

**PENDEKATAN KOMPREHENSIF DAN MITIGASI PERSELISIHAN DALAM
PENYAMAAN PERSEPSI KETENAGAKERJAAN DI INDUSTRI ROKOK PROVINSI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Faizal Aco

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Korespondensi penulis: faizalaco20@gmail.com

Abstrak

Ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY (Disnakertrans DIY). Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Tanggal 2 September 2015 menetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Pada Pendekatan komprehensif dan mitigasi hubungan kerja ditemukan lemahnya hubungan kerja di lingkungan kerja industri rokok yang masuk katagori besar, dan sedang yang beroperasi di wilayah DIY. Lemahnya hubungan industrial ini dibuktikan dari 390 perusahaan/industri besar/sedang secara umum dan 7 perusahaan/industri rokok skala besar/sedang yang ada di DIY hanya 23% saja yang memiliki ruang HI. Angka ini masih sangat rendah bila ingin membangun hubungan yang baik ketenagakerjaan dengan para karyawan terkhususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja di industri rokok di lingkungan kerja di DIY.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Mitigasi, Industri Rokok.

Abstract

Employment in Yogyakarta Special Region (DIY) carried out by an organization units (OPD) were dept of manpower and transmigration of Yogyakarta (Disnakertrans DIY). Based governor regulation Yogyakarta Special Region number 62 years 2015 about details and functions of manpower and transmigration office you on 2 september 2015 determined that manpower and transmigration office task you have sufficient for the local government in employment and transmigration, the authority intended deconcentration and provided by the government.

At the approach of comprehensive and mitigation of employment relation found weak employment relation in work environment in the tobacco industry in large categories and are operating in areas of Yogyakarta. Weak industrial relations of company is proven 390/large industries and in general and 30 company tobacco industry a large scale and is in Yogyakarta only 23% have HI space. This figure is still very low if we want to build a proper relationship employment with the employees for workers the women who work at the tobacco industry in work environment in Yogyakarta.

Key Words: *Employment, Mitigation, Tobacco Industry.*

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Perencanaan Tenaga Kerja Daerah, 2017-2022).

Kemudian terkait dengan urusan ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY (Disnakertrans DIY). Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Tanggal 2 September 2015 menetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi,

kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- c. Pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja.
- d. Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan.
- e. Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi.
- f. Pengelolaan pemagangan.
- g. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.
- h. Pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja.
- i. Pengelolaan transmigrasi.
- j. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota.
- k. Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- l. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- m. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
- n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu provinsi yang masih membutuhkan perhatian pada dinamika penanganan ketenagakerjaan. Penduduk DIY yang berjumlah 3,88 juta jiwa pada tahun 2020, berkembang dengan cepat sehingga berpengaruh pada jumlah angkatan kerja. Besarnya angkatan kerja mencerminkan besarnya penawaran tenaga kerja. Namun besarnya penawaran tersebut kurang disertai dengan besarnya permintaan terhadap tenaga kerja, sehingga sejumlah angkatan kerja tidak terserap. Kelebihan pasokan tenaga kerja dalam jumlah yang besar jika tidak diiringi dengan meningkatnya lapangan pekerjaan akan menimbulkan pengangguran yang semakin meningkat.

Perencanaan pembuat kebijakan dan pengamat ekonomi menaruh perhatian besar pada masalah ketenagakerjaan, karena masalah ini merupakan masalah serius yang dihadapi penduduk DIY. Oleh karena

itu, penyediaan data ketenagakerjaan yang akurat, rinci dan berkesinambungan merupakan kebutuhan yang tidak terelakkan lagi. Pengumpulan data ketenagakerjaan sangat penting sebagai bahan masukan bagi perencana dan pembuat kebijakan dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan. Pengumpulan data ketenagakerjaan di Indonesia antara lain dilakukan melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

B. Tinjauan Pustaka

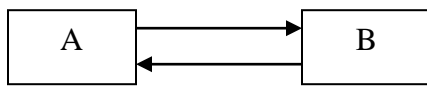
B.1 Hubungan Konvariasional

Menunjukkan gejala perubahan yang terjadi secara bersamaan pada dua pihak atau lebih dan mengarah ke jurusan tertentu. Dua jenis hubungan kovariasional, yaitu a). hubungan kovariasional positif (makin tinggi A, makin tinggi B), dan b). hubungan kovariasional negatif (makin tinggi C, makin rendah D).

B.2 Hubungan Kausalitas

Sering disebut juga dengan hubungan Sebab-Akibat atau hubungan Jika-Maka. Pada hubungan ini jika terjadi perubahan pada salah satu unsur akan menghasilkan perubahan pada unsur yang lain. Misalnya: perubahan yang terjadi pada A akan menyebabkan perubahan pada B dan sebaliknya. Hal tersebut dapat

dilihat sebagaimana pada gambar di bawah ini:



Ciri-ciri utama dari suatu hubungan adalah:

- a. Bersifat rasional, yaitu sikap dan tindakan yang dilatarbelakangi oleh alasan dan motif yang mengarah pada suatu tujuan, baik yang ditetapkan dengan sadar, maupun tidak disadari oleh para pihak yang berhubungan. Meskipun memiliki tujuan yang sama, tapi belum menjamin dilandasi oleh adanya kebutuhan dan kepentingan yang sama.
- b. Adanya pola-pola kerja yang disepakati, seperti: cara kerja, waktu yang digunakan, alat yang digunakan, pembagian tugas dan fungsi, penetapan hak dan kewajiban, risiko yang mungkin terjadi, dan sebagainya.
- c. Adanya norma yang disepakati untuk dipatuhi oleh pihak-pihak, serta sanksi dalam hal terjadi ketidakpatuhan. Terbuka kemungkinan terjadinya ingkar janji (*wan prestasi*).
- d. Terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan kepentingan yang bersifat subyektif untuk memenuhi kebutuhan masing-masing pihak, sehingga memicu terjadinya konflik kepentingan.

B.3 Hubungan Industri/Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Sentanoe Kertonegoro,1999:14). Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal:

1. Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial.
2. Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh.
3. kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan industrial dan.
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang kerana setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normative segala

aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenannya secara normative hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila. (Prof. Imam Soepomo 1975)

Hubungan industrial menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun1945 (Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003). Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni:

1. adanya suatu sistem hubungan industrial.
2. adanya pelaku yang meliputi pengusaha.
3. pekerja/buruh dan pemerintah.
4. adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim (2003:50) mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut: a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara. b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat. c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan.

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut (Wijayanti, 2009):

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*). Pada bagian ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of manpower*. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.

2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*Democratic system*). Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*Human system*). Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*lif long commitment/lif time employment*). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

B.4 Kebijakan Pokok Hubungan Industrial

Kebijakan jika mengikuti konsep Gladden dinamakan dengan kebijakan politik (*political will*) bagi penyelenggaraan hubungan industrial di Indonesia termasuk di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), di tetapkan dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Secara implisit pasal tersebut memberi pesan kepada penyelenggara negara untuk senantiasa hadir dan aktif melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan, menjalani kehidupan yang layak menurut ukuran kemanusiaan. Dengan bekerja manusia dapat menjaga dan mengembangkan eksistensi dirinya, bukan hanya secara ekonomis, tetapi juga secara mental, moral dan sosial.

pekerjaan dan penghidupan tersebut harus memenuhi ukuran/kriteria layak menurut ukuran kemanusiaan, salah satunya adalah mampu bekerja dalam kedudukannya sebagai manusia yang dimuliakan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. *Internasional Labor Organization (ILO)* telah menetapkan Konvensi *ILO* tentang pekerjaan layak (*decent work*), dimana indikator pekerjaan layak meliputi:

1. Waktu kerja yang terbatas.
2. Upah yang kompetitif.
3. Jaminan sosial yang memadai.
4. Dialog social.

Dialog sosial (*social dialog*) merupakan satu cara yang bermartabat dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam konteks hubungan industrial. Inti dari dialog adalah komunikasi yang efektif yang dilakukan dalam posisi kesetaraan manusiawi dengan tujuan untuk saling memuliakan dan menguntungkan bagi semua pihak.

B.5 Mitigasi

Mitigasi adalah tindakan berkelanjutan yang diambil untuk mengurangi atau menghilangkan risiko jangka panjang terhadap kehidupan dan properti dari bahaya. Singkatnya, mitigasi sendiri merupakan salah satu cara dalam menanggulangi bencana. Mitigasi merupakan suatu istilah yang digunakan untuk merujuk pada setiap aksi untuk mengurangi dampak bencana, yang bisa dilakukan sebelum terjadinya bencana, termasuk kesiapsiagaan dan penyusunan rencana jangka panjang untuk mengurangi dampak bencana (Coburn, Spence, & Pomonis, 1994).

Mitigasi adalah tindakan-tindakan untuk mengurangi atau meminimalkan dampak dari suatu bencana terhadap

masyarakat (DKP, 2004). Menurut UU RI No 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana, mitigasi bencana adalah suatu tindakan atau serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana baik pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi bencana. (Faizal Aco, 2019).

C. Metodologi Penelitian

C.1 Metode

Metode berasal dari kata *Methodos* (bahasa Yunani) yang berarti cara atau jalan. Apabila dihubungkan dengan kegiatan ilmiah, metode dapat diartikan sebagai cara bekerja untuk memahami objek yang nantinya akan menjadi sasaran penelitian. Untuk mendalami dan memahami suatu ilmu pengetahuan bisa digunakan beberapa metode dan tentunya metode-metode tersebut dapat saling melengkapi satu sama lain. Dalam metode penelitian terdapat tipe penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, penelitian informal, dan teknik analisa data.

C.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuesioner. Metode Kuesioner menurut Arikunto (2006:151) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari

responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang di ketahui.

C.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan yang digunakan anatar lain:

1. Teknik Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Untuk mendapatkan data yang lebih baik dan terukur maka, wawancara yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah wawancara mendalam (*indepth interview*) dan wawancara terstruktur.
2. Teknik kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Selanjutnya menurut Nazir (1998:112) studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan

kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

D. Hasil dan Pembahasan

D.1 Industri Pengolahan Besar/Sedang Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Industri Besar/Sedang di DIY berdasarkan hasil laporan sensus ekonomi Tahun 2016 tercatat 586 unit perusahaan yang beroperasi di wilayah DIY. Jumlah perusahaan mengalami kenaikan dibandingkan kondisi pada Tahun sebelumnya yaitu Tahun 2015 yang tercatat sebanyak 304 perusahaan. Pada Tahun 2015 jumlah perusahaan yang aktif relatif rendah ditengarai karena adanya krisis mata uang dan harga komoditas yang tidak stabil bahkan cenderung turun. Kemudian, untuk tahun berikutnya dilakukan proses updating setiap tahun dan jumlahnya terdapat kecenderungan mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

D.2 Industri Rokok Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Industri Rokok/tembakau yang beroperasi di wilayah DIY berdasarkan sensus BPS provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019, perusahaan industri kategori besar bila jumlah tenaga kerja berkisar 100 atau Lebih, sedangkan perusahaan industri sedang jumlah tenaga kerja sebanyak 20-99. Berikut nama perusahaan industri menurut kelompok usaha.

Rokok/Tembakau

No	Nama	Produk Utama
1	Merapi Agung Lestari, PT	Rokok Kretek
2	Putra Patria Adikarsa, PT	Sigaret Kretek Tangan (jasa pelinting)
3	Mitra Adi Jaya	Rokok Kretek
4	Cahaya Mulia Persada Nusa, PT	Rokok Kretek
5	Tarumartani, PT	Cerutu
6	Yogyakarta Tembakau Indonesia, PT	Rokok Kretek
7	Tobacco Redryingproyek Redrying Tembakau	Tembaka uKering

D.3 Kondisi Pekerja

Kondisi kerja yang berhubungan dengan pelatihan pra-kerja, penjadwalan pekerjaan, lamanya bekerja dalam sehari selama para pekerja/buruh bekerja. Maka sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis,

dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja buruh dibutuhkan juga pelatihan pra-kerja kepada buruh sebelum terjun langsung kepada praktek kerja yang sebenarnya dilapangan, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja.

Kondisi tempat kerja di sekitar dan sekeliling karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha atau perusahaan, sebab karena hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas dalam bekerja tanpa mengalami gangguan dalam bekerja. Memperhatikan kondisi tempat kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan atau menerapkan kondisi kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan karyawan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Permasalahan ketenagakerjaan di berbagai daerah salah satunya adalah kondisi kerja yang tidak ramah akan keselamatan pegawainya. Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat

melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Meskipun kenyataannya, para pengusaha telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka mulai dari rekrutmen karyawan, memberikan pelatihan pra-kerja kepada karyawan, namun banyak yang masih mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja.

Menurut *ILO*, setiap tahun terjadi kecelakaan di tempat kerja dan pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi pekerja banyak yang meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa negara dapat mencapai 2-4 % (persen) dari Produk Nasional Bruto (PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi: Biaya medis. Kehilangan hari kerja. Mengurangi produksi. Hilangnya kompensasi bagi

pekerja. Biaya waktu/uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja. Kerusakan dan perbaikan peralatan. Rendahnya moral staf. Publisitas buruk. Kehilangan kontrak karena kelalaian.

Kecelakaan dan gangguan kesehatan di tempat kerja dipandang sebagai bagian tak terhindarkan dari produksi. Namun, waktu telah berubah. Sekarang ada berbagai standar hukum nasional dan internasional tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipenuhi di tempat kerja. Standar-standar tersebut mencerminkan kesepakatan luas.

Antara pengusaha/pengurus, pekerja dan pemerintah bahwa biaya sosial dan ekonomi dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja harus diturunkan. Sekarang dipahami bahwa semua biaya ini memperlambat daya saing bisnis, mengurangi kesejahteraan ekonomi negara dan dapat dihindari melalui tindakan di tempat kerja yang sederhana tetapi konsisten.

Tindakan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja tidak harus mahal. Namun, seperti perbaikan dalam operasional atau penjualan, hal itu perlu dilakukan sebagai komitmen jangka panjang oleh para

pekerja, manajer dan perwakilan mereka. Hal ini tidak bisa hanya ditangani dalam seminggu sebelum inspeksi pabrik atau kunjungan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan. Mitigasi gangguan kesehatan kerja yang terkait cedera, sakit dan kematian adalah bagian kontinuitas dari hari-hari kegiatan usaha. Selain membutuhkan perhatian yang terus menerus, tindakan efektif pada keselamatan dan kesehatan kerja menuntut komitmen bersama dari pekerja dan pengusaha. Pekerja dan pengusaha harus siap untuk menghormati prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja yang diakui dengan baik. Mereka juga harus menjaga, mengikuti dan terus mengevaluasi kebijakan dan praktekpraktek yang ditetapkan. Tingkat komitmen hanya dapat dibangun jika pekerja, supervisor dan manajer bekerja sama untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang mereka mengerti dan percaya.

D.4 Hasil Bagi Cukai Rokok/Tembakau di Daerah Istimewa Yogyakarta

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1995 Tentang Cukai tidak terlalu banyak perubahan

terutama dalam cara dan basis perhitungan besaran cukainya serta pemberlakuan cukai yang beragam, yang menjadi baru adalah bahwa cukai hasil tembakau kini dimasukkan perhitungan dana bagi hasil antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah penghasil tembakau, sehingga melahirkan istilah Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBH-CHT) yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84 /PMK.07/2008. (Gugun El Guyanie, dkk, 2013)

Ada beberapa hal yang ingin dicapai dalam UU Cukai hasil amandemen ini, antara lain: (Ester Maria Chandra, 2009)

1. Meningkatnya peranan cukai sebagai instrumen pengawasan dan pengendalian sertasalah satu sumber penerimaan negara untuk disesuaikan dengan perkembangan sosial ekonomi dan kebijakan pemerintah.
2. Undang-Undang ini mempertegas sifat atau karakteristik Barang Kena Cukai sehingga memberikan landasan dan kepastian hukum dalam upaya menambah atau memperluas objek cukai dengan memperhatikan aspirasi dan kemampuan masyarakat.
3. Dalam rangka transparansi pembuatan kebijakan cukai pemerintah telah membuat *roadmap* kebijakan cukai yang mempertimbangkan aspek penerimaan, tenaga kerja dan kesehatan sehingga disepakati besarnya tarif tertinggi untuk hasil tembakau yaitu 57% dan 80% untuk Barang Kena Cukai lainnya.
4. Dalam mengoptimalkan penerimaan Negara dari sektor cukai, undang-undang ini mengatur penyempurnaan sistem administrasi pemungutan cukai, peningkatan upaya penegakan hukum (*law enforcement*), penyesuaian sistem penagihan, penyesuaian sistem pembukuan dan penggunaan dokumen cukai serta dokumen pelengkap cukai dalam bentuk elektronik.
5. Undang-Undang ini mengatur kode etik pegawai, pemberian sanksi terhadap pejabat bea dan cukai yang salah menghitung atau menetapkan serta premi kepada pegawai bea dan cukai atau orang yang berjasa dalam menanggulangi pelanggaran di

bidang cukai.

- Menjadi dasar untuk alokasi Dana Bagi Hasil Cukai bagi Propinsi penghasil cukai hasil tembakau.

Bagi hasil cukai rokok yang diberikan pemerintah pusat kepada pemerintah DIY melalui transfer dana bagi hasil ke daerah dapat dilihat pada Sumber Peraturan Menteri Keuangan RI, Tentang Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau Menurut Daerah Provinsi/Kabupaten Kota dari Tahun 2019-2020.

Data Kab/Kota	Tahun 2019	Tahun 2020
Kabupaten Bantul	3,944,123,000	3,984,714,000
Kabupaten Sleman	3,0223,350,000	1,695,841,000
Kota Yogyakarta	1,312,539,000	992,006,000
Kabupaten Gunungkidul	1,914,123,000	1,494,782,000
Kabupaten Kulonprogo	1,963,920,000	980,081,000
Pemrov. DIY	5,210,616,000	3,920,326,000
Jumlah	17,368,721,000	13,067,750,000

E. Kesimpulan

Pada Pendekatan komprehensif hubungan kerja ditemukan lemahnya hubungan kerja di lingkungan kerja industri rokok yang masuk katagori besar, dan sedang yang beroperasi di wilayah DIY. Lemahnya hubungan industrial

ini dibuktikan dari 390 perusahaan/industri besar/sedang secara umum dan 30 perusahaan/industri tekstil dan rokok skala besar/sedang yang ada di DIY hanya 23% saja yang memiliki ruang HI. Angka ini masih sangat rendah bila ingin membangun hubungan yang baik ketenagakerjaan dengan para karyawan terkhususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja di industri rokok di lingkungan kerja di DIY.

Perselisihan yang sering terjadi antara industri rokok dengan karyawan diakibatkan kurangnya hubungan kerja yang diselesaikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang baik yaitu dengan mekanisme Bipartit, Mediasi dan Peradilan Hubungan Industrial. Perselisihan yang terjadi di lingkungan kerja di wilayah DIY disebabkan Pemutusan Hubungan Kerja namun peselisihan yang terjadi dapat diselesaikan melalui mekanisme mediasi antara kedua bela pihak yaitu perusahaan dan karyawan/buruh. Kemudian untuk meminimalisir terjadi perselisihan di antara perusahaan/industri tekstil dan rokok dengan para karyawan/buruh dibutuhkan adanya sistem perjanjian kerja yang baik antara kedua bela pihak,

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Khakim, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT. CitraAditya Bakti, Bandung.

Adjat Daradjat Kartawijaya.2018. Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif– Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Burhan Bungin, 2006, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kencana, Jakarta.

Desifa Ramdani Minhar, Faizal Aco (2021) Mitigasi Bencana Dalam Mengatasi Kekeringan Di Kalurahan Gayamharjo Kapanewon Prambanan Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Enersia Publika*, Hal 368-381.

Faizal Aco (2019, Desember). Mitigasi Bencana Berbasis Dana Desa Dalam Menghadapi Bahaya Tebing Rawan Sepanjang Pantai di Gunung Kidul. *Jurnal Enersia Publika*, Hal 139-155.

Faizal Aco (2018, Desember). Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Mengatasi Dampak Pencemaran Lingkungan Pada Pertambangan Emas Rakyat. *Jurnal Enersia Publika*, Hal 67-86.

Fritje, R. (2014). Sistem hubungan industrial pancasila di Indonesia dengan tenaga kerja, perusahaan dilihat dari aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat*, 2(2), 117-126.

Gugun El Guyanie, dkk, 2013, Ironi Cukai Tembakau: Karut Marut Hukum & Pelaksanaan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil

Tembakau di Indonesia, Indonesia Berdikari.

Kajian Hubungan Industrial (Pemerintah, Perusahaan, Karyawan) Di Beberapa Pabrik Tekstil dan Rokok di DIY.

Sentanoe Kertonegoro,1999, Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit), Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, PenerbitRineka Cipta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung

Slamet, Y., 2008, Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Solo. UNS Press.

PERATURAN DAERAH dan UNDANG-UNDANG

Peraturan Bersama antara Menteri Kesehatan, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja tanggal 22 Desember 2008.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Tentang Rincian Dana Bagi Hasil Cukai Tembakau Menurut Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun Anggaran 2018

Peraturan Menteri Keuangan Republik
Indonesia Tentang Rincian Dana
Bagi Hasil Cukai Tembakau
Menurut Daerah
Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun
Anggaran 2019

Peraturan Menteri Keuangan Republik
Indonesia Tentang Rincian Dana
Bagi Hasil Cukai Tembakau
Menurut Daerah
Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun
Anggaran 2020

Undang-Undang Republik Indonesia
No.13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan. Undang-Undang
No. 39 Tahun 1999 tentang Hak
Asasi Manusia.