

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

Sebagai pendukung pembahasan skripsi mengenai optimalisasi penggunaan alat keselamatan kerja terhadap tenaga kerja bongkar muat guna menunjang proses bongkar muat di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban, maka perlu diketahui dan dijelaskan beberapa teori penunjang yang diambil oleh penulis dari beberapa sumber pustaka yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini sehingga dapat lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.

##### **1. Pengertian Optimalisasi**

Optimalisasi merupakan gabungan dari beberapa kebijakan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:986), optimalisasi berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih atau sepenuhnya sempurna, fungsional atau lebih efektif.

Optimalisasi berkaitan dengan suatu tindakan atau kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan. Untuk itu diperlukan intensifikasi dan ekstensifikasi subyek dan obyek. Berhasil tidaknya proses optimalisasi dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan.
- b. Sumber daya, dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.
- c. Disposisi, merupakan sikap dan komitmen daripada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program tersebut khususnya dari mereka yang menjadi implementer dari program tersebut.

Berdasarkan pengertian konsep dan teori diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu proses, melaksanakan program yang telah direncanakan dengan terencana guna mencapai tujuan atau target sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

## 2. Pengertian Alat Keselamatan Kerja

Yang menjadi dasar hukum penggunaan alat keselamatan kerja adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 yang berbunyi “Barang siapa yang akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan menaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”.

Menurut Cecep Dani Sucipto (2014:5) keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi berbicara mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tidak selalu membicarakan masalah keamanan fisik dari para pekerja, tetapi menyangkut berbagai unsur dan pihak. Alat keselamatan kerja merupakan suatu peralatan keselamatan kerja yang harus digunakan oleh tenaga kerja dalam bekerja di daerah lingkungan kerja yang memiliki potensi bahaya kecelakaan. (<http://wardanasl.blogspot.co.id/2012/07/pengertian-alat-pelindung-diri-apd-dan.html>)

### a. Penggunaan Alat Keselamatan Kerja

Peraturan yang mengatur penggunaan alat keselamatan kerja ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 pasal 14 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dimana setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang

memasuki tempat kerja. Berdasarkan peraturan tersebut secara tidak langsung setiap pekerja diwajibkan untuk menggunakan alat keselamatan yang telah disediakan oleh perusahaan.

Alat keselamatan kerja yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Dalam penggunaan alat keselamatan ada beberapa hal yang harus di perhatikan oleh pemakainya, yaitu:

1) Pengujian mutu

Alat pelindung diri harus memenuhi standar yang telah ditentukan untuk menjamin bahwa alat pelindung diri akan memberikan perlindungan sesuai yang diharapkan. Semua alat pelindung diri harus diuji mutunya sebelum digunakan.

2) Cara pemakaian yang benar

Sekalipun alat keselamatan kerja disediakan oleh perusahaan, alat-alat ini tidak akan memberikan manfaat yang maksimal bila cara pemakaiannya tidak benar dan tidak sesuai dengan prosedur.

3) Syarat-syarat alat keselamatan kerja

Untuk dapat memberikan perlindungan yang maksimum pada tenaga kerja maka harus mempertimbangkan syarat dari keselamatan kerja itu sendiri. Alat keselamatan kerja yang memenuhi syarat akan memberikan perlindungan yang optimal bagi penggunaannya. Syarat-syaratnya antara lain:

- a) Alat keselamatan kerja harus dapat memberi perlindungan yang kuat terhadap bahaya yang akan dihadapi oleh tenaga kerja tersebut.
  - b) Alat keselamatan harus ringan dan nyaman digunakan.
  - c) Alat keselamatan yang digunakan harus fleksibel.
  - d) Alat keselamatan harus tahan untuk pemakaian yang lama.
  - e) Alat keselamatan harus memenuhi standar.
  - f) Alat tersebut tidak membatasi gerakan penggunanya.
  - g) Suku cadangnya harus mudah didapat guna mempermudah pemeliharannya.
- b. Macam-macam alat keselamatan kerja
- 1) *Safety Helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.



Gambar 2.1 *Safety Helmet*

- 2) Tali keselamatan (*safety belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain)



Gambar 2.2 *Safety Belt*

- 3) Sepatu karet (sepatu *boot*), berfungsi sebagai alat pelindung kaki saat bekerja di tempat yang becek maupun berlumpur.



Gambar 2.3 Sepatu Karet

- 4) Sepatu pelindung (*safety shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.



Gambar 2.4 *Safety Shoes*

- 5) Sarung tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan saat bekerja atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.



Gambar 2.5 Sarung Tangan

- 6) Penutup telinga (*ear muff* atau *ear plug*), berfungsi sebagai alat pelindung telinga saat bekerja di tempat yang bising.



Gambar 2.6 *Ear muff* dan *Ear plug*

- 7) Kacamata pengaman (*safety glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika melakukan pekerjaan, misalnya pekerjaan pengelasan.



Gambar 2.7 *Safety Glasses*



- 8) Masker, berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk, misalnya tempat yang berdebu.



Gambar 2.8 Masker debu

- 9) Pelindung wajah (*face shield*), memberikan perlindungan wajah menyeluruh dan digunakan pada operasi peleburan logam, percikan bahan kimia, atau partikel yang melayang.



Gambar 2.9 Pelindung Wajah

- 10) Topeng las (*welding helmet*), berfungsi memberikan perlindungan pada wajah dan mata. Topeng las memakai lensa absorpsi khusus yang menyaring cahaya yang terang dan energi radiasi yang dihasilkan selama operasi pengelasan.



Gambar 2.10 *Welding Helmet*

- 11) Jas hujan (*rain coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja.



Gambar 2.11 *Rain Coat* atau Jas Hujan

Berdasarkan macam-macam alat keselamatan kerja di atas, maka yang termasuk dalam alat keselamatan kerja yang wajib digunakan oleh tenaga kerja bongkar muat pada saat kegiatan proses bongkar muat di pelabuhan adalah *safety helmet, safety shoes, safety boot*, masker debu, sarung tangan, dan jas hujan apabila kondisi hujan.

### 3. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 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 masyarakat. Menurut DR. Payaman Simanjuntak (1998:3), tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi kesimpulannya, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan maupun batasan usia yang telah ditentukan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan sehari-hari. Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun.

b. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terlatih ini membutuhkan latihan secara berkala atau berulang-ulang sehingga tenaga kerja mampu menguasai pekerjaan tersebut.

3) Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga ataupun kekuatan fisik untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan klasifikasi tenaga kerja menurut uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja bongkar muat termasuk dalam klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya kemudian tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik berdasarkan kualitasnya.

#### 4. Pengertian Bongkar Muat

Penyelenggara kegiatan bongkar muat barang dari dan ke pelabuhan, secara khusus diatur dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KM.88/AL.305/Phb.85 tentang Perusahaan Bongkar Muat Barang dari dan ke kapal. Dalam melaksanakan fungsinya tersebut, sesuai dengan Ketentuan Pasal 1 ayat (a) Keputusan Menteri Perhubungan No. KM.88/AL.305/Phb.85, PBM dapat melakukan kegiatan bongkar muat dari dan ke kapal baik dalam bentuk kegiatan *stevedoring*, *cargodoring*, maupun *receiving* atau *delivery*. Lebih lanjut kegiatan bongkar muat meliputi sebagai berikut, yaitu:

- a. Kegiatan *Stevedoring*, yaitu kegiatan jasa pelayanan di pelabuhan untuk membongkar dari atau ke kapal, dermaga, tongkang, truk atau memuat dari atau ke dermaga.

- b. Kegiatan *Cargodoring*, yaitu kegiatan jasa pelayanan pelabuhan untuk pekerjaan mengeluarkan sling dari lambung kapal di atas dermaga, ke dan menyusun di dalam gudang Lini I atau lapangan penumpukan barang atau sebaliknya.
- c. Kegiatan *Receiving* atau *Delivery*, yaitu kegiatan jasa pelayanan pelabuhan untuk mengambil dari timbunan barang atau tempat penumpukan barang di gudang lini I atau lapangan penumpukan barang, setelah itu akan menyerahkan barang sampai tersusun di atas kendaraan atau alat angkut secara rapat di pintu darat lapangan penumpukan barang atau dapat terjadi kegiatan sebaliknya.

Berdasarkan jenis kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan tersebut, dapat diketahui bahwa pada hakekatnya ruang lingkup kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan terdiri dari tiga bentuk kegiatan pemindahan barang dari dan ke atas kapal.

## 5. Pengertian Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Peraturan dan ketentuan mengenai tenaga kerja bongkar muat sejak awal diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai kepelabuhanan dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran. Dalam Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 25 tahun 2002 disebutkan bahwa tenaga kerja bongkar muat adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan.

Kronologis berdirinya wadah pengelola TKBM adalah yang pertama Badan Usaha Karya kemudian berganti Yayasan Usaha Karya dan pada bulan Juni Tahun 1989 para tenaga kerja bernaung di bawah koperasi tenaga kerja bongkar muat berdasarkan dari Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor UM 52/1/9-89, 17/SKD/BLK/VI/1989 tentang pembentukan dan pembinaan koperasi tenaga kerja bongkar muat yang merupakan pelaksanaan dan implementasi dari Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang kebijakan kelancaran barang untuk menunjang kegiatan ekonomi. Kemudian, SKB-1989 tersebut dicabut dan digantikan dengan keputusan bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan UKM Nomor AL.59/II/12-02, No.300/BW/2002 tentang pembinaan dan pengembangan koperasi tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan tertanggal pada 22 Agustus 2002.

Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit instruksi bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja Nomor INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor INS-03/Men/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang pembentukan koperasi di setiap pelabuhan sebagai Yayasan Usaha Karya yang sebelumnya mengelola tenaga kerja bongkar muat. Walaupun anggota koperasi, akan tetapi tenaga kerja bongkar muat tidak merupakan karyawan dari koperasi tenaga kerja bongkar muat. Praktek

pelaksanaan pekerjaan mereka adalah bahwa mereka dibayar (mendapatkan bagian dari upah borongan) hanya ketika mereka datang dan bekerja, dan bayarannya sesuai dengan tarif yang ditentukan Menteri Perhubungan (*vide* Pasal 2 jo Pasal 4 ayat (4) dan lampiran III Kemenhub Nomor 25 tahun 2002).

Dengan demikian, hubungan hukum tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dengan koperasi tenaga kerja bongkar muat atau perusahaan lainnya termasuk perusahaan penyedia jasa bongkar muat bukan merupakan hubungan kerja, karena memang tidak ada perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Kesimpulannya, hubungan hukum tenaga kerja bongkar muat dengan Koperasi tenaga kerja bongkar muat lebih cepat disebut sebagai hubungan hukum korporasi (*corporate law*), karena setiap buruh tenaga kerja bongkar muat adalah anggota koperasi tenaga kerja bongkar muat, dan setiap mereka hanya diperkenankan menjadi buruh bongkar muat dengan syarat dan ketentuan harus tergabung dalam keanggotaan koperasi tenaga kerja bongkar muat.



## B. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dalam pemaparan, maka penulis memaparkan kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan sederhana yang penulis lengkapi dengan penjelasan singkat akan maksud dari bagan tersebut.



Gambar 2.12 Kerangka Pikir Penelitian

Dari gambar 2.12 Kerangka Pikir Penelitian yang berjudul “Optimalisasi Penggunaan Alat Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat Guna Menunjang Proses Bongkar Muat di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban”. Peneliti mengambil judul itu karena ada beberapa kasus yang menunjukkan bahwa penggunaan alat keselamatan kerja terhadap tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban belum optimal. Akibat dari belum optimalnya penggunaan alat keselamatan kerja maka timbul dampak dari hal tersebut yaitu tidak terjaminnya kesehatan dan keselamatan tenaga kerja bongkar muat dan meningkatnya resiko kecelakaan kerja pada saat proses bongkar muat. Maka dari itu peneliti memiliki upaya untuk menyelesaikan permasalahan dengan melakukan penyuluhan dan pelatihan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dan juga penerapan sanksi tegas kepada tenaga kerja yang tidak menggunakan alat keselamatan pada saat bekerja sesuai dengan prosedur.