dari pelaku. Berikut beberapa cara mencegah pelecehan.

- **Waspada dan sadar**

Pelecehan bisa terjadi dimana saja dan kapan saja, semua orang di tempat kerja perlu menyadari risiko dan tanda – tanda, serta siap untuk melaporkan jika terjadi pelecehan. Pelecehan seksual adalah salah satu bentuk yang paling umum dari pelecehan tetapi paling sedikit kasus yang dilaporkan.

- **Mengambil tindakan untuk mengurangi risiko pelecehan**

Pelecehan tidak selalu berlangsung secara tertutup, tindakan mengurangi tempat – tempat yang terisolasi dapat membantu mengurangi tindak pelecehan. Seperti meningkatkan pencahayaan di tempat yang temaram

dan memungkinkan terjadi tindak pelecehan, sampai pemutusan kontrak kerja kepada pelaku pelecehan.

## **I.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

### **I.6.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan batasan pengertian tentang konsep yang merujuk pada definisi yang ada pada buku – buku teks dan masih bersifat abstrak. Konsep – konsep yang didefinisikan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Kompetensi Literasi di Tempat Kerja (*Workplace Literacy*)**

Perubahan dalam lingkup kerja para tenaga kerja khususnya pada Tenaga Kerja Indonesia mengakibatkan pentingnya kompetensi literasi di tempat kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia. Literasi tersebut ditujukan guna meningkatkan produktivitas dan kompetensi para pekerja agar pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien, serta untuk meningkatkan pemahaman tentang berbagai kemajuan dalam lingkup pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sesuai dengan 10 karakteristik yang dipublikasikan oleh Konfederasi Industri Inggris (CBI) :

- Nilai dan Integritas
- Komunikasi yang efektif
- Penerapan Hitung – menghitung
- Aplikasi Teknologi
- Pemahaman Dunia Kerja
- Keterampilan Pribadi dan Interpersonal
- Pemecahan Masalah
- Semangat Untuk Berubah
- Pembelajaran Keorganisasian
- Peranan Pekerja dan Organisasi Pekerja dalam Mempromosikan Literasi di Tempat Kerja

## **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan adalah perlindungan atas rasa aman pada saat bekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Apabila tempat kerja aman dan sehat, pekerja akan berada dalam keadaan yang produktif dan dapat menyelesaikan beban kerja secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisir, banyak terdapat potensi bahaya, yang mengakibatkan absennya pekerja akibat cedera dan sakit, serta mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas yang berkurang bagi perusahaan. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari cedera, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Kesehatan kerja adalah kesehatan pada lingkungan kerja dalam menjamin terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari penyakit secara fisik maupun mental. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat maka, pekerja dapat menyelesaikan beban kerja tanpa terbebani dengan resiko penyakit yang ditanggung ketika sudah menyelesaikan pekerjaannya dan dengan terciptanya keadaan pekerja yang sehat akan menguntungkan para pekerja dan perusahaan/majikan secara material.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran individu dan upaya dalam menjamin keutuhan jasmani dan rohani para pekerja sehingga pekerja dapat terhindar dari keadaan bahaya yang dapat mengakibatkan sakit, cedera, bahkan kematian.

## **3. Tenaga Kerja Indonesia**

Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan. Tenaga Kerja Indonesia akan terlindungi apabila mereka melakukan perjanjian kerja yang sudah diatur undang – undang oleh negara tujuan kerja masing – masing, dengan adanya perjanjian kerja tersebut maka Tenaga Kerja Indonesia akan lebih terlindungi apabila nantinya

dikemudian hari pihak perusahaan/majikan melakukan *wanprestasi*, sehingga Tenaga Kerja Indonesia dapat menentukan tindakan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak sebelumnya. Selain itu, Tenaga Kerja Indonesia dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok bidang kerja berdasarkan jabatan, seperti pekerja pabrik, pekerja perkebunan, pekerja konstruksi, pekerja rumah tangga (pembantu, pengasuh anak dan lansia, sopir pribadi, dan tukang kebun), dan pekerja restoran.

## **I.6.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan batasan pengertian tentang variabel yang diteliti di dalamnya mencerminkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang bersangkutan. Berikut ini variabel yang digunakan untuk mengukur yaitu :

### **I.6.2.1 Kompetensi Literasi di Tempat Kerja**

#### **I.6.2.1.1 Nilai dan Integritas**

- a) Jenis Kegiatan.
- b) Kemampuan dalam memahami *job role* dan tanggung jawab kerja.
- c) Interaksi dengan rekan kerja.

#### **I.6.2.1.2 Komunikasi yang Efektif**

- a) Bentuk Komunikasi.
- b) Kemampuan pemahaman bahasa di lingkungan kerja.

#### **I.6.2.1.3 Penerapan Hitung – Menghitung**

- a) Kemampuan berhitung numerik dalam tulisan maupun cetak.
- b) Identifikasi bentuk komunikasi numerik (peta, diagram alur, model).
- c) Kemampuan menggunakan numerik dalam memecahkan masalah.

**I.6.2.1.4 Aplikasi Teknologi**

- a) Memahami peran dan potensi teknologi informasi dalam lingkungan kerja.
- b) Kemampuan menggunakan teknologi di lingkungan kerja.
- c) Kesadaran terhadap kemajuan teknologi.

**I.6.2.1.5 Pemahaman Dunia Kerja**

- a) Kesadaran terhadap gagasan ekonomi dasar (menciptakan peluang, penawaran dan permintaan, karakter permintaan di masyarakat, pertumbuhan, persaingan, dll.).
- b) Kompetensi pengetahuan dalam penerapan permasalahan ekonomi.

**I.6.2.1.6 Keterampilan Pribadi dan Interpersonal**

- a) Kemampuan identifikasi terhadap *job role*.
- b) Kemampuan beradaptasi dan mengembangkan kemampuan diri.

**I.6.2.1.7 Pemecahan Masalah**

- a) Kemampuan identifikasi dan menentukan sifat suatu masalah.
- b) Kemampuan merumuskan solusi untuk memecahkan masalah.

**I.6.2.1.8 Semangat untuk Berubah**

- a) Kesadaran dan sikap kritis pada dampak positif dan negatif dari suatu perubahan (individu, team kerja, dan organisasi keseluruhan).
- b) Kemampuan menularkan sifat dan sikap positif ke perusahaan.

**I.6.2.1.9 Pembelajaran Keorganisasian**

- a) Kemampuan perusahaan sebagai penyedia pembelajaran literasi di tempat kerja (*workplace literacy*).
- b) Kesadaran pekerja terhadap sistem pembelajaran literasi di tempat kerja (*workplace literacy*).

#### **I.6.2.1.10 Peranan Pekerja dan Organisasi Pekerja dalam Mempromosikan Literasi di Tempat Kerja**

- a) Kemampuan perusahaan dalam berkolaborasi dengan pekerja dan organisasi pekerja untuk mengembangkan literasi di tempat kerja (*workplace literacy*).
- b) Identifikasi perusahaan terhadap pengembangan literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) bagi pekerja yang lebih tua dan pekerja wanita.

#### **I.6.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### **I.6.2.2.1 Keselamatan Kerja**

- a) Upaya pemahaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam menerapkan aspek keselamatan kerja yang disediakan majikan/perusahaan.
- b) Kemampuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam memahami fasilitas keselamatan kerja yang disediakan majikan/perusahaan.

##### **I.6.2.2.2 Kesehatan Kerja**

- a) Upaya pemahaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam memahami fasilitas kesehatan yang disediakan majikan/perusahaan.
- b) Upaya pemahaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tentang hak dan kewajiban terhadap kesehatan di tempat kerja (faktor kimia, faktor fisik, faktor biologi, faktor ergonomis dan faktor psikologi)

### **I.7 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif. Metode Deskriptif (mendeskripsikan), yaitu metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data dan

menginterpretasikannya. (Suryana, 2010: 19)<sup>22</sup> Tipe penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk menggambarkan Literasi di tempat Kerja (*Workplace Literacy*) pada Kalangan Tenaga Kerja Indonesia. Dengan tidak menggunakan dan melakukan pengujian hipotesis. Seperti yang diungkapkan oleh Taylor dalam Pendit (2003) yang merumuskan penelitian kuantitatif sebagai sebuah penelitian yang bertujuan menyajikan gambaran (deskripsi) tentang sebuah fenomena secara valid dan obyektif.<sup>23</sup>

### **I.7.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dijadikan sebagai wilayah untuk melakukan penelitian oleh penulis ialah DISNAKERTRANS dan BNP2TKI. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut ialah karena berkaitan dengan judul penelitian yang dikaji oleh penulis. Selain itu, DISNAKERTRANS dan BNP2TKI ialah lembaga yang bertugas menjadi tempat bernaung para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mulai dari pendaftaran, pengurusan visa dan paspor kerja, serta lembaga tempat pengaduan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Oleh karenanya, alangkah lebih baik jika para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dibekali kompetensi literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) melalui lembaga tersebut. Selain itu pentingnya pemahaman literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) juga dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ketika melakukan pekerjaannya. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pentingnya kompetensi literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) pada kalangan Tenaga Kerja Indonesia.

---

<sup>22</sup> Suryana. (2010). *Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian : Model Praktis Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia [Diakses melalui [http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI\\_MANAJEMEN\\_FPEB/196006021986011-SURYANA/FILE\\_7.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI_MANAJEMEN_FPEB/196006021986011-SURYANA/FILE_7.pdf)]

<sup>23</sup> Pendit, Putu Laxman. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: Suatu Pengantar Diskusi Epistemologi dan Metodologi*. Jakarta: JIP-FSUI, 2003.

## I.7.2 Penentuan Populasi dan Sampel

### I.7.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan himpunan obyek dengan ciri atau karakteristik yang sama untuk diteliti dan nantinya akan dikenai generalisasi (Zainudin, 2007:76)<sup>24</sup>. Populasi dapat berupa orang, kelompok orang, organisasi, perusahaan, benda, kejadian, kasus, waktu, atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama (Azwar, 2000)<sup>25</sup>.

Populasi dalam penelitian ini adalah para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang terdaftar dalam DISNAKERTRANS dan BNP2TKI. Penentuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang terdaftar dalam DISNAKERTRANS dan BNP2TKI tersebut sesuai dengan tujuan penelitian. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang terdaftar dalam DISNAKERTRANS dan BNP2TKI digunakan untuk menjelaskan bagaimana kompetensi literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) dalam menunjang kinerja pekerja di tempat mereka bekerja serta kompetensi tersebut berpengaruh terhadap upaya pemahaman keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di lingkungan kerjanya. Sehingga hal tersebut menjadi alasan utama dalam penentuan populasi dan sampel.

### I.7.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006)<sup>26</sup>. Menurut Hidayat (2007), sampel merupakan yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk dapat membuat kesimpulan maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Tujuan ditetapkannya sampel adalah untuk mempermudah proses penelitian. Sampel dapat diambil antara 10 – 25% atau lebih tergantung dari kemampuan meliputi waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah

---

<sup>24</sup> Zainudin. *Skripsi dengan judul "Evaluasi Pelayanan Peminjaman dan Pengembalian Dengan menerapkan Sistem Otomasi Perpustakaan Berupa IBRA di Perpustakaan Daerah Kabupaten Bantul"*, Yogyakarta; fak.adab UINSUKA, 2008.

<sup>25</sup> Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000.

<sup>26</sup> [http://www.academia.edu/5201485/BAB\\_III\\_METODE\\_PENELITIAN](http://www.academia.edu/5201485/BAB_III_METODE_PENELITIAN)

pengamatan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti (Arikunto, 2002).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Qouta Sampling, disebabkan oleh sampel dari populasi yang akan diteliti memiliki kriteria – kriteria tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan, sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok. Pengumpulan data dilakukan langsung pada unit sampling. Setelah jatah terpenuhi, pengumpulan data dihentikan.

Langkah metode qouta sampling pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Menentukan karakteristik dari populasi yang akan dijadikan sampel.
2. Menentukan jumlah sampel.
3. Setelah jumlah sampel ditentukan, maka dapat memilih sampel sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (bidang kerja berdasarkan jabatan Tenaga Kerja Indonesia).

Alasan menggunakan teknik qouta sampling karena penelitian ini populasinya adalah Tenaga Kerja Indonesia yang mana merupakan populasi yang bersifat heterogen yaitu anggota populasi belum tentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, disebabkan oleh pertimbangan – pertimbangan tertentu. Sehingga mengambil sampel Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan dapat mewakili populasi yang ada.

Proses pengambilan sampel dilakukan dengan melihat karakteristik yang akan dijadikan patokan terlebih dahulu dalam laporan pengolahan data BNP2TKI untuk mengetahui bidang kerja berdasarkan jabatan pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pada laporan tersebut diperoleh pembagian bidang kerja dalam 5 jabatan yang mayoritas didapat Tenaga Kerja Indonesia pada tempat kerjanya. Daftar bidang kerja berdasarkan jabatan yang telah diperoleh dipergunakan untuk acuan penentuan komposisi sampel. Dalam upaya memperoleh responden penelitian, peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 100 orang sehingga dapat dipilih sampel secara bebas sesuai dengan karakteristik yang ditentukan sebanyak 20 orang.

### I.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data primer, menurut Sugiono ( 2006 : 324 ) yang termasuk dalam teknik pengumpulan sebagai berikut<sup>27</sup> :

#### a. Data primer

Data primer melalui sumber pertama. Sumber pertama tersebut diperoleh melalui observasi lapangan dan data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan suatu obyek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan DISNAKERTRANS dan BNP2TKI serta mengumpulkan informasi dari Tenaga Kerja Indonesia yang terdaftar didalamnya untuk dijadikan acuan dalam penyusunan pertanyaan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Kuisisioner yang disebar dalam bentuk *google forms* dari data yang didapat kepada Tenaga Kerja Indonesia yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ‘‘Literasi di Tempat Kerja (*Workplace Literacy*) pada Kalangan Tenaga Kerja Indonesia’’.

#### b. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder yang dilakukan oleh peneliti melalui artikel –artikel yang terkait dengan topik penelitian, jurnal penelitian yang di anggap dapat memberikan kontribusi dalam penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dilakukan guna mengetahui adanya data terkait dengan topik penelitian yang dilakukan, objek dan karakteristik responden penelitian. Data sekunder ini dilakukan agar mampu memperkuat dan mendukung data primer.

#### c. Studi Pustaka

Pada penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka yaitu penelitian ini menggunakan informasi dari

---

<sup>27</sup> Sugiono. ( 2006 ). *Statistika Untuk Penelitian* Cet. 10. Bandung : Alfabeta.

peneilitian terdahulu, jurnal ilmiah sebagai teori pendukung dan buku – buku yang berkaitan dengan perilaku penemuan informasi yang dilakukan oleh mahasiswa baru dalam mengerjakan tugas akademiknya.

## **I.7.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **I.7.4.1 Teknik Pengolahan**

Data primer yang didapat dan terkumpul diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 22 atau IBM untuk statistik deskriptif, yang digunakan untuk menampilkan tabel frekuensi tunggal. Beberapa variabel dipilih yang bertujuan untuk menghasilkan tabel silang. Tabel frekuensi silang digunakan guna melihat lebih kompetensi literasi di tempat kerja pada responden dan kompetensi tersebut berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Data yang terkumpul tersebut akan diolah terlebih dahulu. Pengolahan terhadap data tersebut sebagai berikut :

#### **1. Pemeriksaan Data (*Editing*)**

Pada tahap editing ini peneliti melakukan pemeriksaan secara keseluruhan apakah ada kekurangan atau kesalahan dari data yang telah diperoleh, baik melalui wawancara serta dari cara lain yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data penelitian. Tujuan dari adanya proses editing ini untuk meminimalisir kesalahan yang ada pada data yang diperoleh dari responden penelitian.

#### **2. Pembuatan Kode (*Coding*)**

*Coding* dilakukan sebagai usaha untuk menyederhanakan data dengan memberi simbol angka pada setiap jawaban. Langkah awal dalam pembuatan kode adalah mempelajari jawaban – jawaban yang diberikan responden, setelah itu diputuskan perlu tidaknya membuat klarifikasi jawaban dan mengkode jawaban – jawaban tersebut. Pada tahap ini peneliti berusaha memilah – milah atau mengklasifikasi jawaban dari responden. Pemilahan jawaban ini dilakukan dengan cara pemberian kode atau tanda, langkah ini dilakukan agar peneliti dapat dengan mudah memetakan jawaban para responden.

### 3. Pemindahan data ke komputer (*data entering*)

Setelah data dikelompokkan langkah selanjutnya adalah pemindahan data ke komputer dan memasukkannya ke dalam program SPSS 22. Untuk meminimalisir kesalahan dalam memasukkan data ke SPSS 22 maka terlebih dahulu penulis membuat coding sheet atau lembar kode. Mengkode data dilakukan dengan memindahkan semua data dari kuesioner ke *code sheet* berdasarkan buku kode yang telah disusun. Alat yang dibutuhkan untuk mengode data dengan komputer adalah dengan menggunakan *code sheet* atau lembaran data. Baru setelah itu program SPSS 22 akan mengolah data yang dimasukkan oleh peneliti.

### 4. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel – tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Dalam penelitian ini tabel yang akan disajikan yaitu tabel analisis dimana tabel ini yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa. Selain itu melalui kegiatan tabulasi peneliti bisa menciptakan data – data statistic yang berkaitan dengan literasi di tempat kerja (*workplace literacy*) pada kalangan Tenaga Kerja Indonesia.

#### **I.7.4.2 Analisis Data**

Data mentah yang diperoleh melalui kuisisioner tersebut, dikumpulkan, dikelompokkan serta dianalisis sedemikian rupa agar dapat menimbulkan makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berdasarkan analisis dengan melihat pada rumusan masalah yang telah ditetapkan peneliti. (Nasir, 1988 : 405)<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Nasir, Moh. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.