

**PELAKSANAAN JAMINAN TENAGA KERJA TENTANG  
KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
BAGI PEKERJA PADA PT. TRANSPORTASI GAS  
INDONESIA RO II BELILAS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**



**OLEH :**

**RAMA ANDIKA CHANDRA**

**NPM : 171010588**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

Perlindungan hukum kepada pekerja ditujukan untuk menghapuskan perbudakan dan menjadikan pekerja lebih manusiawi. Agar membuat para tenaga kerja hidup lebih sejahterah serta layak sebagai pekerja. Dibutuhkan implementasi yang terencana secara terpadu agar para pekerja mendapat perlindungan yang layak sesuai hukum yang berlaku. Tidak boleh adanya diskriminasi atau dalam bentuk apapun kepada tenaga kerja, sebagaimana penjelasannya yaitu tenaga kerja harus mendapatkan perbuatan setara dengan yang lainnya tanpa adanya perbuatan yang berbeda dari pengusaha atau majikan yang terdapat di pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan arti ketenagakerjaan, maksud dari tenaga kerja diartikan yaitu segala hal yang ada hubungannya dengan pekerja baik pada sebelum, selama, dan setelah jam kerja. Maksudnya yaitu dapat diartikan bahwa manfaat dari peraturan tersebut meliputi dari pada sebelum, selama, dan setelah bekerja serta melindungi seluruh tenaga kerja agar kehidupannya lebih sejahtera. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan segala bentuk kegiatan yang bertujuan memberikan jaminan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, baik dari kecelakaan maupun penyakit sehubungan dengan aktivitas kerja.

Dalam penelitian ini peneliti memiliki Masalah pokok yang ingin dibahas, yaitu Bagaimanakah pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilias dan masalah pokok satu lagi yaitu apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilias.

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Hukum Sosiologis (*empiris*) atau Observasi (*observation research*) yang bersifat Deskriptif, sedangkan untuk alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuisioner serta analisis datanya menggunakan data kualitatif. Dan tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan serta faktor penghambat jaminan tenaga kerja tentang kecelakaan kerja pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilias.

Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia belum terlaksana dengan baik hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengawasan yang maksimal yang diberikan oleh pihak perusahaan. Adapun faktor-faktor penghambat dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia yaitu karena kurangnya kesadaran pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya sanksi yang tegas diberikan oleh pihak perusahaan sehingga tidak memberikan efek jera bagi pekerja.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Perlindungan Kerja.

## ABSTRACT

*Legal protection for workers is aimed at abolishing slavery and making workers more humane. In order to make the workers live more prosperously and worthy as workers. An integrated, planned implementation is needed so that workers receive proper protection according to applicable law. There should be no discrimination or any form of discrimination against workers, as explained by the explanation that workers must get equal actions with others without any different actions from the entrepreneur or employer as stated in Article 6 of Law Number 13 of 2003. Based on the meaning of employment, the meaning of labor is defined as everything that has to do with workers both before, during, and after working hours. The meaning is that it can be interpreted that the benefits of the regulation include before, during, and after work as well as protecting all workers so that their lives are more prosperous. Occupational Health and Safety is all forms of activity that aims to guarantee protection for the safety and health of workers, both from accidents and diseases related to work activities.*

*In this study, the researcher has a main problem that wants to be discussed, namely how is the implementation of work accident insurance according to Law Number 13 Of 2003 concerning Employment at PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas and another main problem, namely what are the inhibiting factors in the implementation of work accident insurance according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.*

*This study uses the Sociological Legal Research Method (empirical) or observational (observation research) which is descriptive, while the data collection tools in this study are through interviews and questionnaires and data analysis using qualitative data. And the purpose of this research is to find out how the implementation and inhibiting factors of labor insurance regarding work accidents at PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.*

*Implementation of Occupational Health and Safety Protection for Workers at PT. Transportasi Gas Indonesia has not been implemented properly, this is evidenced by the absence of maximum supervision provided by the company. The inhibiting factors in the Implementation of Occupational Health and Safety Protection for Workers at PT. Transportasi Gas Indonesia is due to the lack of awareness of workers to use personal protective equipment, lack of supervision carried out by labor inspectors and the absence of strict sanctions given by the company so that it does not provide a deterrent effect for workers.*

**Keywords:** Labor, Occupational Health and Safety, Work protection

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Tentang Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas” Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini. Terutama kepada kedua orang tua saya yang tercinta Mustafa dan Nurhayati yang tetap setia mendoakan serta memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini, terima kasih atas semangat dan nasehat yang diberikan, dan tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi Sofyan S.H.,MCL., Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H.,M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

5. Bapak S. Parman, S.H.,M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H.,M.I.S. Selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Universitas Islam Riau.
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H.,M.H. Sebagai Pembimbing yang telah membimbing penulis sejak awal hingga akhir pembuatan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau serta segenap Civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan masukan, didikan serta bantuannya kepada penulis.
9. PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data dan juga keterangan yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu yang sudah bersedia di wawancarai oleh peneliti dan bersedia memberi informasi seputar permasalahan yang saya angkat.
11. Abang serta Kakak penulis Dicky Mai Adi Saputra, Indri Tyara Kencana Putri, Idho Robby Tri Atmaja serta keluarga besar penulis yang selalu memberikan dorongan dan masukan kepada penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-Sahabat Penulis yang mana namanya tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis, dari dalam lubuk hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas motivasi dan dukungannya

untuk menyelesaikan penelitian ini.

13. Semua pihak yang mana penulis tidak bisa menyebutkan semua namanya, yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.

14. Serta teruntuk seseorang spesial yang penulis tidak dapat menuliskan namanya, Penulis mengucapkan terima kasih kepada kamu yang mana pernah selalu memberikan semangat serta motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, Oleh karena itu, penulis masih memerlukan kritik dan saran, Serta penulis mengharapkan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri serta bagi para pembaca pada umumnya, Selanjutnya penulis akhiri dengan ucapan dari hati yang sedalam-dalamnya terimakasih.

Pekanbaru, 20 November 2021

Penulis

Rama Andika Chandra

NPM: 171010588

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SERTIFIKAT ORIGINAL PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING.....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN DOSEN PENGUJI.....	viii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Tinjauan Pustaka .....	8
E. Konsep Operasional .....	15
F. Metode Penelitian.....	16

BAB II TINJAUAN UMUM .....	20
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	30
C. Tinjauan Umum Tentang PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.....	39
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.....	44
B. Hambatan Yang Menghalangi Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas. .....	73
BAB IV PENUTUP .....	86
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA .....	88
LAMPIRAN.....	92

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangannya sebagai sebuah negara, Indonesia mengisi kegiatan-kegiatan serta membangun pada seluruh aspek kehidupan masyarakat baik yang meliputi pembangunan fisik maupun non fisik. Pembangunan tersebut dilakukan untuk mengejar cita-cita bangsa dan Negara Republik Indonesia, yaitu mencapai kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan pembangunan nasional tersebut.

Negara Indonesia sedang dalam masa pembangunan nasional, untuk menciptakan negara yang sesuai dengan undang-undang dasar negara Indonesia tahun 1945 yang mana itu memiliki arti keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia pada sila kelima dalam Pancasila, serta dalam pembukaan undang-undang tahun 1945 menyebutkan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum kepada pekerja ditujukan untuk menghapuskan perbudakan dan menjadikan pekerja lebih manusiawi. Agar membuat para tenaga kerja hidup lebih sejahtera serta layak sebagai pekerja. Dibutuhkan implementasi yang terencana secara terpadu agar para pekerja mendapat perlindungan yang layak sesuai hukum yang berlaku.

---

<sup>1</sup> Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Uir Law Review* 01 (2017), Hlm 83.

Tidak boleh adanya diskriminasi atau dalam bentuk apapun kepada tenaga kerja, sebagaimana penjelasannya yaitu tenaga kerja harus mendapatkan perbuatan setara dengan yang lainnya tanpa adanya perbuatan yang berbeda dari pengusaha atau majikan yang terdapat di pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tidak dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional, maka dari itu para pekerja dapat dikatakan sebagai tulang punggung bagi perusahaan. Merasa pekerja itu penting untuk perusahaan, pemerintah, serta masyarakat, perlu dipikirkan bagaimana pekerja itu harus mendapat perlindungan dari hukum agar tetap aman serta nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada sektor dunia usaha seharusnya pekerja harus mendapatkan perlindungan dari hukum untuk menciptakan kesejahteraan dan agar hak-hak para pekerja terjaga supaya tidak terjadi penyelewengan kekuasaan dari atasan atau pengusaha terhadap tenaga kerja, yaitu semua adalah tujuan utama pada perlindungan pekerja.<sup>2</sup>

Dalam bernegara, negara wajib memberikan rasa aman terhadap masyarakatnya. Wujud dari hak asasi manusia adalah untuk mempersatukan individu dan masyarakat sosial dalam negara dan menganut semangat kekeluargaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, Hlm 26).

<sup>3</sup> Zaenal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993, Hlm 23).

Berdasarkan arti ketenagakerjaan, maksud dari tenaga kerja diartikan yaitu segala hal yang ada hubungannya dengan pekerja baik pada sebelum, selama, dan setelah jam kerja. Maknanya yaitu dapat diartikan bahwa manfaat dari peraturan tersebut meliputi dari pada sebelum, selama, dan setelah bekerja serta melindungi seluruh tenaga kerja agar kehidupannya lebih sejahtera.<sup>4</sup>

Siapapun bisa mendapatkan pekerjaan melalui usahanya sendiri atau melalui hubungan dengan pihak lain, seperti instansi ataupun perusahaan. Tentu saja, dalam hal orang yang bekerja dengan cara bergabung dengan pihak lain, Perlu adanya intervensi dari pemerintah serta pengusaha karena tanpa adanya campur tangan mereka tidak semua orang dapat penghasilan yang layak di dunia pekerjaan.

Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi masalah yang kunjung tidak terselesaikan. Karena masih banyak para buruh atau tenaga kerja yang belum mendapatkan haknya sebagai pekerja dalam hal kesehatan. Dalam kehidupan, kesehatan merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu sebagian orang yang menjaga kesehatannya melakukan berbagai upaya untuk menjaga kesehatannya. Disisi lain, negara memiliki kewajiban untuk menjamin kesehatan warganya.<sup>5</sup>

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman,

<sup>4</sup> Agusmidah, *Agusmidah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, Hlm 74).

<sup>5</sup> Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2016, Hlm 13).

tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik atau manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Kecelakaan ialah suatu perkara yang tidak diharapkan serta diinginkan yang mempengaruhi aktivitas pekerja di tempat kerja sehingga menimbulkan kerugian baik pekerja ataupun perusahaan. Insiden dalam pekerjaan adalah yaitu suatu hal yang tidak diinginkan serta tidak diharapkan karena bisa merugikan orang serta menyebabkan kerusakan dan kerugian materil maupun non materil dalam proses produksi.

Akan menimbulkan kerugian serta dapat mengurangi efesiensi dan kinerja perusahaan jika terjadi kecelakaan akibat pekerjaan. Atas dasar ini, dapat dikatakan bahwa para pemimpin perusahaan harus memperhatikan pentingnya keselamatan serta kesehatan pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja hanya dapat diwujudkan dengan tindakan serius, cerdas, dan kongkrit dari pihak atau pemilik perusahaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja adalah peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara

yang berada di wilayah kekuasaan hukum republik indonesia.<sup>6</sup>

Kecelakaan kerja disebabkan secara langsung atau tidak langsung oleh kesalahan manusia. Manusia bukanlah mesin, tindakannya tidak dapat di prediksi, dan kesalahan dapat terjadi kapan saja. Tentunya dalam menyikapi posisi keselamatan dan kesehatan kerja, unsur pemerintah, unsur perusahaan, unsur pekerja harus memiliki upaya baru atau strategi baru, serta perbaikan dari upaya lama untuk melanjutkan laju kemajuan selama ini.<sup>7</sup>

Dalam hal ini, pengetahuan dan pengairahan keselamatan kesehatan kerja (K3) kepada tenaga kerja merupakan saran penting. Perlunya pencegahan terhadap kecelakaan dapat ditempuh dengan memberikan pengertian tentang keselamatan kesehatan kerja serta penerapan sikap terhadap keselamatan kerja pada karyawan untuk mengurangi dan mencegah timbulnya kecelakaan.

Dalam upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan jenis perlindungan yang pantas diterapkan. Perlindungan kerja ini dapat berikan dalam memberikan santunan atau dengan memberikan perlindungan fisik, meningkatkan hak-hak asasi pekerja melalui peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Dalam hal penyaluran gas alam melalui pipa-pipa yang terhubung sepanjang lebih dari 1000 km jalurnya, PT. Transportasi Gas Indonesia sudah lama berjalan dalam kegiatan bisnis gas alam yang mana tidak hanya di darat saja, melainkan pipa tersebut juga tersambung pada jalur laut yang membentang dari gresik ke duri, duri ke singapura, serta memiliki pangkalan pendorong yang

<sup>6</sup> M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacan Media, 2012, Hlm 19).

<sup>7</sup> Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperkes Dan KK* (Semarang: Universita Diponogoro, 2003, Hlm 34).

berada di belilas, jabung, sakerna, serta duri, batam, dan kepulauan riau. Seperti halnya kita tahu bahwa gas sangat berbahaya jika terhirup bagi tubuh, jika lingkungan kerja tidak sehat seperti banyaknya asap, bekas pembakaran, serta debu pabrik dan juga bahan kimia lainnya maka itu akan dapat mengganggu keselamatan serta kesehatan para tenaga kerja.

Penting rasanya untuk memikirkan keselamatan pekerja dalam menjalankan perkerjaan karena pentingnya peran pekerja dalam perusahaan, pemerintah maupun masyarakat.<sup>8</sup>

Dalam upaya menjaga agar tidak terjadi insiden dalam pekerjaan, perlindungan tentang kesehatan dan kesejahteraan merupakan jenis perlindungan yang pantas diterapkan. Perlindungan kerja ini dapat memberikan santunan atau dengan memberikan perlindungan fisik, meningkatkan hak-hak asasi pekerja melalui peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.<sup>9</sup>

Sudah adanya aturan yang mengatur tentang keselamatan serta kesehatan tenaga kerja seperti contohnya dalam pasal 3 UU No. 1 Tahun 1970, dapat kita ketahui bahwa sudah adanya aturan yang cukup jelas yang di berikan Undang-Undang, Namun pada kenyatannya masih banyak aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak terlaksana diperusahaan.

Setelah menjelaskan beberapa pengertian pada latar belakang, penulis akhirnya tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan mengusung judul Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>8</sup> Zaenal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm 67.

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007, Hlm 15).

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.

## **B. Rumusan Masalah**

Pada pengertian latar belakang tersebut, akhirnya penulis merumuskan masalah pokok pada latar belakang dan pembatasan masalah, ada beberapa masalah pokok yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas?
2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a) Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.

### **b) Manfaat Penelitian**

Manfaat pada penelitian penulisan hukum ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Agar nantinya penelitian ini bisa berguna bagi pendidikan khususnya dalam ilmu hukum ketenagakerjaan.

- b. Sebagai landasan bagi peneliti yang dapat digunakan untuk mengembangkan bahan perkuliahannya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menjadi saran bagi para penulis lain yang permasalahannya berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Memahami masalah yang terjadi dan bisa memberikan pendapat tentang cara penyelesaiannya.

### **D. Tinjauan Pustaka**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian ini adalah:

Essy Ayu Shendipa, dengan judul “Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja dalam Perawatan Jaringan Pipa Gas pada Pekerjaan Sistim Valve dan Bak Valve di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Unit PT. PGAS Solution Area Medan Tahun 2018”, Dengan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana upaya pencegahan kecelakaan kerja dalam perawatan jaringan pipa gas pada pekerjaan sistem Valve dan Bak Valved di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Unit PT PGAS Solution Area Medan Tahun 2018.

Selanjutnya yaitu Yuis Nuralinda, dengan judul”Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan, Dengan rumusan masalah sebagai berikut: Sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka terlihat jelas perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian merupakan karya asli penulis dan tidak meniru dari kepunyaan orang lain.

### **1. Teori kepastian hukum**

Dibutuhkan undang-undang ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan hukum terhadap para tenaga kerja yang menjalani pekerjaannya. Pengusahaan yang mengabaikan tanggung jawab mereka untuk melindungi pekerja dan menyebabkan kecelakaan terkait pekerjaan akan dihukum sesuai dengan hukum. Kepastian hukum dapat dibuktikan dengan adanya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja yang dimaksud untuk melindungi hak-hak para tenaga kerja baik didarat, laut, maupun udara dinegara kesatuan republik indonesia.

Banyaknya pengertian asas hukum menurut para ahli yang mana salah satunya sajipto rahadjo, Sajipto Rahardjo berpendapat yaitu asas hukum merupakan jiwa dari peraturan perundang-undangan , karena asas hukum merupakan dasar dari lahirnya peraturan perundang-undangan.<sup>10</sup>

Bisa diartikan yaitu asas hukum memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Asas hukum itu bukanlah ketentuan hukum yang spesifik, melainkan latar belakang dari mana ketentuan hukum tertentu itu muncul.
- b. Asas hukum itu norma atau ide dasar.
- c. Asas hukum itu bisa dilihat di undang-undang serta putusan hakim.

---

<sup>10</sup> Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, Hlm 29).

- d. Asas hukum itu terdapat penilaian kesusilaan, jadi terdapat dimensi etis.

Kepastian ialah suatu ketetapan ketentuan yang pasti. Hukum pada dasarnya harus pasti dan adil. Menurut aturan bahwa perilaku harus didukung perintah yang dianggap wajar, ini dianggap sebagai kode etik yang adil. Hukum ialah peraturan dan tata tertib untuk masyarakat. Hukum dapat ditegakkan, bertujuan untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum, karena setiap orang harus taat hukum untuk mendapat perlindungan hukum. Dengan kata lain hukum adalah aturan yang tegas dan dapat merugikan, yang mana dikatakan disini yaitu keadilan lah satu-satunya hal yang dapat menolong kita karena tujuan utama dari pada hukum ialah memberikan keadilan.<sup>11</sup>

Kepastain hukuom mengacu kepada kepastian dibuatnya suatu peraturan tertentu secara pasti dengan jelas dan logis yang tidak memiliki unsur keraguan terhadapnya..

Kepastian hukum berarti bahwa hukum diterapkan secara jelas, tetap, dan konsisten serta sesuai selama proses pelaksanaannya, serta tidak terpengaruh oleh kondisi subjektif. Keadilan dan kepastian bukan hanya syarat moral, tetapi sebenarnya merupakan ciri hukum.<sup>12</sup>

Dalam hal kepastian hukum, pencari keadilan berharap dapat melawan kesewenang-wenangan para oknum aparat penegak hukum. Mereka arogan serta tidak sesuai dengan apa yang telah hukum tentukan untuk para penegaak hukum, dengan adanya kepastian hukum ini nantinya masyarakat bisa tahu mana hak

<sup>11</sup> D Rato, *Filsafat Hukum Mencari Dan Memahami Hukum* (Yogyakarta: PT. Pressindo, 2010, Hlm 34).

<sup>12</sup> R Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999, Hlm 12).

mereka serta kewajibannya.

Jika tidak adanya kepastian hukum, maka masyarakat tidak akan tahu apa yang dilarang serta tidak dilarang dalam kehidupan bermasyarakat. Kepastian hukum dikatakan dengan sangat jelas dalam peraturan perundang-undangan dan bagaimana cara penerapannya. Maka dengan kepastian hukum yang ada diharapkan bisa memberi rasa aman serta keadilan terhadap masyarakat yang membutuhkan perlindungan hukum.<sup>13</sup>

## **2. Teori Perjanjian**

Pada zaman dahulu perjanjian mengacu pada hukum yang menghasilkan akibat hukum berdasarkan perjanjian tersebut. Akibat hukum dapat ditimbulkan dengan perjanjian antara pihak satu dengan pihak yang lainnya, itu adalah pengertian perjanjian menurut van dun dan juga teori ini bisa dikatakan sebagai teori yang baru.

Perjanjian terjadi pada pasal 1320 yaitu jika terjadi kesepakatan, perjanjian tidak sah jika seluruh pasal belum terpenuhi, jika hanya salah satu pasal saja yang terpenuhi maka perjanjian itu tidak sah.

Pada perjanjian terdapat 4 hal yakni, sepakat dikatakan disini yaitu terjadi hubungan yang sama-sama diinginkan oleh para pihak, cakap yaitu sudah cukup umur atau dapat dikatakan dewasa berdasarkan hukum, suatu pokok hal tertentu yaitu isi dari apa yang ingin para pihak perjanjikan, serta hal yang di buat perjanjian itu haruslah yang halal dengan maksud lain tidak menyeleweng dari pada hukum yang berlaku.

---

<sup>13</sup> M Julyano, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum," *Universitas Diponegoro* (2019), Hlm 26.

Pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terdapat pengertian bahwa kedudukan pekerja lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha yang mana itu tercantum didalam pasal 1601 ayat 1 disana di jelaskan bahwa perjanjian kerja ialah suatu ikatan antara buruh atau tenaga kerja dengan perusahaan atau majikan untuk melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu serta nantinya menerima upah, tetapi hal tersebut “dibawah pimpinan” pengusaha atau majikan.

Di negara indonesia ini memiliki pasal yang mengatur tentang perjanjian salah satunya yaitu pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mana dikatakan bahwa perjanjian terjadi jika adanya ikatan antara pihak satu yaitu buruh atau pekerja dengan pihak kedua yaitu pimpinan atau majikan untuk waktu tertentu serta menerima imbalan setelah bekerja, dimana posisi pada pekerja disini yaitu dibawah kepemimpinan majikan yang mana kedudukannya tidak setara.

Setelah dimaknai arti kontrak kerja, khususnya makna yang ditentukan dalam pasal 1601 a KUH Perdata, terdapat kata “dibawah pimpinan” maka dengan kata itulah yang mengartikan bahwa kedudukan para tenaga kerja atau buruh berada tidak seimbang atau sama rata dengan pihak lain. Yang mana disana dikatakan wewenang nya dibawah pimpinan atau pihak lain, yang mana itu disebut subordinasi.

Dalam pasal 1313 KUH Perdata, kedudukan para pihak dalam perjanjian itu sama ratanya, tetapi dalam pasal 1601 a KUH Perdata kedudukan tenaga kerja itu dibawah pimpinan majikan atau pengusaha yang mana para pengertian ini berbanding terbalik serta tidak jelas.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, Hlm 37).

### 3. Teori Perlindungan Hukum

Karena wilayah kesatuan republik indonesia adalah negara yang sangat berpegang teguh terhadap hukum, maka dari itu terciptalah perlindungan hukum, yang mana artinya negara memberikan rasa aman serta nyaman kepada rakyatnya dalam bentuk hak asasi manusia agar terciptanya tatanan hidup bermasyarakat yang sejahtera <sup>15</sup>

Salah satu negara hukum yaitu adalah indonesia. Itu dicantumkan dalam “UUD 1945 pasal 1 ayat 3” yang bisa diartikan apapun yang dilakukan segala bidang pada negara indonesia harus didasari dengan aturan yang adil dan jelas sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata. Perlindungan hukum sangatlah penting untuk melindungi masyarakat maka dari itu perlu adanya pengembangan. <sup>16</sup>

Agar dapat terpeliharanya hak dan kewajiban masyarakat maka terciptalah hukum. Pelanggaran hukum terjadi karena keselewengan subyek hukum tertentu untuk melakukan kewajibannya sebagai warga negara <sup>17</sup>

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranot adalah peraturan- peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan- badan resmi yang berwajib. Pengertian hukum menurut R. Soeroso adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan masyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai ciri

<sup>15</sup> C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid I* (Jakarta: Balai Pustaka, 2006, ).

<sup>16</sup> Iswi Hariyani, *Hapus Buku Dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM Di Bank BUMN* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2008, Hlm 16).

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007, Hlm 12).

memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana dan instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lainnya.

Hukum memiliki banyak makna serta arti tetapi hukum hanya memiliki satu tujuan yaitu keadilan, banyaknya arti hukum tentu saja membagi hukum dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis, dengan gambaran lain yaitu hukum memberikan perlindungan, kepastian, manfaat, serta kedamaian kepada siapapun itu.<sup>18</sup>

Tentunya dalam hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban, dan lagi didalam masyarakat tentunya memiliki pemikiran yang tidak sama baik dalam menjalankan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari, yang terkadang sejalan tetapi dapat juga berlainan, agar nantinya tidak terjadi permasalahan maka perlindungan hukum hadir ditengah-tengah masyarakat untuk menegaskan tentang hak asasi yang dimiliki oleh mereka.

Syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja

---

<sup>18</sup> Ahmad Kamil Fauzan, *Hukum Perlindungan Dan Penganngkatan Anak Di Indonesia* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008).

atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.

Seharusnya perlu dilakukan pemikiran agar pekerjaan dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan hukum diperlukan agar para pekerja dapat menjaga keselamatan serta kesehatannya dalam menjalani pekerjaan. Sehingga para pekerja mendapat hak-hak mereka sebagaimana mestinya.<sup>19</sup>

### **E. Konsep Operasional**

Konsep operasional yaitu pengertian dari istilah yang ada pada judul serta ruang lingkup penelitian ini, agar tidak terjadi kesalahpahaman pada penelitian maka berikut diberikan definisi beberapa konsep oprasional agar nantinya mendapati hasil yang sesuai dengan yang telah ditentukan, yaitu:

Pelaksanaan ialah tindakan dari suatu rencana yang terperinci dan sudah matang, kemudian penerapannya dilakukan setelah perencanaan dianggap siap. Agar tidak terjadinya resiko dari kecelakaan kerja, bahaya mental, serta fisik para

---

<sup>19</sup> Editus Adisu Dan Libertus Jehani, *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Jakarta: Visimedia, 2007, Hlm 15).

pekerja dibuatlah usaha yang dinamakan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>20</sup>

Pekerja yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk diri sendiri maupun masyarakat dengan menerima upah dan imbalan.

PT.Transportasi Gas Indonesia (TGI atau TRANGASINDO ) yaitu perusahaan yang bekerja dalam bidang gas alam melalui pipa baik ke pasar domestik maupun kepasar internasional.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian**

Penelitian hukum ini yaitu seperti penelitan hukum empiris dengan kata lain penelitian sosiologis (obeservation research) yang mana penelitian ini dilakukan langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data sekunder serta primer yang didapat dari responden serta melalui kuisisioner ataupun wawancara untuk dijadikan informasi pada penelitian ini.

Dari sudut sifatnya penelitian ini tergolong diskriptif yang menggambarkan serta menerangkan kenyataan yang ada di lapangan secara jelas mengenai Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Tentang Kecelakaan Kerja Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) yang terdapat di Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Penulis tertarik memilih

---

<sup>20</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, Hlm 45).

PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) sebagai objek penelitian dikarenakan dari prasarvei yang dilakukan penulis mendapat gejala-gejala yang layak untuk dilakukan penelitian.

### **3. Populasi Dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek pengamatan atau obyek penelitian.

Sampel yaitu bagian dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Indragiri Hulu, Pengurus keselamatan dan kesehatan kerja PT. Transportasi Gas Indonesia , Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas

Responden ditetapkan dengan cara purposive sampling yaitu diambilnya sampel dengan cara sengaja dimana peneliti menentukan kriteria yang di tentukan sesuai dengan tujuan pada peneletian ini. Yang menjadi kretiria untuk dijadikan responden pada peneltian ini yaitu tenaga kerja yang bekerja pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas agar nantinya bisa menjawab permasalahan dari penelitian ini.

**Tabel I.1**  
**Responden dan Sampel**

No.	Kriteria	Populasi	Sampel
1.	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu	1	1
2.	Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas	1	1
3.	Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas	20	12
	<b>Jumlah</b>	-	<b>14</b>

**Sumber : Data Olahan Tahun 2021**

#### **4. Data Dan Sumber Data**

Adapun data yang dipakai dipenelitian ni adalah:

**A. Data primer** yaitu data yang didapat langsung dari objeknya. Objeknya pada peneltian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, Pengawas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia Serta Para Tenaga Kerja Di PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.

**B. Data Sekunder** ialah data yang didapat dari buku-buku dan dokumen resmi yang mendukung pokok masalah yang sedang dibahas. Selain dari pada buku, data sekunder juga dapat berupa jurnal serta skripsi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **5. Alat Pengumpul Data**

Alat pengumpul data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

- a. Wawancara dilakukan langsung oleh penulis kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dan Pengurus keselamatan dan kesehatan kerja PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas untuk mendapatkan data-data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung.
- b. Kuisisioner yaitu cara untuk memperoleh data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada responden Dalam penelitian ini responden adalah pekerja PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.

## **6. Analisis Data**

Pada penelitian ini digunakan analisis data kualitatif semua bahan ditata dan di sajikan secara sistematis. Setelah data didapat dan dikumpulkan secara lengkap, baik data sekunder ataupun primer, Selanjutnya data tadi di kembangkan dengan cara mengumpulkan data yang didasari pada masalah pokok penelitian, kemudian penulis buatkan tabel pada data yang diperoleh dari pembagian kuisisioner, serta penulis uraikan dengan kalimat data yang didapat dengan wawancara.

## **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan yaitu metode induktif yang mana dengan menguraikan dari data-data yang bersifat khusus kemudian dianalisa oleh penulis untuk dijadikan pengertian yang lebih umum . Data umumnya yaitu “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan” serta yang bersifat khusus yaitu data yang diperoleh dari responden.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Selama kita hidup kita dikuasai oleh hukum. Hukum mencampuri urusan manusia sebelum manusia lahir dan bahkan masih mencampurinya sesudah manusia meninggal. Setiap pergaulan manusia terjadi dari pada hubungan yang tak terhingga di atur oleh hukum. Jika kita fikirkan terasalah bahwa hukum tak terbatas tetapi terdapat dimana-mana.<sup>21</sup>

Bilamana kita berbicara mengenai sejarah ketenagakerjaan di Indonesia, orang akan berfikir bahwa hal ini merupakan penjelasan mengenai sejarah perundang-undangan yang menyangkut perburuhan, dikarenakan adanya pendapat masyarakat yang menyatakan hukum itu hanya terdapat dalam undang-undang saja, sehingga undang-undang di sama artikan dengan hukum. Ini merupakan pandangan yang keliru. Kalau kita simak secara dalam-dalam hukum adat kita, baik hukum perburuhan, hukum pidana maupun hukum perdata. Pada hakikatnya adalah bukan hukum tertulis, sehingga sulit kalau disamakan dengan undang-undang yang jelas kapan di bentuknya, untuk siapa di peruntukannya dan siapa yang membentuknya, kapan diubah dan bagaimana perubahan itu terjadi.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Desi Apriani, "Urgensi Hukum Adat Dalam Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum* 5 (2015): 1.

<sup>22</sup> HP. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002).

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Mengenai hukum perburuhan terdapat beberapa pendapat atau batasan. Mengenai pengertian *arbeidsrechts* Molenaar memberikan batasan pengertian yaitu merupakan hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha dan antara buruh dengan buruh.<sup>23</sup> Mengenai pengertian hukum perburuhan Soepomo memberikan batasan yaitu merupakan suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>24</sup>

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja/buruh. Maka dari itu hukum ketenagakerjaan bersifat perdata (privat). Namun campur tangan pemerintah juga diperlukan untuk masalah-masalah tertentu dalam pelaksanaan hubungan kerja. Maka dengan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik.<sup>25</sup>

Hubungan antara pengusaha dan pekerja diikat oleh hukum. Dari hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh ini melahirkan kewajiban dan hak. Hukum telah memastikan supaya pekerja buruh menjalankan kewajibannya sebagai pekerja atau buruh dan pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pengusaha.

Pengertian istilah ketenagakerjaan telah dirumuskan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan

<sup>23</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 1985).

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Imam Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

sesudah masa kerja”. Dapat diketahui bahwa semua yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh yang menyangkut hal hal sebelum masa kerja, yakni menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain lain.<sup>26</sup>

Unsur-unsur dari pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- A. Merupakan peraturan yang berbentuk tidak tertulis dan tertulis.
- B. Mengatur hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja.
- C. Orang yang bekerja pada orang lain untuk menerima upah
- D. Memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh yang jika dalam sakit, keadaan haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja, buruh dan sebagainya.<sup>27</sup>

## 2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya maka perlu dilaksanakan pembangunan nasional agar terciptanya masyarakat yang sejahtera adil dan makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>28</sup>

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan manusia secara optimal dan manusiawi merupakan suatu upaya yang baik dalam memberikan tenaga kerja kesempatan yang seluas-luasnya. Melalui upaya ini diharapkan tenaga kerja

<sup>26</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

<sup>27</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003).

<sup>28</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

mampu berpartisipasi meningkatkan harkat, martabat, dan secara optimal dalam pembangunan nasional dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaanya.

b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayah indonesia dengan memberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya.

c. Dalam mewujudkan kesejahteraan maka perlu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Dalam upaya memenuhi terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh maka pembangunan ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa serta mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur tidk akan pernah tercapai apabila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Maju dari ini dengan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya itu merupakan perwujudan kesejahteraan masyarakat indonesia.

### **3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Jika dilihat dari sifatnya hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena mengatur hubungan antara orang perorangan contohnya dalam membuat perjanjian kerja. Dikatakan bersifat publik karena pemerintah juga ikut menyelesaikan permasalahan perburuhan yang terjadi di perusahaan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid.

Sifat hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 golongan, yaitu:

- a. Hukum mengatur,
- b. Hukum memaksa.<sup>30</sup>

#### **A. Sifat Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Mengatur (Regeld)**

Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur adalah adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Artinya boleh melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut dalam suatu perjanjian seperti perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan itu difakultatif artinya hukum yang mengatur atau melengkapi. Contoh aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur/fakultatif adalah sebagai berikut:

- Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa dibuat tertulis atau lisan. Disebut sebagai pasal yang sifatnya mengatur, karena tidak diwajibkan atau tidak diharuskan untuk membuat perjanjian kerja harus secara tertulis, bisa dilakukan secara lisan dan tidak ada sanksi yang diberikan apabila dalam membuat perjanjian secara lisan.
- Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Pasal ini juga disebut mengatur karena pengusaha bebas melakukan masa percobaan atau tidak saat melakukan hubungan kerja tertentu atau permanen.

---

<sup>30</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

## **B. Sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan (dwingen)**

Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan adalah ditandai dengan ketentuan ketentuan memaksa (dwingen) yaitu jika tidak terpenuhi, maka akan diberikan sanksi oleh negara maupun pemerintah. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu antara lain:

- 1) Diberikan sanksi bagi yang melanggar atau melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Adanya syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya:
  - a) Perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing.
  - b) Perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia.
  - c) Penangguhan pelaksanaan upah minimum dengan izin dan syarat tertentu.
  - d) Masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja.
  - e) Syarat memperkerjakan pekerja anak dan sebagainya.

### **4. Perjanjian Kerja**

#### **A. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian yakni persetujuan para pihak yang menimbulkan kewajiban untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu.<sup>31</sup>

Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerdara “Dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, (simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh

<sup>31</sup> Armansyah Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016).

dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Aloysius berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan pengusaha dengan mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pengusaha.

Ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat berbentuk lisan dan dapat dibuat bentuk tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. tempat pekerjaan.
- e. besarnya upah yang dibayarkan.
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>32</sup>

Perjanjian ini dibuat dua rangkap yang memiliki kekuatan hukum yang sama yang di berikan kepada masing-masing pihak. Perjanjian ini tidak dapat diubah setelah di tandatangani kecuali atas persetujuan masing-masing pihak.

---

<sup>32</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, n.d.).

Perjanjian secara lisan terjadi karena:

- a. berdasarkan kuasa wali/orang tua.
- b. menurut undang-undang.<sup>33</sup>

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan dalam membuat sebuah perjanjian harus memperhatikan syarat-syarat sah perjanjian yaitu:

- a. kesepakatan kedua belah pihak.
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>34</sup>

Perjanjian kerja itu bisa dibatalkan apabila dibuat bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b. Perjanjian itu bisa batal demi hukum apabila bertentangan dengan huruf *c dan d*.

Syarat ini sebelumnya juga di atur dalam Pasal 1320 BW yaitu Suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila memenuhi unsur:

- a. Adanya sepakat.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

<sup>33</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm 46.

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2016), hlm 42.

Apabila keempat syarat tersebut telah dipenuhi maka perjanjian baru dapat dikatakan sah atau disebut bersifat kumulatif.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.

### **B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak dari pada pekerja tetap dalam melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan sistem kerja kontrak lebih efisien dibanding dengan hubungan kerja tetap. Karena pengusaha bisa sekehendak hati membuat perjanjian dan syarat kerja yang nanti akan disepakati oleh pekerja.<sup>35</sup>

Menurut pengusaha tidak efisiennya pekerja tetap karena harus memikirkan beberapa hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan misalnya tunjangan sosial dan tidaklah mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila dikemudian hari ternyata si pekerja malas.

Dalam Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Perjanjian dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak di syaratkan untuk mengadakan masa percobaan, perjanjian akan batal demi hukum apabila ada masa

---

<sup>35</sup> Ibid., hlm 48.

percobaan.<sup>36</sup>

Berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan yang tertentu pula, yaitu:

- a. Pekerja yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun.
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu.
- c. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan penajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Apabila pengusaha ingin memperpanjang waktu perjanjian kerja maka pengusaha memberitahukan maksudnya paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia.
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau pendapat

---

<sup>36</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003).

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum.

Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>37</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja**

### **1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Jika ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang menerapkan usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan).<sup>38</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu kesehatan dan keselamatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan kesehatan kerja yang tinggi.<sup>39</sup>

Unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya pada faktor fisik, tapi juga mental, emosional dan psikologi.

---

<sup>37</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 68.

<sup>38</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 134.

<sup>39</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014).

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ini telah diatur didalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Dapat kita ketahui maksud dari pasal ini yakni untuk memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian kejadian lain yang berbahaya.
- e) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g) Mencegah atau mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cucaca, sinar, radiasi, suara dan getaran.
- h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun fisik, peracunan, infeksi dan penularan.
- i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya.
- n) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat,

- perlakuan dan penyimpanan barang.
- q) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
  - r) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi”.

Awal timbulnya aturan mengenai kesehatan kerja adalah karena adanya kesewenangan majikan terhadap buruh, sehingga kesehatan buruh baik fisik maupun non fisik menjadi terganggu.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan kerja mengatakan “Kesehatan kerja yakni keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.

Pasal 23 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja “Tujuan dari kesehatan kerja yaitu kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.

Menurut Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat

keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Peran dari pada kesehatan dan keselamatan dalam ilmu pengetahuan ini merupakan upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan.

## **2. Penyebab Kecelakaan Kerja**

80-85% kecelakaan kerja disebabkan karena kelalaian dan kesalahan manusia. Umumnya kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh 3 faktor seperti faktor manusia, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan tempat kerja.<sup>40</sup>

### **A. Faktor Manusia**

- Umur

Kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja umumnya dipengaruhi oleh faktor umur. Pekerja yang memiliki umur yang jauh lebih tua rentan untuk mengalami kecelakaan di banding dengan pekerja yang berumur lebih muda karena lebih gesit. Namun siapa sangka pekerja yang umurnya jauh lebih muda juga sering mengalami kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya perhatian, kurangnya disiplin, cenderung mengikuti kata hati, ceroboh dan tergesah-gesah.

---

<sup>40</sup> Ibid., hlm 23.

- Tingkat Pendidikan

Dalam melaksanakan tugas dan menghadapi permasalahan seorang pekerja harus memiliki pola pikir yang logis maka dari itu pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting.

Hubungan antara pendidikan dengan lapangan kerja adalah bagi mereka yang hanya berpendidikan rendah seperti sekolah dasar dan bahkan ada juga yang tidak sekolah mereka akan bekerja di lapangan dengan mengandalkan fisik. Dengan ini dapat memengaruhi kecelakaan karena dapat menyebabkan kelelahan dan kehilangan konsentrasi.

Pendidikan formal yang diperoleh pekerja di sekolah sangat berpengaruh bagi pola pikir dan perilaku pekerja. Namun tidak hanya disitu pendidikan non formal juga dibutuhkan seperti penyuluhan dan pelatihan juga dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam pekerjaannya.

- Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat memengaruhi kecelakaan kerja. Dengan tingginya pengalaman pekerja maka semakin rendah pula angka kecelakaan kerja bagi pekerja.

Biasanya tenaga kerja baru belum mengetahui secara mendalam mengenai seluk beluk perusahaannya. Penelitian dengan studi restropektif di hongkong dengan jumlah 383 kasus membuktikan bahwa kecelakaaan kerja akibat kerja karena mesin, terutama terjadi pada buruh yang mempunyai pengalaman kerja dibawah 1 tahun.

## **B. Faktor Pekerjaan**

### **1) Giliran Kerja (Shift)**

Giliran kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu 24 jam. Terdapat 2 masalah utama pada pekerja yang bekerja secara bergiliran, yaitu ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem shift tersebut dan dengan bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Pergeseran waktu yang seperti ini yang mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan akibat kerja.

### **2) jenis (unit) Pekerjaan**

Jenis pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya resiko kecelakaan kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai perusahaan.<sup>41</sup>

## **C. Faktor Lingkungan**

### **a. Lingkungan Fisik**

Pencahayaan merupakan suatu komponen yang penting bagi keselamatan kerja, pencahayaan yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan akan mendapatkan hasil produksi yang maksimal dan mengurangi terjadinya akibat kecelakaan kerja bagi pekerja.

kebisingan ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pekerja karena kebisingan dapat mengganggu pekerja berkomunikasi, dapat menimbulkan gangguan perasaan, hal ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja bagi pekerja, disamping itu kebisingan juga menyebabkan hilangnya pendengaran secara sementara atau menetap. Nilai ambang batas kebisingan adalah 85 dBa untuk 8

---

<sup>41</sup> Ibid., hlm 30.

jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu.

#### **b. Lingkungan Kimia**

Faktor lingkungan kimia merupakan faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Faktor berikut dapat berupa bahan baku suatu produk, hasil suatu produk dari suatu proses produksi sendiri ataupun limbah dari suatu produksi.<sup>42</sup>

#### **C. Faktor Lingkungan Biologi**

Bahaya biologi disebabkan karena gangguan dari serangga, jasad renik, maupun dari binatang lainnya yang ada ditempat kerja. Berbagai macam penyakit dapat timbul seperti alergi, infeksi, dan sengatan serangga maupun gigitan binatang berbisa berbagai penyakit serta bisa menyebabkan kematian.<sup>43</sup>

Menurut sucipto akar dari pada penyebab dapat di isolasi dan dapat menentukan langkah agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Akar kecelakaan kerja terbagi menjadi 2:

##### **A. Immediate cause**

Kelompok ini terdiri dari 2 faktor, yakni:

- A. Pekerjaan yang tidak aman (*Unsafe Acts*) contohnya menggunakan alat pengaman yang tidak sesuai dan tidak berfungsi, melakukan gerakan yang berbahaya, penggunaan peralatan yang tidak aman.
- B. Lingkungan yang tidak aman (*Unsafe Condition*) contohnya, pakaian yang tidak sesuai untuk suatu jenis pekerjaan, perlengkapan safety yang tidak ada, lingkungan kerja yang kotor dan berantakan, faktor

---

<sup>42</sup> Ibid., hlm80.

<sup>43</sup> Ibid., hlm 81.

fisik dan kimia di lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat.<sup>44</sup>

### ***B. Contributing cause***

a. *Safety Manajemen System*, misalnya tidak taat pada peraturan, instruksi yang tidak jelas, sosialisasi tentang keselamatan kerja tidak ada, perencanaan keselamatan tidak ada, alat pengaman tidak ada, faktor bahaya tidak terpantau, dan lain sebagainya.

3) *kondisi mental pekerja*, misalnya pemarah, tidak memiliki kesadaran terhadap keselamatan kerja, bekerja lamban, tidak ada kordinasi, emosi tidak stabil, dan lain sebagainya.

3) *kondisi fisik pekerja*, misalnya mata rabun, kondisi kesehatan tidak memenuhi syarat, kejang, tuli, dan lain sebagainya.<sup>45</sup>

### ***C. Akibat dan Dampak Kecelakaan Kerja***

a) Kerugian Bagi Instansi

Biaya ambulance kerumah sakit, biaya berobat, biaya pemakaman bila sampai si korban kehilangan nyawa, mencari tenaga kerja yang baru dan memberi pelatihan kembali.

b) Kerugian Bagi Korban

Jika korban mengalami kecelakaan dan mengakibatkan sebagian tubuhnya tidak berfungsi secara optimal atau pekerja sampai kehilangan nyawa.

c) Kerugian bagi masyarakat dan negara

---

<sup>44</sup> Ibid., hlm 78.

<sup>45</sup> Ibid., hlm 77.

Dengan terjadinya kecelakaan maka biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dibebankan ke biaya produksi sehingga berpengaruh terhadap harga pasar.<sup>46</sup>

#### **D. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja tenaga kerja juga mempunyai hak dan kewajiban.

#### **Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:**

- 1) Memberikan keterangan-keterangan yang benar bila oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- 3) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat atau diperusahaan yang bersangkutan.

#### **Hak-hak tenaga kerja adalah:**

- 1) Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan

---

<sup>46</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm 66.

kerja yang diwajibkan ditempat kerja/perusahaan yang bersangkutan

- 2) Menyatakan keberatan dan melakukan pekerjaan bila syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan kecuali dalam hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.<sup>47</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas

#### 1. Identitas Perusahaan

**Nama Perusahaan:**

PT. Transportasi Gas Indonesia

**Bidang Usaha:**

Penyaluran gas bumi melalui pipa transisi

**Kepemilikan:**

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) tbk (“PGN”)

812.400 lembar saham (59,87%)

Perusahaan Pipa Transasia Pvt. Ltd (“Transasia”) 542.746 lembar saham (40.00%)

Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiun Gas Negara (“YKPP PGN”)

1.718 lembar saham (0,13%)

---

<sup>47</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*.

## 2. Dasar Hukum Pendirian:

Izin Usaha Tetap No. 951/T/PERTAMBANGAN/2005 tanggal 28 oktober 2005 Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 693/34/MEM.M/2002 Tanggal 26 Februari 2002.

## 3. Sejarah Berdirinya PT. Transportasi Gas Indonesia

PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) adalah perusahaan pertama di Indonesia, yang bisnis utamanya adalah mengangkut gas alam melalui pipa ke pasar domestic dan internasional. Perusahaan ini merupakan asset vital negara (Objek Vital Nasional).

TGI yang didirikan pada february 2002, berkomitmen untuk menjadi “Transporter of Choice” gas alam di indonesia. Saat ini PT. Transportasi Gas Indonesia mengoperasikan lebih dari 1.000 kilometer pipa gas (didarat maupun lepas pantai), Menghubungkan Grissik ke Duri dan Duri ke Singapura.

Aset perusahaan terdiri dari 3 stasiun kompresor di Sakernan, Belilas dan Jabung (Sumatra) dan juga memiliki 13 stasiun pengukur. Selain itu PT. Transportasi Gas Indonesia memiliki perjanjian pengangkutan jangka panjang hingga tahun tahun 2023 menghadapi masa mendatang, PT. Transportasi Gas Indonesia siap untuk meningkatkan kinerjanya dan mengoperasi kemungkinan untuk memenuhi permintaan energi terutama terhadap konsumsi domestik.

PT. Transportasi Gas Indonesia didukung oleh pemegang saham: PT. Transportasi Gas Negara tbk (59,87%), Perusahaan Pipa Transasia Pvt. Ltd (40%), Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiun Gas Negara (0,13%).

#### 4. Visi Dan Misi PT. Transportasi Gas Indonesia

Visi Transportasi Gas Indonesia (TGI) adalah menjadikan TGI sebagai pengangkut gas pilihan, melayani pelanggan di pasar domestik Sumatera dan Batam, serta pasar ekspor di Singapura dan Malaysia.

Misi Transportasi Gas Indonesia (TGI):

- a. Meningkatkan pemanfaatan gas bumi di Indonesia
- b. Memastikan Pengiriman gas alam yang aman dan terpercaya untuk pelanggan, untuk kepentingan para pemegang saham, dan karyawan, dan masyarakat dimana kami beroperasi.
- c. Mengadopsi praktik bisnis yang transparan dan etis dalam semua bidang kegiatan kami.

#### 5. Makna Logo TGI



Logo Transgasindo terbagi atas :

Lidah api gas yang berwarna biru yang membentuk huruf **T, G** dan **I** atau **TGI** (kependekan dari Transportasi Gas Indonesia ) memiliki arti dinamis, inovatif serta kemurnian inti api yang tidak pernah padam.

Lingkaran Hijau, dapat diartikan sebagai bola dunia yang lingkungannya tetap terjaga dan merupakan wujud kepedulian serta bertekad melestarikan lingkungan yang bersih dengan menyalurkan energi yang ramah lingkungan dengan sistem transportasi perpipaan yang handal.

## **6. Kegiatan Umum Perusahaan**

Kegiatan usaha yang dilakukan PT. Transpotasi Gas Indonesia saat ini adalah meliputi jasa pengangkutan gas melewati jaringan pipa. Pipa tersebut panjangnya lebih dari 1000 kilometer jalur pipa gas darat dan lepas pantai yang terpusat pada dua jalur pipa besar berdiameter 28 inci dan terentang dari Grissik sampai Duri dan Grissik sampai Batam kemudian ke Singapura. Semua pengoperasian dilakukan secara transparan dan professional sesuai dengan perjanjian pengangkutan gas (Gas Transportation Agreement/GTA) yang dibuat antara TGI dan *Shipper*.

TGI juga mengoperasikan berbagai stasiun kompresor di Sekarnen, Belilas dan Jabung (Sumatra) serta 9 stasiun jalur pengukur di sepanjang jalur pipa. TGI aktif meningkatkan dan melakukan investasi untuk mendukung pertumbuhan secara berkesinambungan. Semua jalur pipa dan stasiun diawasi 24 jam sehari, 7 hari seminggu pada fasilitas yang ditentukan, sejalan dengan komitmen untuk mencapai *zero down-time*.

## **7. Manajemen TGI**

Manajemen TGI adalah kumpulan orang-orang yang berpendidikan tinggi serta memiliki keahlian masing-masing dalam industri minyak dan gas. Direkrut

dari berbagai perusahaan berskala internasional dan dipilih untuk berkomitmen memajukan TGI menjadi perusahaan yang handal dengan bisnis yang aman dan bijaksana.

## **8. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L)**

TGI berkomitmen menjalankan usahanya sesuai dengan prinsip-prinsip K3L dan tidak terbatas pada kegiatan-kegiatan lainnya dibawah ini:

- a. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi semua karyawan/pekerja.
- b. Mengalokasikan sumber daya yang memadai termasuk menyediakan personil yang kompeten, dan dan fasilitas yang cukup untuk mencapai K3L.
- c. Mewujudkan kepedulian terhadap masyarakat setempat dan kepatuhan terhadap peraturan nasional yang berlaku.
- d. Menerapkan standar minimum K3L terhadap pekerjaan yang dilakukan para kontraktor.
- e. Mengedukasi pegawai melalui pembekalan peraturan, pelatihan teknis, operasional perilaku sesuai yang ditentukan dalam nilai-nilai K3L.
- f. Meminimal resiko-resiko yang ada melalui proses pengidentifikasian dan penilaian sampai tingkat terendah yang mampu dilaksanakan secara wajar .
- g. Menyusun rencana darurat untuk menghadapi keadaan gawat yang mungkin terjadi.
- h. Peningkatan berkelanjutan, proses terus menerus meningkatkan sistem manajemen untuk mencapai kinerja HSE secara keseluruhan.
- i. Mengkaji ulang sistem manajemen K3L dan pelaksanaannya yang dilakukan oleh direksi untuk memastikan

tingkat keefektifitasnya.

- j. Meninjau ulang dan merevisi kebijakan K3L secara berkala bilamana diperlukan.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.**

Pelaksanaan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu program upaya pencegahan dan antisipasi terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam perusahaan dengan mengetahui hal-hal yang memiliki potensi kecelakaan kerja yang dibuat untuk pekerja, buruh maupun pengusaha. Program ini dibuat untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit dikemudian hari. Namun tidak semua perusahaan mengerti mengenai arti pentingnya K3 dan bagaimana cara mempraktekannya dalam lingkungan perusahaan.<sup>48</sup>

Kecelakaan kerja tidak dapat diduga kapan akan terjadi dan bahkan semua orang tidak ingin kecelakaan kerja itu terjadi dan menimpa pekerja ataupun pengusahanya, maka dari itu penting untuk menghindari dan menekan resiko kecelakaan kerja. Selain dari pada itu juga penting rasanya untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat-alat

---

<sup>48</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm 178.

yang canggih serta di perlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan ketangkasan dalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kecelakaan kerja itu dapat dicegah dan dikendalikan.<sup>49</sup>

Dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja, PT. Transportasi gas indonesia melakukan beberapa upaya:

**1. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Di PT. Transportasi Gas Indonesia.**

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh ini tercantum dalam Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk itu pengusaha atau buruh wajib melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Ketentuan tentang keselamatan kerja ini di atur dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja “Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat, baik didarat, didalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”.<sup>50</sup>

Kondisi dari lingkungan tempat pekerja melakukan aktivitas kerjanya mengandung banyak ancaman bahaya, baik bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Salah satu bahanya ialah bahaya fisik yang meliputi kebisingan, getaran, suhu, pencahayaan, radiasi,

<sup>49</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, hlm 154.

<sup>50</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, hlm 134.

biologi dan kimia.<sup>51</sup> Berikut masing-masing penjelasannya:

1. Kebisingan sangat memengaruhi kesehatan yakni bisa mengakibatkan gangguan pada indra pendengaran bahkan bisa mengakibatkan ketulian. Bising merupakan campuran dari berbagai suara yang sangat mengganggu dan merugikan. Kebisingan mampu mengganggu konsentrasi bekerja yang akibatnya pekerja cenderung melakukan kesalahan sehingga menurunkan produktivitas kerja, kemampuan berfikir dan mengganggu komunikasi dalam bekerja. Akibat suara bising menyebabkan pekerja terpaksa berteriak untuk berkomunikasi dengan pekerja lain. Kadang-kadang dengan berteriak dapat menyebabkan salah persepsi atau salah komunikasi (*miss communication*) terhadap orang lain.

Dampak kebisingan terhadap kesehatan pekerja antara lain:

- a. Gangguan Fisiologis

Gangguan ini seperti pusing atau sakit kepala, kadang juga diikuti dengan perasaan mual dan susah untuk tidur yang disebabkan oleh rangsangan bising terhadap sistem saraf, keseimbangan organ, kelenjar endokrin, tekanan darah, sistem pencernaan dan keseimbangan elektrolit.

- b. Gangguan Psikologis

Gangguan ini seperti rasa tidak nyaman, merasa kurang

---

<sup>51</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, hlm 13.

konsentrasi, emosional. Bisa berasa dalam kebisingan ini dalam waktu yang lama akan menyebabkan penyakit psikomatik berupa gastritis, jantung, stress, kelelahan dan lain-lain.

c. Gangguan Keseimbangan

Gangguan ini menyebabkan tubuh terkesan tengah berjalan di ruang angkasa atau melayang yang dapat menyebabkan gangguan fisiologis berupa pusing kepala dan mual-mual.

d. Efek Pendengaran

Gangguan utama yang disebabkan oleh kebisingan adalah tuli dan ini sudah diketahui sejak zaman dulu.

2. Bahaya getaran memiliki parameter yang hampir sama dengan kebisingan.

Peralatan yang digunakan yang menghasilkan getaran juga dapat menimbulkan efek negatif pada sistem syaraf, sendi dan tulang punggung.<sup>52</sup> Efek getaran terhadap tubuh tergantung besar kecilnya frekuensi yang mengenai tubuh:

- a. 3 . 9 Hz : Akan timbul resonansi pada dada dan perut.
- b. 6 . 10 Hz : Dengan intensitas 0,6 gram, tekanan darah, denyut jantung, pemakaian O<sub>2</sub> dan volume perdenyut sedikit berubah. Pada intensitas 1,2 gram terlihat banyak perubahan peredaran darah.
- c. 10 Hz : Leher, kepala, Pinggul kesatuan otot dan tulang akan beresonasi.
- d. 13 . 15 Hz : Tengorokan akan mengalami resonansi.
- e. < 20 Hz : Tonus otot akan meningkat, akibat kontraksi

---

<sup>52</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*.

statis ini otot menjadi lemah, rasa tidak enak dan kurang ada perhatian.

3. Bahaya dari lingkungan kerja yang terlalu panas akan menimbulkan kelelahan yang cepat bagi pekerja karena kehilangan cairan dan garam, apabila lingkungan panas maka akan menyebabkan suhu tubuh meningkat, apabila suhu tubuh meningkat sangat tinggi maka akan menyebabkan pingsan bahkan kematian. Keadaan yang terlalu dingin juga akan menyebabkan karyawan sakit sehingga akan menurunkan daya tahan tubuhnya.<sup>53</sup>
4. Pencahayaan sangat penting untuk efisiensi kerja. Apabila pencahayaan kurang memadai atau menyilaukan maka akan menyebabkan mata terasa kabur dan berbahaya apabila bekerja dengan mengoperasikan mesin-mesin yang berbahaya sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja.<sup>54</sup>
5. Radiasi adalah pancaran energi melalui suatu materi atau ruang dalam bentuk panas partikel atau gelombang elektromagnetik/cahaya (foton) dan sumber radiasi. Ada beberapa sumber radiasi disekitar kita yakni televisi, komputer, alat pemanas makanan, lampu penerangan dan lain-lain.<sup>55</sup> Didalam tubuh manusia terdiri dari sel genetik dan sel somatik. Yang dikatakan sel genetik adalah sel telur pada perempuan dan sel

---

<sup>53</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

<sup>54</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*.

<sup>55</sup> Ibid.

sperma pada pria. Sedangkan yang dimaksud sel somatik adalah sel-sel lainnya yang ada di dalam tubuh. Dari jenis sel tersebut maka efek radiasi dapat dibedakan menjadi efek genetic dan efek somatik. Efek genetik merupakan efek pewarisan yang nantinya anak dirasakan oleh keturunan dari orang yang terkena sinar paparan radiasi. Sedangkan efek somatik adalah radiasi yang dirasakan langsung oleh orang yang terkena sinar radiasi. Waktu yang dibutuhkan untuk melihat efek somatik sangat bervariasi sehingga dapat dibedakan atas efek segera dan efek tertunda. Efek segera adalah kerusakan yang secara klinik sudah dapat teramati pada individu dalam waktu singkat setelah individu tersebut terpapar radiasi, seperti rambut rontok, memerahnya kulit, luka bakar dan penurunan jumlah sel darah.<sup>56</sup> Sedangkan efek tertunda merupakan radiasi yang timbul setelah waktu yang lama setelah terpapar radiasi seperti katarak dan kanker.

6. Dimanapun kita bekerja dan apapun bidang pekerjaannya salah satu bahaya yang kemungkinan akan ditemukan di tempat kerja adalah faktor biologi. Bahaya Biologi yang ada di tempat kerja yakni Bakteri, Virus dan Parasit.
  - a. Bakteri adalah organisme bersel tunggal berdiameter 1-2 mikron. Beberapa bakteri menyebabkan penyakit seperti mual, sakit kepala dan gagal hati, gejala mual, muntah dan buang air besar

---

<sup>56</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*.

- terus menerus itu disebabkan oleh bakteri E.col. Bakteri ini biasanya ada pada makanan yang sudah kedaluarsa, makanan yang mengandung pengawet dan kotor pada saat proses pengolahannya.
- b. Virus merupakan partikel hidup yang paling kecil yang berdiameter 0,025- 0,25 mikron. Virus ini umumnya menyerang manusia, hewan dan tumbuhan. Virus dapat menyebabkan influenza, flu burung, demam berdarah dan bahkan HIV/AIDS.
  - c. Parasit, Beberapa macam parasit yakni protozoa atau cacing banyak ditemukan di tempat kerja seperti malaria pada tenaga kerja yang berjaga di malam hari, malaria ini disebabkan oleh gigitan nyamuk Anopheles.
7. Bahaya bahan kimia, bahaya ini dihasilkan selama produksi. Bahan ini tersebar di lingkungan kerja karena cara kerja yang salah, karena peralatan yang mengalami kerusakan atau kebocoran. Bahaya dari bahan kimia ini dapat mengakibatkan kontak langsung dengan tubuh yang menimbulkan iritasi pada kulit, mulkus dan kanker. Dan bahaya bahan kimia ini dapat juga masuk ke peredaran darah melalui pernafasan, mulut kesaluran pencernaan dan melalui kulit.<sup>57</sup>

Dengan melihat berbagai faktor yang dapat menyebabkan kerugian bagi

---

<sup>57</sup> Ibid.hlm 46

pekerja di atas maka harus diselenggarakan upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja pada perusahaan yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi maka harus diberikan alat keselamatan kerja.

Pengertian alat pelindung diri menurut Pasal 1 angka 1 Permanker Nomor PER.08/MEN/VII/2010 “Alat keselamatan kerja ini disebut dengan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya kecelakaan kerja pada area kerja”.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa penyediaan alat pelindung diri merupakan kewajiban bagi perusahaan yang diberikan secara cuma-cuma yang syaratnya harus sesuai dengan (SNI) mengingat bahwa alat pelindung diri ini sangat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja, maka dari itu alat pelindung diri wajib untuk di pastikan ada disetiap perusahaan yang memiliki resiko kecelakaan.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak pekerja melalui kuesiner yang disebar di lapangan. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada table III.1 berikut ini:

**Tabel III.1**

**Jawaban Pekerja Tentang Alat Pelindung Diri Disediakan Oleh PT.**

**Transportasi Gas Indonesia**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase
1	Ada	12	100%
2	Tidak Ada	0	0%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa jawaban pekerja tentang alat pelindung diri sudah disediakan oleh perusahaan, ini dibuktikan dengan hasil jawaban pekerja yang menjawab Ada sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia perusahaan telah memenuhi kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan tenaga kerjanya. Pada PT. Transportasi Gas Indonesia pengadaan fasilitas perlindungan diri yang tersedia antara lain:

1. Helm Keselamatan yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan, atau dari benda jatuh. Helm ini bisa melindungi kepala dari radiasi panas, percikan bahan kimia, ataupun suhu yang ekstrim.
2. Sepatu Boot yang berfungsi melindungi kaki dari benturan atau tertimpa benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas, bahan kimia berbahaya ataupun permukaan yang licin.
3. Masker Pernapasan yang berfungsi melindungi organ

pernafasan dengan cara menyaring mikro organisme, partikel debu, uap, dan juga gas. Sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah udara yang bersih dan sehat.

#### 4. Alat Pelindung Pendengaran

Alat pelindung pendengaran ini ada 2 jenis:

- 1) Ear Plug / Sumbat telinga
- 2) Ear Muff / Tutup telinga

#### 5. Kaca Mata Pengaman yang berfungsi sebagai alat pelindung mata dari paparan partikel yang melayang di udara ataupun di air, percikan benda kecil, benda panas, ataupun uap panas. Selain itu penggunaan kacamata ini unntuk menghalangi pancaran cahaya yang langsung ke mata.

#### 6. Sarung Tangan yang berfungsi melindungi jari tangan dari bahaya suhu panas, suhu dingin, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan, tergores benda tajam ataupun infeksi dari zat patogen seperti virus ataupun bakteri. Mengenai pengadaan fasilitas perlindungan diri dari PT. Transportasi Gas Indonesia telah sesuai dengan aturan yang di tetapkan dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri yang menyebutkan Alat Pelindung Diri (APD) meliputi:

- a. Pelindung Kepala.
- b. Pelindung Mata dan Muka.

- c. Pelindung Telinga.
- d. Pelindung Pernafasan Beserta perlengkapannya.
- e. Pelindung Tangan.
- f. Pelindung kaki.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja PT. Transportasi gas Indonesia telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 3 huruf f Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Dalam melakukan pencegahan kecelakaan juga perlu memperhatikan peralatan maupun bahan yang digunakan pekerja dalam kondisi baik untuk digunakan.<sup>58</sup> Letak mesin dan kondisi alat-alat kerja dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan, maka dari itu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar benar menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerjanya dengan memperhatikan kelayakan dari peralatan yang digunakan pekerjanya. Untuk itu berdasarkan hasil kuesioner penulis kepada pekerja tentang peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai oleh PT. Transportasi Gas Indonesia dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut:

---

<sup>58</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, hlm 29.

**Tabel III.2**

**Jawaban Pekerja Tentang Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik Dan Layak  
Pakai Oleh PT. Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ya	12	100%
2	Tidak	0	0
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut pekerja, peralatan kerja pada PT. Transportasi Gas Indonesia dalam kondisi baik dan layak pakai. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (100%).

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia bahwa sebelum melakukan pekerjaan, pekerja diminta untuk terlebih dahulu memeriksa alat-alat kerja yang akan digunakan agar dapat terhindar dari kecelakaan.

PT. TGI memiliki Tujuan Strategis HSE dimana tujuannya tersebut adalah:

1. Secara periodik mengelola pengendalian terhadap kegagalan yang menyebabkan kecelakaan.
2. Mengoperasikan semua fasilitas, jaringan pipa dan kompresor serta menjaga tetap dalam kondisi aman dan selamat.
3. Mengendalikan bahaya yang dapat berdampak merugikan lingkungan.
4. Melakukan sosialisasi tentang kesadaran kesehatan dan keselamatan.
5. Keselamatan adalah prioritas utama untuk mencapai “kecelakaan nihil”.

Seiring dengan banyaknya faktor bahaya yang ditemui di tempat kerja yang kadang kala pengunjung tidak menyadari akan adanya faktor bahaya

tersebut, maka pemasangan tanda-tanda atau rambu di tempat kerja juga sangat penting untuk dilakukan guna memberikan fungsi kontrol dalam memberikan informasi tentang suatu kondisi seperti larangan, peringatan, bahkan suatu pertolongan. Tanda-tanda atau rambu-rambu disini ialah semua peraturan yang dituangkan dalam bentuk gambar, simbol dan tulisan.<sup>59</sup> Pemasangan rambu juga harus di ikuti dengan etika standar kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku yang dapat dipahami oleh setiap orang yang berada di lingkungan kerja.

Untuk itu berdasarkan hasil kuesioner penulis kepada pekerja tentang pemberian tanda-tanda terhadap peralatan yang berbahaya oleh PT. Trasportasi Gas Indonesia (TGI) dilihat pada tabel III.3 berikut ini:

**Tabel III.3**

**Jawaban Pekerja Tentang Pemberian Tanda-Tanda Terhadap Peralatan Yang Berbahaya Oleh PT. Trasportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisiонер</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	12	100%
2	Tidak Ada	0	0%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis simpulkan bahwa jawaban pekerja mengenai semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda oleh perusahaan, hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ada sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja

<sup>59</sup> Ibid., hlm 90.

Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa bahwa perusahaan perlu sekali untuk meletakkan tanda-tanda untuk membantu mengurangi resiko dari bahaya kecelakaan yang dilakukan di tempat kerja.<sup>60</sup>

Mengenai pemasangan tanda-tanda dan rambu ini terdapat dalam Pasal 1 14b Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja “Pengurus wajib memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.

Dengan dilengkapi simbol dan rambu maka dapat membantu menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dapat dialami oleh pekerja atau orang lain yang masuk ke tempat kerja. Maka dengan ini juga dapat membantu mengurangi pengeluaran perusahaan untuk membiayai pekerja yang mengalami kecelakaan.

Lebih lanjut penulis menanyakan kepada pekerja melalui kuesioner yang disebarkan di lapangan tentang petunjuk kerja yang dapat memudahkan pekerjaan oleh PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI). Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada table III.4 berikut ini:

---

<sup>60</sup> Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu., n.d.

**Tabel III.4**

**Jawaban Pekerja Petunjuk Kerja Yang Dapat Memudahkan Pekerjaan Oleh  
PT. Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	10	83,33
2	Tidak Ada	2	16,67
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa perusahaan telah memberikan petunjuk kerja yang dapat memudahkan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ada sebanyak 10 orang (83,33) dan menjawab Tidak Ada sebanyak 2 orang (16,67).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) bahwa perusahaan sudah memiliki Standart Operasional Prosedur (SOP) yang fungsinya memperjelas rincian tentang kegiatan pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang dalam perusahaan, memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pekerja agar terhindar dari kecelakaan atau kesalahan, memperlancar pekerjaan dan tentunya dapat mempermudah pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>61</sup>

Selain itu dalam upaya melindungi pekerja perusahaan juga harus memberikan pelatihan kepada pekerja agar memiliki pengetahuan dan

<sup>61</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas, n.d.

keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Dengan adanya pelatihan maka pekerja dapat mengetahui seluk beluk pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan aman.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan secara berkala perusahaan menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan SDM baik dalam bentuk pelatihan loka karya dan juga transfer pengetahuan untuk meningkatkan potensi serta menggali potensi SDM lebih menyeluruh.<sup>62</sup>

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak pekerja tentang pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam melaksanakan pekerjaan oleh PT.Transportasi Gas Indonesia Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada Tabel III.5 berikut ini:

**Tabel III.5**  
**Jawaban Pekerja Tentang Pelatihan Untuk Bertindak Dengan Aman Dalam Melaksanakan Pekerjaan oleh PT.Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persen tase</b>
1	Ya	12	100%
2	Tidak	0	0
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut pekerja, PT. Transpotasi Gas Indonesia telah memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban

<sup>62</sup> Ibid.

pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 Orang (100%).

Dari keterangan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan bapak Lutfi Selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia untuk tenaga kerja baru perusahaan telah memberikan pengetahuan dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja itu penting mengingat banyak tenaga kerja baru yang belum paham dan terbiasa bekerja dengan hati-hati. Umumnya pekerja baru lebih rentan untuk mengalami kecelakaan dibanding dengan pekerja lama, itu terjadi karna pekerja baru ini cenderung kurang disiplin dan tergesah-gesah dalam melakukan pekerjaan.

Lebih lanjut bapak Lutfi menyampaikan pelatihan yang diberikan yaitu mengenali kepada pekerja bahaya kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerjanya, keharusan menggunakan alat pelindung diri dan cara menggunakan peralatan kerja dengan aman.<sup>63</sup>

PT. Transportasi Gas Indonesia telah meminta pengurus sebagai pihak yang memiliki kewajiban untuk membina tenaga kerja mengenai:

1. Menjelaskan kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
2. Menunjukkan mengenai semua pengaman dan alat-alat perlindungan yang diharuskan ditempat kerja.
3. Menunjukkan alat-alat perlindungan diri bagi yang bersangkutan.
4. Cara-cara dan sikap kerja yang aman dalam melakukan pekerjaan.

Tidak hanya dengan memberikan pelatihan, agar produktivitas perusahaan

---

<sup>63</sup> Ibid.; Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

terpenuhi dan keselamatan kerja terjamin maka penempatan pekerja juga perlu untuk di perhatikan. Penempatan pekerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja akan berakibat pada produktivitas perusahaan dan pekerjanya itu sendiri.

Berdasarkan yang di cantumkan di dalam Pasal 32 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk jabatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuandengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”. Dengan ini penulis lebih lanjut menanyakan kepada pekerja melalui kuesioner tentang penempatan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan pekerja oleh PT.Transportasi Gas Indonesia, dilihat pada tabel III.6 berikut ini:

**Tabel III.6**

**Jawaban Pekerja Tentang Penempatan Tenaga Kerja Sesuai Dengan  
 Kemampuan Pekerja oleh PT.Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ya	12	100%
2	Tidak	0	0
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut pekerja, PT. Transpotasi Gas Indonesia telah menempatkan pekerjanya sesuai dengan kemampuan pekerja masing-masing. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja

Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa penempatan pekerja dalam suatu posisi tertentu sangat mempengaruhi, karna apabila pekerja ditempatkan pada posisi yang mana pekerjajnya sendiri tidak tahu harus melakukan pekerjaan itu seperti apa baiknya, maka pekerja dapat mengalami stres. Sehingga apabila di paksakan untuk terus bekerja maka hasilnya tidak akan bagus untuk pekerja maupun perusahaan.<sup>64</sup>

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku HSE PT. Transportasi Gas Indonesia perusahaan melakukan penyegaran SDM dengan menempatkan ulang pekerja sesuai dengan kompetensi kemampuan dan pengalaman operasional. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan ini di lakukan untuk memastikan pekerja memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan perusahaan.<sup>65</sup>

Berdasarkan informasi dari dokumen yang penulis peroleh bahwa PT. TGI memiliki Tujuan Strategis HSE dimana tujuannya tersebut adalah:

1. Secara periodik mengelola pengendalian terhadap kegagalan yang menyebabkan kecelakaan.
2. Mengoperasikan semua fasilitas, jaringan pipa dan kompresor serta menjaga tetap dalam kondisi aman dan selamat.
3. Mengendalikan bahaya yang dapat berdampak merugikan lingkungan.
4. Melakukan sosialisasi tentang kesadaran kesehatan dan keselamatan.
5. Keselamatan adalah prioritas utama untuk mencapai “kecelakaan nihil”.

Berdasarkan keterangan yang penulis peroleh dari bapak Lutfi selaku

---

<sup>64</sup> Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>65</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas.

pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia apabila terjadi kecelakaan kerja PT. TGI memberikan pertolongan dan perawatan sementara yang dilakukan pada korban kecelakaan di tempat kerja menggunakan peralatan sederhana sebelum korban mendapatkan pertolongan yang sempurna. Dengan adanya P3K di tempat kerja maka akan memberikan banyak manfaat dalam mencegah potensi cedera, mengurangi penderitaan bahkan penyelamatan nyawa korban.<sup>66</sup>

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pekerja melalui kuesioner yang telah disebar di lapangan tentang penyediaan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada table III.7 berikut ini:

**Tabel III.7**

**Jawaban Pekerja Tentang Penyediaan Obat-Obatan Untuk Pertolongan Pertama Apabila Terjadi Kecelakaan Oleh PT. Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	12	100%
2	Tidak Ada	0	0
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa PT. Transpotasi Gas Indonesia telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ada sebanyak 12 orang (100%).

Fasilitas P3K yang disediakan hendaknya sesuai dengan jenis kecelakaan

<sup>66</sup> Ibid.; Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

yang biasa terjadi di lingkungan kerja agar dapat menolong korban yang mengalami kecelakaan menjadi lebih baik. Agar cepat dalam menolong korban maka alat dan peralatan harus di letakkan di tempat yang mudah untuk di jangkau. mudah di jangkau dan perusahaan yang bertanggung jawab melaksanakan P3K haruslah selalu siap bertindak apabila terjadi kecelakaan.<sup>67</sup>

Dalam Pasal 8 ayat 1 PER.15/MEN/VII/2008 Tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Tempat Kerja Fasilitas P3K yakni meliputi:

1. Ruang P3K
2. Kotak P3K dan Isi
3. Alat evaluasi dan alat transportasi
4. Fasilitas tambahan berupa alat pelindung diri dan atau peralatan khusus di tempat kerja yang memiliki potensi bahaya yang bersifat khusus.

#### **1. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT.Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.**

Selain dari upaya melindungi tenaga kerja dari potensi kecelakaan, maka perlu rasanya untuk melindungi kesehatan pekerja dengan melakukan pemeriksaan baik pemeriksaan untuk lingkungan kerja ataupun keadaan fisik maupun psikologi dari pekerja. Sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Pasal 8 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan “Pengurus wajib memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha”.

---

<sup>67</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014), Hlm 90.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan bahwa pemeriksaan berkala merupakan salah satu upaya pencegahan terhadap penyakit seperti pepatah lama, bahwa “lebih baik mencegah dari pada mengobati”.

Pemeriksaan berkala yang dilakukan diperusahaan disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan faktor bahaya dari tempat kerja, alat kerja serta proses kerja. Pemeriksaan berkala dilakukan menjadi 4 pemeriksaan yaitu pemeriksaan awal (sebelum bekerja), pemeriksaan kesehatan berkala periodik, pemeriksaan berkala yang bersifat khusus dan pemeriksaan kesehatan purna bakti.<sup>68</sup>

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pekerja melalui kuesiner yang disebar di lapangan tentang pemeriksaan kesehatan secara berkala oleh PT. Transportasi Gas Indonesia. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada table III.8 berikut ini:

**Tabel III.8**

**Jawaban Pekerja Tentang Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Oleh PT. Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ya	12	100%
2	Tidak	0	0
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut responden

<sup>68</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas.

PT. Transportasi Gas Indonesia telah melakukan pemeriksaan berkala kepada pekerja dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa pemeriksaan berkala ini bertujuan untuk memeriksa penyakit sehingga dapat diatasi dengan lebih cepat, tepat dan efisien, selain dari pada itu melalui pemeriksaan berkala ini maka pengusaha dapat tahu apakah penempatan posisi pekerja dalam perusahaan sudah sesuai dengan kondisi fisik pekerja tersebut.<sup>69</sup>

Seperti yang kita ketahui keselamatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja/buruh. Hak itu timbul akibat adanya peristiwa hukum.<sup>70</sup> Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha dan hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Dalam usaha untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja selain dari pada memberikan alat perindung diri dan pemeriksaan berkala maka perusahaan juga harus memperhatikan waktu kerja. Salah satu kewajiban pekerja ialah dengan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang di tetapkan perusahaan. Dengan memperhatikan waktu kerja maka dapat menghindari kelelahan.

Kelelahan adalah salah satu permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjadi faktor terjadinya kecelakaan pada saat bekerja.

---

<sup>69</sup> Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>70</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hlm 68.

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yakni salah satunya faktor istirahat dan waktu kerja yang berlebih.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa waktu istirahat dan waktu kerja itu merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan atas pekerjanya, yang memiliki maksud untuk mempertahankan kesehatan pekerjanya. Ketentuan waktu kerja sendiri sudah diatur didalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud yakni: <sup>1</sup>

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh:

- c. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- d. Istirahat mingguan atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- e. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja

setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus)

- f. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari wawancara dengan pak lutfi selaku Pengurus HSE mengatakan bahwa PT. TGI telah menerapkan waktu istirahat dan cuti yang telah perintahkan oleh Undang-Undang. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk pekerjanya yakni 1 jam setelah 4 jam dan waktu kerja 8 jam 1 hari.<sup>71</sup>

Dalam memperoleh keterangan lebih lanjut penulis menanyakan kepada pekerja melalui kuesiner yang disebar di lapangan tentang waktu kerja yang ditetapkan oleh PT. Transportasi Gas Indonesia. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dilihat pada table III.9 berikut ini:

---

<sup>71</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas; Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

**Tabel III.9**

**Jawaban Pekerja Tentang Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh PT.**

**Transportasi Gas Indonesia**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Sesuai	12	100%
2	Tidak Sesuai	0	0%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis simpulkan bahwa jawaban pekerja tentang waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh undang-undang, ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Sesuai sebanyak 12 orang (100%).

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE menurutnya waktu kerja itu sangat penting karena apabila pekerja di peras tenaganya secara terus-menerus maka akan meyebabkan pekerja merasa bosan dan jenuh sehingga sangat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari pekerja.

Sangat diharapkan bagi perusahaan untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja lebih dari waktu kerja yang telah ditetapkan demi memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk beristirahat dan mengembalikan kebugarannya.<sup>72</sup> Namun, apabila mendesak dan harus di selesaikan dalam Pasal 78 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka “Pengusaha harus memenuhi syarat yaitu:

<sup>72</sup> Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Hlm 68.

1. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib Membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lembur harus memperhatikan waktu istirahat pekerja dan memberikan bekerja makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori.

Tujuan dari menetapkan waktu kerja yakni agar pekerja memiliki waktu istirahat untuk memenangkan dan meriklekskan fikiran. Apabila terlalu dipaksa dalam bekerja itu akan menjadi tekanan bagi pekerja maka akan memberikan dampak buruk bagi pekerja salah satunya yakni stres. Stres mampu menyebabkan seseorang tidak mampu berfungsi secara optimal dan bahkan dapat menyebabkan sakit. Oleh karna itu lingkungan sangat memberikan pengaruh terhadap kesehatan pekerja.

Penyebab stres bukan hanya saja dari waktu kerja yang tersorsir tapi juga ada dari beberapa faktor yakni:<sup>73</sup>

1. Adanya dukungan sosial merupakan salah satu faktor penyebab stres bagi pekerja. Dukungan disini merupakan dukungan yang diterima dari keluarga, kerabat, kakak, anak, suami, atau istri dan semacamnya. Terlebih lagi bila tidak

---

<sup>73</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, hlm 57.

mendapat dukungan dari rekan kerja seperti pimpinan maupun bawahan maka akan sangat memungkinkan bagi pekerja untuk mengalami stres, sehingga tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan.

2. Manajemen yang tidak sehat. Banyaknya pekerja yang stress juga diakibatkan akibat gaya kepemimpinan di lingkungan perusahaan lebih sensitif, perfeksionis dan juga terlalu mengikuti suasana hati sehingga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan di tempat kerja.
3. Memiliki tugas kantor yang terlalu banyak merupakan salah satu penyebab stress bahkan akan menjadi lebih stress apabila menerima tugas yang tidak sesuai atau sebanding dengan kemampuan pekerja.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak responden tentang komunikasi antar setiap karyawan di tempat kerja. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dapat dilihat dalam table III.10 sebagai berikut:

**Tabel III.10**

**Jawaban Pekerja Tentang Komunikasi Antar Setiap Karyawan di Tempat Kerja**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Baik	9	75%
2	Tidak Baik	3	25%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel tersebut, dapat penulis jelaskan bahwa hubungan komunikasi antara setiap karyawan sudah berjalan cukup baik. Hal ini didasarkan pada jawaban responden yang menjawab Baik sebanyak 9 orang (75%) dan yang menjawab Tidak Baik sebanyak 3 orang (25%).

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari bapak Lutfi selaku Pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia kondisi lingkungan sosial perlu untuk selalu di jaga agar pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan betah sehingga setiap pekerja mampu memberikan hasil yang baik untuk kemajuan perusahaan. Bukan hanya lingkungan sosial yang perlu di perhatikan namun juga lingkungan kerja yang aman dan bersih pun harus di perhatikan. Jika lingkungan bersih maka pekerja dapat bekerja dengan perasaan senang dan nyaman.<sup>74</sup>

Dengan meningkatnya teknologi diberbagai sektor usaha maka semakin meningkat pula peran pekerja disana yang mengakibatkan tingginya resiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, maka sangat penting untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja yakni dengan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.<sup>75</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu bentuk perlindungan bagi pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha dan tidak terkecuali bagi pekerja kontrak.<sup>76</sup>

Dengan adanya jamsostek maka perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang

---

<sup>74</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas; Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>75</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Hlm 202.

<sup>76</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Hlm 140.

sehat dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa tujuan dari jamsostek ini adalah sebagai suatu program perlindungan dan juga sarana penjamin bagi tenaga kerja sehingga apabila dikemudian hari terjadi kecelakaan, sakit, maupun meninggal dunia maka tenaga kerja tidak terlalu di bebani dengan pembiayaan.<sup>77</sup>

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang merupakan hak setiap tenaga kerja dan sekaligus kewajiban bagi majikan. Disamping itu program jaminan sosial memiliki beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak pekerja melalui kuesiner yang disebar di lapangan tentang jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan PT. Transportasi Gas Indonesia kepada pekerja. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dapat dilihat pada table III.11 berikut ini:

---

<sup>77</sup> Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

**Tabel III.11**

**Jawaban Pekerja Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Diberikan PT.**

**Transportasi Gas Indonesia Kepada Pekerja**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	0	%
2	Tidak Ada	12	100%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut responden PT. Transportasi Gas Indonesia tidak memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Tidak Ada sebanyak 12 orang (100%).

Undang-Undang menegaskan bahwa jaminan atas pekerja wajib diadakan ketika terjadi hubungan kerja. Adapun ruang lingkup jaminan sosial antara lain:<sup>78</sup>

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan resiko yang memang harus diterima oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi hilangnya seluruh atau sebagian penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan dan penyakit akibat kerja, maka sangat dibutuhkan adanya jaminan kecelakaan yang sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya mulai dari 0,24% - 1,74% dari upah sebulan tergantung pada besar resiko yang mengancam tenaga kerja dalam suatu usaha, apabila semakin besar resiko yang mengancam maka semakin besar jumlah iuran.

<sup>78</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hlm 173.

Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang di tetapkan yang termuat dalam yang meliputi:

- a. Biaya pengangkutan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.
- c. Biaya rehabilitasi.
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
  - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja.
  - 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
  - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
  - 4) Santunan kematian.

Selain dari jika pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007, yakni:

- 1) Biaya pengangkutan, ongkos pengangkutan dari tempat terjadinya kecelakaan menuju rumah sakit diberi gantinya sebagai berikut:
  - a) Darat/sungai/danau Rp. 400.000 (empat ratus ribu).
  - b) Laut Rp. 750.000 (tujuh ratus lima puluh ribu).
  - c) Udara Rp. 1.500.000 (satu juta limaratus ribu).
- 2) Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), yakni:
  - a. 4 Bulan pertama 100% Upah.
  - b. 4 Bulan kedua 75% Upah.
  - c. Bulan selanjutnya 50% Upah

3) Santunan Cacat:

a) Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya, yaitu: % sesuai tabel x 80 bulan upah.

b) Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) secara berkala:

- Jika sekaligus, rumus perhitungan:  $70\% \times 80$  bulan upah
- Jika berkala, selama 2 tahun: Rp. 200.000-, per bulan selama 24 bulan.

c) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus menggunakan rumus:

% berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah.

Selain dari pada santunan di atas apabila terjadi kecelakaan kerja maka biaya pengobatan dan perawatan akan ditanggung sesuai dengan yang ditentukan PP Nomor 76, sebagai berikut:

d) Maksimal biaya biaya perawatan yang ditanggung sebesar Rp.12.000.000 (dua belas juta).

e) Santunan kematian

Jika kecelakaan kerja menimbulkan kematian maka santunan yang diterima berupa:

- Lumpsum atau sekaligus =  $60\% \times 80$  bulan upah
- Santunan berkala selama 2 tahun Rp. 200.000-, per bulan

f) Biaya Rehabilitas

Biaya rehabilitas berupa penggantian biaya pembelian alat bantu atau alat pengganti diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan batas maksimal harga Rp. 2.000.000-, dan di tambah 40% dari harga tersebut.

g) Penyakit akibat kerja

Santunan dan biaya pengobatan akan diberikan apabila memang terbukti penyakit yang di derita merupakan penyakit yang timbul akibat kerja. Maka besarnya santunan yang di dapat adalah sama besarnya dengan santunan yang di terima pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan untuk pekerja yang menjadi peserta jamsostek. Jaminan ini merupakan jaminan masa depan bagi tenaga kerja. jaminan kematian sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besar jumlahnya adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan. Sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Jaminan kematian akan dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi:

- a) Santunan kematian sebesar Rp. 1000.000.
- b) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000.

3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Program jaminan pemeliharaan kesehatan ini merupakan suatu upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan kesehatan manusia yang

membutuhkan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini di tanggung sepenuhnya oleh pengusaha bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga besar iuran 6% dari upah tenaga kerja dan bagi tenaga kerja yang belum menikah jumlah iurannya sebesar 3%. Jaminan pemeliharaan kesehatan ini di berikan pada tenaga kerja yang memiliki ikatan suami istri yang sah dan anak sebanyak 3 orang.

#### 4. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan hari tua diberikan pada saat pekerja sudah berusia 55 tahun atau selama-lamanya cacat total. Mengenai pembayaran program jaminan hari tua tersebut, yaitu:

- a) Ditanggung perusahaan sebesar 3,7%.
- b) Ditanggung Tenaga Kerja 2%.

Jaminan hari tua akan di kembalikan atau dibayarkan sebesar jumlah iuran yang sudah terkumpul dengan di tambah dengan hasil perkembangannya, apabila tenaga kerja:

- a) Sudah berumur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap.
- b) PHK setelah sekurang-kurangnya 5 tahun menjadi peserta dengan masa tunggu 6 bulan.
- c) Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

### **B. Hambatan Yang Menghalangi Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Gas Indonesia RO II Belilas.**

Perlindungan hukum sebagai salah satu upaya pemberian perlindungan

keselamatan dan kesehatan kerja. Melaksanakan suatu peraturan tidak terlepas dari faktor penghambat dalam penerapannya, demikian juga dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Transportasi Gas Indonesia meskipun telah di atur didalam Undang-Undang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beberapa peneliti terdahulu mengenai faktor penghambat tidak terlaksananya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dikarenakan kurangnya pengetahuan pekerja mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Masih banyak pekerja yang kurang memahami apa itu aturan mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang seharusnya itu menjadi hak mereka. Pekerja hanya mengetahui bahwa jaminan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja sudah dimasukkan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Selain dari pada kurangnya pengetahuan pekerja, kurangnya keterlibatan tenaga kerja dalam penanggulangan bahaya di tempat kerja merupakan salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga penyebaran informasi di bidang pengendalian bahaya masih terbatas.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia menyatakan bahwa faktor penghambat dalam melaksanakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja ini terjadi karena sikap pekerja yang cuek terhadap penggunaan alat pelindung diri.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas, 2021.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak pekerja melalui kuesiner yang disebar di lapangan tentang penggunaan alat pelindung diri di tempat kerja. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dapat dilihat pada table III.13 berikut ini:

**Tabel III.12**

**Jawaban Pekerja Tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri Di Tempat Kerja**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Menggunakan	7	58,33%
2	Tidak Menggunakan	5	41,67%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa mengenai penggunaan alat pelindung diri oleh pekerja di perusahaan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pekerja yang menjawab menggunakan sebanyak 6 orang (58,33) dan jawaban yang tidak menggunakan sebanyak 5 orang (41,67%).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia bahwa perusahaan telah memberikan suatu bentuk perlindungan kepada tenaga kerja yang salah satunya yaitu berupa Alat Pelindung Diri (APD) dimana alat pelindung diri ini berfungsi untuk melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Namun kesadaran dari pekerjaannya sendiri yang masih belum ada seutuhnya, padahal alat pelindung diri ini disediakan dan juga merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh

perusahaan. Pekerja seolah merasa bahwa dengan bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri tidak akan berpengaruh apa apa terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Pekerja juga merasa bahwa peralatan yang sering pekerja gunakan tidak akan begitu membahayakan keselamatan pekerja.

Lebih lanjut bapak Lutfi selaku HSE PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan penghambatnya memang karna kelalaian dari pekerja. Karena perusahaan sudah memiliki Standar Operasional Prosedure (SOP) yang memiliki pertimbangan dampak dan keamanannya, jadi kalau terjadi sesuatu memang di karenakan kelalaian dari pekerjanya.

Penulis lebih lanjut menanyakan kepada pihak pekerja melalui kuesioner yang di sebarakan di lapangan tentang pengawasan penggunaan alat pelindung diri oleh PT. Transportasi Gas Indonesia. Dari hasil kuesioner penulis dengan responden dilihat pada tabel III. 14 berikut ini:

**Tabel III.13**

**Jawaban Pekerja Tentang Pengawasan Penggunaan Alat Pelindung Diri  
Oleh PT. Transportasi Gas Indonesia**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase
1	Ada Pengawasan	8	66,67%
2	Tidak Ada Pengawasan	4	33,33%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa mengenai pengawasan yang di berikan perusahaan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pekerja yang menjawab Ada Pengawasan sebanyak

8 orang (66,67%) dan jawaban yang Tidak Ada Pengawasan sebanyak 4 orang (33,33%).

Mengenai pengawasan ini sudah diatur didalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengenai salah satu tugas pengurus yaitu untuk memberikan alat pelindung diri yang nyaman bagi pekerja dan memastikan pekerja menggunakan alat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak lutfi selaku pengurus HSE di PT. Transportasi gas Indonesia perusahaan belum sepenuhnya melakukan pengawasan mengenai penggunaan alat pelindung diri tersebut. Itu dikarenakan tidak memungkinkan bagi pengawas untuk memastikan satu persatu pekerjaanya menggunakan alat pelindung diri, terkadang ada saatnya pengurus lengah dan pekerja tidak menyadari pentingnya penggunaan alat pelindung diri.

Lebih lanjut bapak lutfi mengatakan untuk sanksi sendiri sejauh ini masih menggunakan teguran, himbauan dan sosialisasi agar pekerja timbul keinginanya untuk peduli terhadap keselamatan dan kesehatannya, namun pada kenyataannya masih ada saja pekerja yang menganggap perlindungan keselamatan itu tidak terlalu penting.<sup>80</sup>

Campur tangan negara (Pemerintah) dalam hal ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting karna dengan adanya campur tangan ini segala peraturan mengenai ketenagakerjaan dapat terlaksana dengan baik dan adil.<sup>81</sup> Bentuk campur tangan negara dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari

---

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Hlm 44.

adanya instansi-instansi yang yang berwenang dan mengurus pekerjaan tenaga kerja tersebut.

Pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja yang bertujuan untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>82</sup> Pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai pengawasan tenaga kerja, yaitu Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951.<sup>83</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan mengenai wewenang pegawai pengawas dilingkungan departemen tenaga kerja, yakni:

1. Memasuki tempat dilaksanakannya pekerjaan dan rumah yang disewakan atau digunakan pengusaha atau wakilnya untuk perumahan tenaga kerja.
2. Meminta keterangan baik lisan maupun tulisan kepada pengawas atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga.
3. Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan pekerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Memberikan peringatan dan teguran terhadap penyimpangan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

---

<sup>82</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Hlm 39.

<sup>83</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hlm 80.

5. Melarang pemakaian atau alat yang berbahaya.

Berdasarkan hal tersebut penulis menanyakan kepada pekerja Tentang pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui kuesioner pada tabel III.15 Berikut ini:

**Tabel III.14**  
**Jawaban Pekerja Tentang Pengawasan Yang Dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan**

<b>No</b>	<b>Kuisisioner</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada Pengawasan	5	41,7%
2	Tidak Ada Pengawasan	7	58,3%
	Jumlah	12	100%

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa mengenai pengawasan yang di lakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan perusahaan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pekerja yang menjawab Ada Pengawasan sebanyak 3 orang (41,7%) dan jawaban yang Tidak Ada Pengawasan sebanyak 9 orang (58,3%).

Mengenai pengawasan ini sudah diatur dalam Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa penyebab kecelakaan karena belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas, hal ini diakibatkan karena kurangnya jumlah pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, Namun sejak tahun 2017 Dinas Tenaga Kabupaten Indragiri Hulu tidak lagi memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Indragiri hulu, mengenai pengawasan ini sudah dilimpahkan keseluruhannya ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu masih menerima laporan dari sebagian perusahaan setiap 3 bulan sekali sebagai tebusan.

Lebih lanjut sutikno mengatakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu berharap agar kewenangan untuk mengawasi perusahaan agar bisa di kembalikan ke kabupaten sehingga dalam memberikan pengawasan terhadap perusahaan bisa lebih optimal.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah penulis lakukan di PT. Transportasi Gas Indonesia dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia belum terlaksana dengan baik hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengawasan yang maksimal yang diberikan oleh pihak perusahaan. Namun perusahaan sudah melakukan beberapa upaya dalam mewujudkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yakni dengan menyediakan alat-alat pelindung diri, menetapkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya, memastikan peralatan kerja yang digunakan baik dan layak pakai, peralatan yang berbahaya diberikan suatu tanda, menyediakan alat-alat P3K dan waktu kerja yang optimal yakni 8 jam 1 hari.
- b. Adapun faktor-faktor penghambat dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia yaitu karena kurangnya kesadaran pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya sanksi yang tegas diberikan oleh pihak perusahaan sehingga tidak memberikan efek jera bagi pekerja.

## B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerja agar terhindar dari kecelakaan yang terjadi, pengurus juga perlu untuk terus melakukan sosialisasi mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja sampai timbul kesadaran pada diri pekerja bahwa lokasi kerja memiliki potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan.
2. Bagi pekerja diharapkan untuk dapat bekerja dengan serius, cepat dan teliti tanpa menghilangkan sikap tidak peduli terhadap pentingnya penggunaan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan dan jangan pernah menganggap bahwa alat atau mesin yang sudah biasa kita gunakan suatu saat tidak akan mencelakakan kita dan bagi Dinas Tenaga Kerja diharapkan untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia sehingga pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terlaksana dengan baik dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Agusmidah. *Agusmidah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin, Zaenal. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- . *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, 2016.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Cecep Dani Sucipto. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.
- . *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.
- Fauzan, Ahmad Kamil. *Hukum Perlindungan Dan Pengangkatan Anak Di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hariyani, Iswi. *Hapus Buku Dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM Di Bank*

- BUMN. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2008.
- HP. Rajaguguk. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010.
- Imam Soepomo. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- . *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 1985.
- Jehani, Editus Adisu Dan Libertus. *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visimedia, 2007.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum Jilid I*. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Koesparmono Irsan, Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, n.d.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.

- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Rato, D. *Filsafat Hukum Mencari Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: PT. Pressindo, 2010.
- Sugeng Budiono. *Bunga Rampai Hiperkes Dan KK*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2003.
- Syahrani, R. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacan Media, 2012.
- Yustisia, Visi. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Transmedia Pustaka, 2016.
- Wawancara Dengan Bapak Lutfi Amriza Selaku Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, Di Kantor PT. TGI RO2 Belilas, n.d.
- Wawancara Dengan Bapak Sutikno Selaku Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2021 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu., n.d.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja .

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan .

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## **C. Jurnal**

Lidia Febrianti. “Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Uir Law Review* 01 (2017).

Julyano, M. “Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum.” *Universitas Diponegoro* (2019).

Desi Apriani. “Urgensi Hukum Adat Dalam Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum* 5 (2015): 1.