PENGANTAR
SUMBER DAYA MANUSIA

Usaha Menengah Kecil dan Mikro

EDITOR

FATTAH HIDAYAT

Pengatar Sumber Daya Manusia
Usaha Menengah Kecil dan Mikro

ISBN :

PENGANTAR
SUMBER DAYA MANUSIA
USAHA MENENGAH DAN MIKRO

Editor :
Fattah Hidayat

Tim Penyusun:

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI MALANG

PENGANTAR SUMBER DAYA MANUSIA: Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Penyeleksi Naskah:
Dr. Syihabudhin, S.E., M.Si.
Dr. Sopiah, M.Pd., M.M.

Editor:
Fattah Hidayat

Desainer & Layout:
Bima Arya Kuswirawan

Kontributor:
Sri Wilujeng
Uci Yuliati
Fattah Hidayat
Adriani Kala'lembang
Tasnim Nikmatullah Realita
Anni Yudiastuti
Yulie Wahyuningsih
Sunyoto

ISBN: 978-623-6146-32-3

146 hlm, 14,8x21 cm

CETAKAN PERTAMA, 2021

Diterbitkan oleh :
Edulitera (Anggota IKAPI - 29/JTI/2019)
Jl. Raya Apel 28.A Semanding, Sumbersekar, Dau - Malang
Telp./Fax: (0341) 5033 268
Email: eduliteramalang@gmail.com
Website: www.literindo.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun,
termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit.

Buku ini kami persembahkan kepada rekan dan saudari kami yang telah berpulang

Wulan Murni Sulianti
Fattah Hidayat

Semoga semua amal dan ibadahnya diterima Allah SWT.

Kata Pengantar

Perkembangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia mengalami masa-masa berat ketika mengalami tekanan pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 menghancurkan perusahaan besar dan bahkan melibas semua usaha kecil menengah retail makanan dan alat kantor akibat protokol kesehatan yang menghilangkan interaksi sehat antar manusia. Manajemen sumber daya manusia sulit mengendalikan penghasilan dan pengeluaran akibat *social distance* dan *physical distancing* yang mengakibatkan interaksi jual -beli sangat jauh berkurang. Peran manusia dalam peran jual beli beberapa tahap jauh berkurang karena sudah diambil alih oleh ke-majuan media. Pengelolaan sumber daya manusia akan mengalami reduksi beberapa tahap akan menjadi satu siklus yang lebih ringkas meskipun peran fungsi tersebut masih dapat dikenali.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai siklus mulai dari analisis pekerjaan, perencanaan, penarikan dan seleksi, *coaching*, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, perlindungan keselamatan karyawan. Buku ini akan membahas isu-isu terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia meskipun tidak spesifik berdasarkan keadaan kekinian. Beberapa tema sumber daya manusia masih belum menyentuh interaksi manusia sesuai perkembangan media informasi yang mengalami kemajuaan ergonomika. Semoga buku ini dapat memperkaya pengetahuan pembaca tentang pengelolaan sumber daya manusia Indonesia.

Penyunting,

Dr. Sopiah, M.Pd., M.M.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI v

BAB I – Pendahuluan 1
Fattah Hidayat

BAB II – Analisis Pekerjaan 6
Sri Wilujeng

BAB III – Perencanaan Kebutuhan MSDM 19
Uci Yuliati

BAB IV – Rekrutmen Seleksi 38
Fattah Hidayat

BAB V – *Coaching* 48
Adriani Kala'lembang

BAB VI – Pelatihan dan Pengembangan 63
Tasnim Nikmatullah Realita

BAB VII – Penilaian Kinerja 78
Anni Yudiastuti

BAB VIII – Manajemen Kompensasi 95
Yulie Wahyuningsih

BAB IX – Program Perlindungan Karyawan 102
Sunyoto

BAB X – Penutup 118
Fattah Hidayat

Daftar Pustaka 125

Tentang Penulis 139

BAB IX
Program Perlindungan Tenaga Kerja

Sunyoto

Pertumbuhan ekonomi yang dibarengi dengan pertumbuhan dan perkembangan industri, baik sekala kecil maupun besar berdampak pada peningkatan risiko di lokasi kerja. Sebagaimana pada data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2019, jumlah kecelakaan kerja yang berada ditempat kerja sebanyak 77.295 kasus, angka tersebut merupakan jumlah yang besar dan tidak bisa dianggab sesuatu hal yang biasa. Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal penting yang berdampak pada produktivitas bisnis/usaha dan daya saing, hal ini karena perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat memberikan manfaat pada peningkatan kinerja dan profitabilitas (Rustandie, 2018).

Perkembangan teknologi yang begitu cepat mengglobal, kinerja keselamatan menjadi masalah utama bagi industri untuk bersaing dalam kegiatan usaha. Kecelakaan kerja dapat menyebabkan cacat permanen atau kematian dan / atau kerugian ekonomi atau keduanya. Kecelakaan kerja dapat dikurangi melalui tindakan pencegahan yang efektif dengan penilaian bahaya, pemeliharaan yang baik, pelatihan, dan peralatan pelindung diri (APD) yang lebih baik sebagaimana yang dilakukan *European Agency for Safety and Health at Work* (2011). Untuk mengembangkan budaya keselamatan yang baik, sikap pekerja perlu diorientasikan kembali dengan mengadopsi praktik terbaik, tata cara yang baik, dan perubahan budaya kerja dan praktik kerja. Di berbagai negara berkembang sering terjadi adanya kecelakaan kerja, termasuk yang terjadi di Indonesia. Prediksi berbagai jenis kecelakaan membantu pengusaha untuk merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja keselamatan (Beriha *et al.*, 2012).

Dalam konteks ini, inovasi teknologi dapat dikaitkan dengan kinerja dan

pertumbuhan melalui peningkatan efisiensi, produktivitas, keselamatan yang lebih baik melalui desain faktor manusia yang tepat, kualitas lingkungan dan sebagainya. Sebagaimana pendapat (S.R.a and G.b, 2012), inovasi teknologi di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dimungkinkan hanya dalam desain produk, proses, rantai pasokan, tidak dilengkapi dengan teknologi canggih, lingkungan terstruktur, atau praktik keselamatan dan kesehatan. Seperti yang telah disampaikan (World Health Organization, 1995), pada UMKM pekerja bekerja dalam kondisi kerja yang buruk. Ini mengarah pada kecelakaan, cedera, dan kehilangan produk. Setiap pelaku usaha memiliki tanggung jawab terhadap setiap karyawan untuk memastikan, sejauh dapat dipraktikkan secara wajar, bahwa karyawan itu, saat bekerja, aman dari cedera dan risiko terhadap kesehatan. Kesadaran bersama akan pentingnya keselamatan merupakan cermin karyawan yang harus dihargai (Griffin and Neal, 2000).

Di industri kecil atau UMKM perlindungan terhadap tenaga kerja kebanyakan belum dilakukan sebagaimana yang diatur dalam perundangan yang berlaku, baik perlindungan secara sosial, secara teknis maupun secara ekonomis. Seperti halnya pada UMKM Sentra Industri Tempe di Sanan sebagai wilayah kajian, mayoritas masih belum melaksanakan program perlindungan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan minimnya kesadaran dan pengetahuan pelaku usaha terhadap peraturanaperaturan yang ada yang berkitan dengan hak tenaga kerja dan kewajiban para pemberi kerja. Perlu digaris bawahi bahwa seberapapun besarnya kegiatan usaha resiko terhadap terjadinya kecelakaan kerja mesti ada dan hal ini harus di minimalisir. Dalam UndangaUndang maupun peraturanaperaturan pemerintah sudah jelas, bahwa ada kewajiban kepada setiap pelaku usaha untuk melaksanakan program perlindungan kerja, bahkan dalam peraturan tersebut juga ada sanksi yang dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak melaksanakan program perlindungan kepada karyawannya.

Arti Penting

Perlindungan terhadap tenaga kerja wajib dilakukan oleh pengusaha atau pemberi pekerjaan. Dalam menjalankan tugas Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan secara penuh. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyampaikan dengan tegas bahwa setiap pengusaha mempunyai kewajiban menyediakan fasilitas kepada tenaga kerja

berkaitan dengan pelaksanaan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja di tempat bekerja. Mengapa perlindungan tenaga kerja sangat penting?, perlu kita sadari bersama bahwa penerapan progran kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan hak dasar bagi tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan dari risiko kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerja.

Peraturan yang berhubungan dengan kesehatan dan bagi tenaga kerja keselamatan kerja sangat penting bagi kesejahteraan karyawan dan pemberi kerja. Banyak bahaya hadir di lingkungan kerja saat ini, dan tugas majikan adalah menjaga karyawan mereka aman dari bahaya ini. Pemerintah perlu memastikan bahwa semua pedoman mereka untuk kesehatan dan keselamatan atau diikuti dan siapa pun yang melanggar dapat menghentikan bisnis mereka. Namun, ini hanya salah satu alasan mengapa standar kesehatan dan keselamatan tempat kerja penting. Oleh karena itu prosedur kesehatan bagi tenaga kerja dan keselamatan bagi tenaga kerja di tempat kerja sangat mengurangi penyakit dan cedera karyawan.

Kesehatan atau kesejahteraan organisasi dalam hal ini usaha kecil dan menengah sangat erat dengan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan serta kepuasan tenaga kerja secara individu saat menjalani hari kerja. Perlu dipahami bahwa kecelakaan atau penyakit akibat kerja sangat mahal dan dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung yang serius terhadap kehidupan pekerja dan keluarga mereka, terutama pada usaha kecil jika terjadi satu kecelakaan saja bisa menjadi bencana keuangan. Kesehatan dan keselamatan pekerja harus menjadi prioritas utama tidak peduli sebanyak apapun materi yang bisa didapatkan oleh sebuah perusahaan atau industri dalam suatu pekerjaan.

Mengingat pentingnya perlindungan tenaga kerja tidak hanya pemerintah yang memberikan perhatian, namun juga dibahas oleh *International Labour Organization (ILO)* sebagai badan atau organisasi buruh internasional. Oleh karena itu perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tidak boleh dipandang sebelah mata yang harus dipahami bersama oleh pekerja dan pemberi kerja, dengan begitu risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Seperti halnya pada UMKM Sentra Industri Tempe di wilayah kajian, sangat penting untuk menerapkan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat membantu pengusaha dan karyawan memahami potensi bahaya di lingkungan kerja. Karena sejujurnya,

membayar akibat cedera dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja usaha, yang merupakan alasan penting dan mendasar tentang perlunya penerapan program perlindungan tenaga kerja, termasuk tentang prosedur kesehatan dan keselamatan.

Telaah Konsepsional

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia cenderung masih identik dengan bisnis tradisional (Betlehn and Samosir, 2018). Dari sejumlah UMKM yang ada banyak yang belum berbadan hukum atau memiliki payung hukum (Djubaedillah, 2003) seperti halnya yang ada pada wilayah kajian yaitu UMKM pusat olehaoleh khas Malang kripik tempe di Sanan Kota Malang, sebagian besar masih belum berbadan hukum. Artinya baik dalam bentuk*a*usahanya ataupun bentuk badan hukumnya, mayoritas para pelaku usaha UMKM tidak berfokus kepada perlindungan hukum ataupun perkembangan usahanya melainkan kepada suatu keuntungan dengan sistem usaha yang sederhana tanpa ada perencanaan pe-ngembangan kedepan.

Di Singapura, yang memiliki salah satu tingkat kecelakaan kerja terendah, di sana penerapan sanksi ketat oleh penegakan standar keselamatan, pelatihan pekerja dan praktik kerja yang aman melalui ketenagakerjaan dan The Factories Acts yang bertujuan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan (Koh and Jeyaratnam, 1998). Demikian pula, di Australia, pengusaha mempunyai kewajiban menyediakan fasilitas untuk pekerja dengan lingkungan pekerjaan yang aman. Dalam penelitian telah menunjukkan bahwa penegakan hukum yang efektif memengaruhi kepatuhan peraturan dan ketentuan. Dalam hal ini adalah persyaratan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (COOKE and GAUTSCHI, 1981), (McQuiston, Zakocs and Loomis, 1998).

Eakin, Cava, dan Smith (2001) menemukan bahwa UMKM kekurangan sumber daya dan motivasi untuk menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja dan mungkin tidak termotivasi sendiri untuk menegakkan peraturan keselamatan. Che Man (2010) menemukan bahwa sebagian besar UMKM menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan program perlindungan kerja karena mereka kurang keahlian dalam pengelolaag sumber daya atau tenaga kerja. Selanjutnya, dengan kurangnya penegakan hukum dari badan legislatif mengawasi pelaksanaan program perlindungan,

UKM tidak didorong untuk memenuhi peran mereka sebagai implementasi kebijakan pemerintah.

Perlindungan tenaga kerja merupakan norma hukum yang mengatur perburuhan dan yang mempengaruhinya termasuk berkaitan dengan keamanan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan (Kahfi, 2016). Ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang disampaikan Imam Soepomo (2003), yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial atau juga bisa disebut dengan kesehatan kerja merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga (Asyhadie, 2007). Perlindungan ini merupakan jaminan kesehatan dalam upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan tenaga kerja yang membutuhkan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja (Moenir,1983). Soepomo menggambarkan bahwa kesehatan kerja sebagai bentuk usaha dan aturan untuk menjaga tenaga kerja dari kejadiaan atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diaplikasikan untuk menjaga kondisi tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan, dan secara tidak langsung berdampak pada kemungkinan dapat bekerja lebih optimal dan produktif.

Perlindungan teknis atau sering disebut dengan keselamatan kerja merupakan perlindungan sebagai upaya untuk menghindari bahaya kecelakaan yang berkaitan dengan peralatan, tempat dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja merupakan situasi dimana pekerja merasa aman dan nyamaan dengan lingkungan kerja (Mulyani dkk, 2019). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hal yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan manusia dalam dunia kerja. Di Indonesia, K3 telah diatur dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengenai K3. Aturan bagi perusahaan dan pemberi kerja dalam menjaga kesehatan dan keselamatan para karyawannya juga tertulis dalam UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai

ketenagakerjaan. Berbagai peraturan tentang manajemen kesehatan dan keselamatan apa bila dilaksanakan secara baik dapat mengendalikan bahaya resiko di tempat kerja secara efektif dan efisien (Kheni, Dainty and Gibb, 2008).

Sementara perlindungan ekonomis atau sering disebut dengan jaminan sosial merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan kesejahteraan, dengan memberikan suatu penghasilan kepada tenaga kerja yang cukup guna memnuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya setiap hari. Pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar keberlangsungan usaha dapat terkendali melalui keterbukaan dalam pemberian upah kerja, sebagai contoh adalah memberikan standar upah minimum terhadap pekerja. Upah minimum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan juga bisa diterapkan kepada pekerja UMKM. Standar upah mimimum Propinsi atau Kota tidak hanya sebagai acuan untuk mengupah pekerja di sektor formal, namun juga sektor informal, salah satunya dilakukan kepada pekerja pada UMKM.

Sampai saat ini masih banyak pengusaha mengabaikan kesehatan dasar dan peraturan keselamatan, selain itu juga banyak ketidaktahuan para pekerja tentang hak mereka yang ada di tempat kerja (Koehn, 1995). Rendahnya pengetahuan tentang peraturan perlindungan tenaga kerja, sehingga sering si pekerja menempatkan diri pada posisi yang lemah, menganggap apa yang menjadi haknya adalah hanyalah sejumlah bayaran atau honor dari hasil kerja. Sebagaimana yang terjadi di industri / usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kebanyakan perlindungan terhadap tenaga kerja belum dilakukan dengan baik. Sebagai contoh dalam hal peralatan perlindungan saat bekerja kebanyakan masih kurang dan tidak memenuhi standar kerja, sehingga kenyamanan bekerja, kesehatan, keselamatan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja juga masih belum maksimal. Selain itu juga ada beberapa alasan para pelaku usaha enggan untuk mendaftarkan usahanya salah satunya menghindari pajak usaha (Yahya *et al.*, 1996). Para pelaku masih berfikir secara tradional dan tidak memiliki misi usaha kedepan yang jelas, mereka menjalankan usaha hanya sebatas sebagai lapangan pekerjaan yang di jalankan secara turun temurun atau meneruskan usaha yang sudah dilakukan orang tua sebelumnya.

Telaah Empirikal

Menyoroti tentang perlindungan tenaga kerja, (Hämäläinen, Takala and Saarela, 2006) menyatakan bahwa tingkat kecelakaan akan meningkat seiring dengan laju industrialisasi. La Dou (2003) melaporkan bahwa undangaundang K3 mencakup 10% populasi yang bekerja di negara berkembang, menghilangkan banyak berisiko tinggi pada sektor seperti pertanian, perikanan, kehutanan, dan konstruksi. Dalam artian bahwa pelaksanaan K3 seharusnya diaplikasikan atau diterapkan di semua bidang usaha baik dalam sekala kaci maupu sekala besar. Penerapan K3 yang baik akan meminimalisir resiko bisnis/usaha dan dapat meningkatkan produktivitas dan kenerja usaha. Program perlindungan K3 harus disosialisasikan dan dipahami bersama oleh tenaga kerja dan pemberi kerja.

UMKM Sentra Industri Tempe di Kampung Sanan Malang merupakan perusahaan industri yang memiliki aktivitas produksi di bidang makanan, seperti tempe dan olahan dari bahan tempe yaitu kripik tempe dengan berbagai aneka rasa. Sentra ini terdiri dari sekitar 500 pelaku usaha yang mayoritas menggantungkan hidupnya dari usaha yang dirintis sejak sekitar tahun 1988 dan dilakukan secara turun temurun dan terus dilakukan inovasi produk mulai tahun 1994 banyak yang diolah menjadi kripik tempe. Potensi resiko kecelakaan kerja dapat terjadi ditempat ini dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi pengusaha maupun pekerja. Penerapan konsep kesehatan dan keselamatan di Sentra ini dapat menjadi salah satu sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja. Menurut hasil observasi, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja di sentra industri ini masih kurang diperhatikan karena masih banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pelidung diri (APD) secara lengkap sesuai peraturan seperti halnya pada gambar berikut.

Selain itu fasilitas kerja yang belum memadai dan belum ada pengawasan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Untuk itu pelaku usaha sudah sepatutnya untuk mengevaluasi penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sesuai dengan tujuan dan sasaran manajemen K3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan semua pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif (Alfons Willyam Sepang Tjakra, Ch Langi and O Walangitan, 2013).

Gambar Proses Pengirisan dan Penggorengan Kripik Tempe

Dalam proses evaluasi penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di sentra industri tempe, diantaranya diantaranya pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar di tempat kerja. Karena itu para pengusaha perlu menerapkan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai pegawasan yang ketat, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja. Selain itu perusahaan perlu membuat iklim kerja atau lingkungan kerja yang kondusif. Iklim keselamatan kerja telah diakui sebagai solusi yang berguna untuk meningkatkan keamanan pada tempat kerja di berbagai macam industri (Restuputri, 2015).

Penerapan K3 dalam keseharian dapat dimulai dengan hal yang sederhana namun berdampak besar. Misalnya pengecekan secara rutin tentang kelayakan instalasi listrik hingga alat masak atau pengolahan tempe. Hal yang paling sederhana misalnya kompor, bila tidak memperhatikan kelayakan kompor bisa berakibat fatal bisa terjadinya kebakaran atau meledak. Begitu juga dengan listrik, jaringan listrik yang sudah tidak *aware* kabelnya sudah lama, hal ini tak hanya perlu diterapkan di perusahaan besar, tetapi juga perlu diimplementasikan oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta usaha rumahan.

Sebagaimana disampaikan Gubernur Jawa Timur, bahwa pemerintah mendorong pelaksanaan kesehatan dan Keselamatan tidak hanya dilakukan di industri besar, tapi juga di sektor UMKM, mengingat 92 persen tenaga kerja di Jatim bekerja di sektor UMKM. Pelaksanaan K3 menjadi tanggung jawab bersama, karena jika terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bukan hanya menimbulkan kerugian material maupun korban jiwa serta gangguan kesehatan bagi pekerja. Tetapi, juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh bahkan merusak

lingkungan yang akhirnya berdampak kepada masyarakat luas.

Berdasarkan hasil observasi, dari sekitar 500 pelaku usaha yang ada di sentra industri tempe sebagai wilayah kajian hanya beberapa saja yang memikirkan atau mendaftarkan merek sebagai kekayaan intelektual. Dari hasil wawancara terhadap pelaku, mayoritas mereka sudah memberikan nama atau merek dari dagangannya namun tidak memikirkan akan legalitas dari merek tersebut. Meraka tidak banyak mempermasalahkan untuk ditiru oleh orang lain dan tetap optimis dengan prinsip kalau sudah rejeki tidak akan kemanaamana. Begitu juga dengan pemberian perlindungan tenga kerja melalui program BPJS, mayoritas tidak mendaftarkan keryawannya dalam program tersebut. Namun demikian mereka tetap bertanggungjawab apabila terjadi kecelakaan kerja dengan sistem kekeluargaan.

Disisi lain ada beberapa pengusaha yang sudah melaksanakan program perlindungan kerja, salah satunya adalah **UD. ROHANI** berlokasi di jalan Sanan No. 125 Kelurahan Purwantoro Kecamatan Blimbing yang dikelola oleh **Bapak TRIO**. Manajemen keselamatan kerja dilakukan dengan adanya SOP di tempat kerja salah satunya pemakaian alat pelindung diri (APD) saat kerja, tidak boleh membawa atau main HP dan selalu menjaga kebersihan di lingkungan kerja. Perlindungan dalam bentuk kesejahteraan juga diberikan yaitu berupa kepesertaan BPJS ketenagakerjaan. Selain itu bagi yang sudah mengabdi atau bekerja lebih dari 15 tahun dan memberikan kontribusi yang nyata menurut pemilik, diberikan apresiasi fasilitas Umroh ketanah suci. Hal ini mengisyaratkan bahwa kesadaran UMKM akan program perlindungan tenaga kerja sudah ada.

Analisis Kesenjangan

Program perlindungan kerja sudah jelas diatur pada Undangaundang ketenagakerjaan berkaitan dengan hak dan kewajiban baik bagi pemberi kerja maupun penerima kerja. Sebagaimana yang disampaikan (Koh and Jeyaratnam, 1998) tingkat kecelakaan bisa di minimalisir dengan penerapan sanksi yang ketat oleh pemerintah dengan bertujuan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan. Dalam beberapa penelitian yang dilakukan (COOKE and GAUTSCHI, 1981); (McQuiston, Zakocs and Loomis, 1998). menunjukkan bahwa penegakan hukum yang efektif dapat memengaruhi kepatuhan terhadap peraturan tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja

Ada juga cara berasal dari psikologi (DeJoy, 2005) untuk mengembangkan, mengimplementasikan, program perlindungan keselamatan kerja yaitu keselamatan berbasis perilaku dimana berfokus pada identifikasi dan modifikasi perilaku keselamatan kritis, dan menekankan bagaimana perilaku tersebut terkait dengan cedera dan kerugian di tempat kerja. Komunikasi secara konsisten telah diidentifikasi sebagai elemen kunci dari efektivitas program keselamatan (Cohen, 2013); Cornell, 1990), perubahan perilaku keselamatan (McAfee and McMillan, 1989), efektivitas pelatihan keselamatan (Johnston, 1994), dan budaya / iklim keselamatan (Hofmann, 1998). Penelitian menunjukkan bahwa keselamatan berbasis perilaku telah mengurangi tingkat kecelakaan sebesar 40a75% dalam 6a12 bulan penerapannya (Kaila, 2008). Sistem keselamatan perilaku yang terencana dan terimplementasikan dengan baik dapat menanamkan kepedulian terhadap sistem keselamatan tenaga kerja dan menyebabkan lebih sedikit kecelakaan, insiden, kecelakaan, dan kerusakan.

Sesuai data Dinas Koperasi dan UMKM, jumlah UMKM di Kota Malang mencapai 116 ribuan, sementara dari jumlah tersebut sekitar 90 persennya masuk pada level usaha mikro dan kecil. Siring dengan banyaknya jumlah usaha akan berbanding lurus dengan banyaknya jumlah tenaga kerja di UMKM yang ada, dan alangkah mengerikan jika semua masih menganggap hal sepele tanpa memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini tentu berdampak pada kemungkinan resiko terjadinya kecelakaan atau penyakit hingga jatuhnya nyawa akibat kerja. Di UMKM sentra industri tempe Sanan sebagai wilayah kajian, seorang pengusaha mempunyai peran yang multifungsi, selain sebagai pembuat/ produksi juga sebagai pemasar atau penjual, serta sebagai pengelola keuangan. Keterbatasan waktu dan tenaga merupakan salah satu penyebab dari kurangnya usaha untuk memperdalam wawasan atau pengetahuan yang berkaitan dengan program perlindungan kerja. Padahal perkembangan dan pertumbuhan UMKM yang terus meningkat sangat berpengaruh terhadap jumlah penyerapan tenaga keja, namun satu hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja yang ada pada UMKM?

Jenis perlindungan yang dilakukan pada UMKM sentra industri tempe di Sanan kebanyakan cenderung pada perlindungan scara teknis atau yang

berhubungan dengan keselamatan kerja. Pemberi kerja akan bertanggungjawab sepenuhnya jika terjadi suatu kecelakaan kerja, meskipun secara legal atau formalitas tidak dilakukan. Mereka kebanyakan masih enggan untuk mengikutkan atau mendaftarkan pada bentuk perlindungan resmi seperti BPJS Ketenagakerjaan. BPJS ketenagakerjaan masih dianggap akan memberikan beban pengeluaran, selain memang akan kesadaran dan pengetahuan terhadap peraturan tentang kewajiban pengusaha masih kurang. Sementara jenis perlindungan secara sosial yang berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan sampai saat ini masih banyak yang belum melaksanakan dengan baik. Tenaga kerja mengalami sakit menjadi urusan atau tanggungjawab pribadi, sementara gaji atau imbalan kerja yang diterima masih belum sesuai dengan standar atau yang diharapkan.

Berdasarkan uraian pelaksanaan perlindungan kerja diatas dan hasil observasi yang dilakukan, maka dapat diuraikan kesenjangan yang ada pada UMKM sentra industri tempe, dimana

1) Berdasarkan beberapa studi diperoleh akan perlunya penerapan yang tegas terhadap Undangaundang atau peraturan yanga ada, namun disisi lain masih sangat lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan program perlindungan karyawan, sehingga hal ini sulit untuk dapat terlaksana dengan baik.
2) Sebagai pengusaha baik dalam skala besar maupun skala kecil mempunyai tanggungjawab atau kewajiban untuk melaksanakan program perlindungan tenaga kerja dengan tujuan agar keamanan, ketenangan dan kenyamanan pekerja terjamin, sehingga bekerja bisa lebih fokus produktifitas meningkat yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dan keberlangsungan usaha, namun disisi lain kesadaran dan pengetahuan pengusaha terhadap kewajiban dalam program perlindungan kerja masih rendah, sehingga perlu adanya sosialisasi pemahaman terus dilakukan oleh pihak yang berwenang.
3) Banyak pelaku usaha/pengusahan yang tidak care terhadap program perlindungan kerja dan menganggapnya sebagai penambahan beban pengeluaran, namun dilain pihak beberapa pelaku usaha sudah melakukan program perlindungan kerja sebagai contoh adalah UD ROHANI, hal ini bisa dijadikan contoh atau motivasi bagi pelaku usaha yang lain akan pentingnya program perlindungan kerja.

Implikasi Manajerial

Setiap orang berhak mendapatkan penghidupan yang layak, seperti halnya setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan kerja, begitu juga dengan pelaku usaha mandiri. Pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) semua pekerja baik sebagai bagian dari karyawan ataupun pelaku usaha mandiri juga harus memiliki jaminan kerja. Implikasi manejerial dari program perlindungan tenaga kerja atau karyawan yang ada di UMKM sentra industri tempe antara lain:

1) Berdasarkan undang-undang atau peraturan, program perlindungan tenaga kerja bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dengan kesejahteraan yang layak akan berbanding lurus dengan kinerja. Dengan adanyan kesejahteraan yang layak berimplikasi terhadap kinerja pekerja, mereka akan bersemangat dalam bekerja dan loyalitas karyawan meningkat yang semuanya secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja usaha/perusahaan.
2) Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menerapkan dan menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan. Salah satu penyebab resiko terjadinya kecelakaan atau penyakit karena kerja, karena pelaksanaan progran K3 yang tidak baik dan hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan menghambat kinerja / merugikan perusahaan.
3) Strategi sentra industri tidak sama dengan industri besar dalam menghadapi persaingan. Pada sentra industri / UMKM harus bisa maju bersama karena itu kemitraan atau kerjasama yang baik antar pengusaha menjadi hal yang penting. keberhasilan salah satu atau sebagia anggota bukanlah menjadi suatu ancaman melainkan sebagai pengalaman dan motivasi bagi yang lain. Sebagai contoh adalah keberhasilan UD ROHANI bisa dijadikan contoh atau motivasi bagi pelaku usaha yang lain akan pentingnya program perlindungan kerja.

Oleh karena ini berdasarkan paparan diatas dan betapa pentingnya program prlindungan tenaga kerja, penulis memberikan masukan kepada seluruh pelaku usaha terutama di sentra industri tempe sanan, bahwa sekecil apapun kegiatan usaha yang dilakukan, terdapat resiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang bisa dilakukan adalah dengan meminimalisir

terjadinya resikoaresiko tersebut agar keamanan, kenyamanan dan keberlangsungan usahan dapat terjaga dengan baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil observasi dan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Program perlindungan tenaga kerja di UMKM saat ini masih belum banyak diterapkan, hal ini dibuktikan dari sekitar 500 pelaku usaha, hanya beberapa yang sudah menerapkan program perlindungan kerja; (2) Manajemen keselamatan kerja masih perlu diperhatikan bagi pelaku usaha, salah satunya terkait pemenuhan kebutuhan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerja guna menghidari terjadinya resiko kecelakaan kerja (3) Kesadaran dan pengetahuan pelaku usaha terhadap adanya peraturan perlindungan tenaga kerja masih masih banyak yang kurang, seperti program BPJS ketenagakerjaan yang menjadi program pemerintah masih dianggap beban yang menambahi pengeluaran bukan sebagai suatu investasi, sehingga perlu adanya sosialisasi tentang pentingnya program perlindungan kerja. (4) Penerapan program perlindungan kerja memberikan dampak pada ketenangan pelaku usaha sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada usaha sehinggan berimplikasi pada kinerja usaha.

Daftar Pustaka

Andrew Betlehn, Prisca Oktaviani Samosir. 2018. *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Merek Industri UMKM di Indonesia*. Jurnal Law & Justice Volume 3, Nomor 1, April 2018

Ashabul Kahfi. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.* Jurnal *Jurisprudentie* Volume 3 Nomor 2 Desember 2016

Attock Refinery Team . 2008. *Behavioural safety at workplace*. [Internet] Triple Bottom Line.http://www.tbl.com.pk/ behaviouralasafetyaataworkplace/

Beriha G.S., Patnaik B., Mahapatra S.S., Padhee S. *Assessment of safety performance in Indian industries using fuzzy approach*. Expert Syst Appl. 2012;39:3311–3323. [Google Scholar]

Che Man. (20 January, 2010). *DOSH on SMI issues and solutions*. AboutSafety.com.

Cooke, W. N. and Grauschi, F. H. (1981). *OSHA plant safety programs and injury reduction*. Industrial Relations. 20: 245a257.

Cohen A. *Factors in successful occupational safety programs*. J Safety Res. 1977;9:168–178. [Google Scholar]

DeJoy D.M. *Behavior change versus culture change: divergent approaches to managing workplace safety*. Safety Sci. 2005;43:105 –129. [Google Scholar]

Didonet S.R., Díaz G. *Supply chain management practices as a support to innovation in SMEs*. J Technol Manag Innov. 2012;7:91–108. [Google Scholar]

Djumhana, Muhammad dan R. Djubaedillah. 2003. *Hak Milik Intelektual Sejarah Teori dan Prakteknya di Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti

Eakin, J.M. and Weir, N. (1995). *Canadian approaches to the promotion of health in small business*. Canadian Journal of Public Health. 86: 109a122.

Griffin M.A., Neal A. Perceptions of safety at work: a framework for

linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. J Occup Health Psychol. 2000;5:347–358. [PubMed] [Google Scholar]

Hofmann D.A., Stetzer A. *The role of safety climate and communication in accident interpretation: implications for learning from negative events*. Acad Manage J. 1998;41:644–657. [Google Scholar]

Harahap, Yahya . 1996. *Tinjauan Merek Secara Umum dan Hukum Merek di Indonesia Berdasarkan Undanga Undang Nomor 19 Tahun 1992*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Imam Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta; Djambatan

Joseph LaDou. 2003. *International Occupational Health*. International Journal of Hygiene and Environmental Health, 206, 303a313.

Johnston J.J., Cartledge G.T.H., Collins J.W. *The efficacy of training for occupational injury control.* Occup Med. 1994;9:147–158. [PubMed] [Google Scholar]

Kaila H.L. 2008. *BBS winning over employees in India.* [Internet] Occupational Health &Safety.http://ohsonline. com/articles/ 2008/12/bbsawinningaovera employeesaina india.

Koh, D. and Jeyaratnam, J. (1998). *Occupational Health in Singapore. International Archives of Occupational and Environmental Health*. 71: 295a301.

Koehn, E., Kothari, R.K. and Pan, C.aS. 1995. *Safety in developing countries: professional and bureaucratic problems*. Journal of Construction Engineering and Management, 121(3), 261–65.

McAfee R.B., Winn A.R. *The use of incentives/feedback to enhance workplace safety: a critique of the literature*. J Safety Res. 1989;20:7–19. [Google Scholar]

McQuiston, T. H., Zakocs, R. C. and Loomis, D. (1998). *American Journal of Public Health*. 88: 1022a1025.

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Ke –1. Gunung Agung. Jakarta.

Nongiba A. Kheni , Andy R. J. Dainty & Alistair Gibb (2008) *Health and safety management in developing countries: a study of construction SMEs in Ghana*, Construction Management and Economics, 26:11, 1159a1169

Paivi Hamalainena, Jukka Takalab, Kaija Leena Saarelaaa. 2006. *Global Estimates of Occupational Accidents.* Safety Science, 44, 137a156

PatéaCornell M.E. *Organizational aspects of engineering system safety: the case of offshore platforms. Science*. 1990;250:1210–1217. [PubMed] [Google Scholar]

Restuputri, D. P. (2015). *Pengukuran Iklim Keselamatan Kerja (Studi Kasus Rs X Malang*). In Seminar Nasional Perhimpunan Ergonomi Indonesia "Sustainable Ergonomics for Better human WellaBeing" (pp. 21–29).

Rudi Suardi. 2005. *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.* Jakarta : penerbit PPM.

Rustandi. 2018. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_ 645324/ langaaen /index. htm, 31 August 2018

Tjakra, J., Langi, J. E. C., & Walangitan, D. R. O. (2013). *Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado*. Jurnal Sipil Statik, Vol.1 No.4(ISSN:2337a6732), 282–288.

Yogiana Mulyani, Praseptia Gardiarini, Syahrul Karim. 2019. *Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di UMKM Laundry Balikpapan*. Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara, 2 (2), 2019, 122a128

World Health Organization (1995) WHO_OCH_95.1.pdf, p. 73

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013

Tentang Penulis

Sri Wilijeng, SE., MM. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.

Uci Yuliati, MM. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang

Fattah Hidayat, SE., S.Psi., M.Si. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen dan Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Malang

Adriani Kala'lembang, S.Kom., MM. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Teknik Informatika Institut ASIA Malang.

Tasnim Nikmatullah Realita, SE., MM adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Manajemen STIE Indoçakti Malang.

Yulie Wahyuningsih, SE., MM. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Lamongan.

Sunyoto, ST., MT. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Teknik Industri Universitas Wisnuwardhana Malang.

Anni Yudiastuti, MP. adalah Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Malang dan Dosen Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang.