

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970  
TENTANG KESELAMATAN KERJA PADA STASIUN PENGISIAN  
BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) PD. SARANA PEMBANGUNAN  
ROKAN HILIR BAGANSIPIAPI KABUPATEN ROKAN HILIR**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**RIZQI NOVRIANDA**

**NPM : 171010551**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir, masih kurangnya perhatian serta kepedulian dalam menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu pekerja melaksanakan pekerjaannya tidak menggunakan alat pelindung diri.

Dari latar belakang yang penulis uraikan diatas maka rumusan masalahnya yaitu bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir dan bagaimana pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir.

Metode penelitian ini bersifat deskriptif analitik yaitu dengan menggambarkan secara detail suatu fenomena dan fakta yang terjadi terkait pelaksanaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir sedangkan penelitian ini adalah Survey atau dimana peneliti meninjau langsung terhadap objek yang dikaji dengan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta SPBU masih belum sepenuhnya menjalankan Aturan pelaksana lainnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di SPBU belum sesuai dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Kata Kunci:** Pekerja, Perlindungan hukum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

## ABSTRACT

*The Implementation of Occupational Safety and Health Protection Based on the Constitution Number 1 Year 1970 Concerning Work Safety at Public Refueling Stations PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir, at Bagansiapiapi, Rokan Hilir Regency. There is still a lack of attention and concern in maintaining occupational safety and health, the employees do not use their personal protective equipments when they work.*

*From the background that the researcher describes above, the formulation of the problem is How the Implementation of Occupational Safety and Health Protection Based on Constitution Number 1 year 1970 concerning work Safety at Public Refueling Stations PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir, at Bagansiapiapi, Rokan Hilir Regency and How to Regulate Legal Protection for Occupational Safety and Health Protection Based on the Constitution Number 1 Year 1970 Concerning Work Safety at Public Refueling Stations PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir, at Bagan Siapiapi, Rokan Hilir Regency.*

*This research method is descriptive analytic by describing in detail a phenomenon and facts that occur related to the Implementation of Occupational Safety and Health Protection Based on Constitution Number 1 year 1970 concerning Safety at Public Refueling Stations PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir, at Bagan Siapiapi, Rokan Hilir Regency , while this research is a survey, the researcher directly reviews the object being studied with data collection by interviewing or giving questionnaires*

*Based on the research that has been done. The Implementation of Occupational Safety and Health Protection Based on the Constitution Number 1 Year 1970 Concerning Work Safety at Public Refueling Stations PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir, at Bagan Siapiapi, Rokan Hilir Regency. It is still not in accordance with constitution Number 1 year 1970 concerning occupational Safety and health protection, it is still not fully enforces the rules yet and Standard Operating Procedures (SOP) at Public Refueling stations is not accordance with Occupational Safety and Health protection.*

**Keywords:** *Workers, Legal Protection, Occupational Safety and Health*



## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran ALLAH SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, berkat karunia-nya penulis masih diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir”** untuk diajukan guna melengkapi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar tingkat sarjana di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan sehingga dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari penulisan ataupun dari materi penulisan. Oleh karena itu dengan besar hati penulis meminta maaf atas ketidak sempurnaan skripsi yang penulis buat.

Kemudian pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada ayah saya Asmara.MD dan kepada ibu saya Asnah serta abang Desfaria Kurnia, Dahiyanda Hanifa, Rian Fadillah, dan Kakak saya Dien Rahmasari yang saya sayangi yang telah memberi kasih sayang dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini telah melibatkan berbagai macam pihak, maka selayaknya di dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan

ribuan rasa terimakasih dengan tulus dan ikhlas kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Pihak-pihak yang dimaksud adalah :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi.S.H, M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H, M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, SH., S.Ag., MIS. Selaku ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam pengajuan judul serta banyak meluangkan waktunya dalam proses penyelesaian administrasi.
4. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum selaku pembimbing saya yang telah dengan kesabaran dan meluangkan waktu untuk membimbing dan memandu saya dalam proses pengerjaan dan penyelesaian skripsi.
5. Terimakasih juga kepada bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H selaku penasehat akademik penulis, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan kritikan selama masa studi.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

7. Kepada seluruh Staff TU Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Refori Satria Andika, Dimas Agung Baskara, Hafis Rizki Putra.
9. Abang Ipar Sudarto, Kakak-kakak Ipar Ferina Isma Rohmawati, Istiqomah, Rosita, serta Keponakan-Keponakan, terimakasih sudah memberikan doa, semangat, motivasi, dan perhatiannya kepada penulis.
10. Segenap keluarga besar dan saudara-saudara penulis yang sangat penulis sayangi, khususnya abang sepupu Despira Anumardi, S.H. yang telah memberikan dukungan dan dorongan serta bantuan baik materil maupun moril kepada penulis.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih banyak untuk semua dukungan dan motivasinya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan ini. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin.

**Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Pekanbaru Maret 2021

Penulis

Rizqi Novrianda  
17010551

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>SK PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional .....	13
F. Metode Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian .....	18
1. Letak Wilayah dan Aksesibilitas.....	18
2. Gambaran Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum.....	21
3. Gambaran Perusahaan .....	23
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja .....	25
1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja .....	25



2. Pengertian Perjanjian Kerja.....	31
3. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja .....	32
4. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja .....	32
5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja .....	34
6. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	38
7. Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	40
C. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	44
1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	44
2. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	45
3. Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	50
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir.....	52
B. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir.....	77
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR SINGKATAN

SPBU	: Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
PD	: Perusahaan Daerah
3 S	: Salam, Senyum, Sapa
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja
KUH	: Kitab Undang-Undang Hukum
PERMEN	: Peraturan Menteri
KEPMENAKERTRANS	: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
PKWT	: Perjanjian Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Waktu Tidak Tertentu
SOP	: Standar Operasional Prosedur
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
APAR	: Alat Pemadam Api Ringan
P3K	: Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan
P2K3	: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
UUD	: Undang-Undang Dasar

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang memiliki kebutuhan yang beragam, oleh karena itu, setiap orang harus bekerja supaya dapat memenuhi semua kebutuhannya. Suatu pekerjaan bisa dilakukan dengan cara menggunakan modal sendiri, atau bekerja dengan orang lain. Bekerja dengan usaha modal dan tanggung jawab sendiri merupakan pekerjaan yang diusahakan sendiri sedangkan bekerja dari orang lain memiliki kergantungan, diperintah dan diutusnya, karena bekerja pada orang lain maka diharuskan mengikuti segala menghormati dan mematuhi yang memberi pekerjaan tersebut. (H. Zainal Asikin, 2014, p. 1)

Pelaksanaan dalam perekonomian yaitu tenaga kerja dalam hal ini masih membutuhkan peningkatan pada sistem perekonomian yang berlaku di Indonesia, Indonesia adalah Negara yang sedang berkembang. Berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. (Adrian sutedi, 2009)

Negara bertanggung jawab terhadap warga Negara yaitu supaya “kehidupan berbangsa dan bernegara dapat berjalan dengan baik dan sejahtera, Negara harus memberikan perlindungan, mengayomi, serta menciptakan rasa aman dan damai bagi warganya”. (Thamrin S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017, p. 80)

Makna bekerja dilihat pada sisi masyarakat yaitu agar memenuhi kebutuhan masyarakat dengan melaksanakan kerja untuk menghasilkan

barang atau jasa. Dalam kaitan untuk bertahan hidup berarti sebagai hubungan antar sesama makhluk sosial.

Tenaga kerja yaitu setiap orang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan kerjanya supaya tercapainya target dalam pekerjaan maupun guna memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat.

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, Setiap orang memiliki seluruh hak dalam upaya mendapatkan pekerjaan dan tidak dibolehkan kepada siapapun untuk mengganggu dalam upaya pencarian hak ini, masih kurangnya lapangan pekerjaan banyak permasalahan yang datang, ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon pekerja untuk mendapatkan, adanya perusahaan yang tidak memenuhi seluruh Hak pekerja merupakan permasalahan yang timbul setelah mendapatkan pekerjaan. Adanya permasalahan tersebut maka dibutuhkan aturan yang dapat mengatur atau peristiwa hukum.

Pekerja/Operator pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi memiliki Perjanjian Kerja atau Kontrak kerja.

Kontrak kerja ialah perjanjian di antara pekerja serta pengusaha secara lisan ataupun tulisan, baik buat waktu tertentu ataupun buat waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban. Tiap industri harus buat membagikan kontrak kerja di hari awal calon karyawan bekerja. Dalam kontrak kerja umumnya tertulis dengan jelas pekerja yang mempunyai hak dalam menemukan kebijakan industri yang cocok dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang masih berlaku di Indonesia.

Didalamnya pula juga memuat terkait prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan.

Status Pekerja/Operator pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi yaitu pekerjaan atas dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Yang dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. Perjanjian kerja tidak dibatasi oleh jangka waktu. Kecuali terjadi PHK, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja hanya berakhir ketika pekerja memasuki usia pensiun, meninggal dunia, cacat atau sakit permanen dan tidak mampu lagi bekerja, atau kondisi lain yang disebutkan dalam perjanjian. Pekerja PKWTT disebut juga karyawan tetap.

Bukan hanya pekerjaan dan pengusaha saja tetapi juga adanya pihak lain yang memiliki keterkaitan yang sangat luas dalam hukum ketenagakerjaan. (Maimun, 2007)

Ketika menjalankan hak dan kewajiban tiap-tiap pekerja dan pengusaha harus sesuai pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja dibedakan dalam beberapa bagian yaitu pekerja perempuan, pekerja anak dan pekerja asing. Pekerja maupun pengusaha memiliki hak dan kewajiban untuk melindungi kegiatannya sesuai ketentuan yang berlaku.

Longgarnya peraturan atau kurangnya pelaksanaan peraturan yang diterapkan oleh para pengusaha ataupun pekerja merupakan persoalan yang timbul dalam ketenagakerjaan yaitu tentang keselamatan dan kesehatan pekerja. Persoalan yang masih sering terjadi disebabkan oleh kedua belah pihak. (Angga Kurniawan A.P, 2016)



Pada Pasal 86 ayat 1 huruf a dan huruf c “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (Lalu Husni, 2015, p. 133).

Agar tidak terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perusahaan harus berupaya memberikan jaminan dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan bagi para Buruh/ Pkerjanya. (H.R Abdussalam, 2009, p. 191)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai tujuan supaya para pekerja terhindar dari resiko kecelakaan kerja, meningkatkan level kesehatan para pekerja, menjamin keselamatan para pekerja, serta menjaga produksi tetap terpelihara dan digunakan dengan baik dan aman.

Pelaksanaan K3 yaitu berupa keseriusan perusahaan dalam menetapkan K3 tersebut, sehingga dapat membentuk suatu konsep budaya malu bagi buruh/pekerja yang tidak ikut bersama dalam melaksanakannya. Serta menjadikan K3 sebagai sarana sosialisasi (Indra Afrita, 2015, p. 151)

Telah banyak terjadi permasalahan Keselamatan dan Kesehatan kerja seperti pekerja yang mengidap penyakit bahkan sampai meninggal dunia di akibatkan tidak adanya perlindungan mental dan fisik yang tidak diberikan oleh Pengusaha pada pkerjanya. Pada saat pekerja melakukan pekerjaan tidak adanya alat perlindungan diri memang tidak langsung memberi efek

kepada pekerja. Tetapi jika pekerja melakukan pekerjaan secara terus menerus tanpa menggunakan alat perlindungan maka tanpa kita sadari dapat menyebabkan penyakit di kemudian hari.

Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, Pasal 2 ayat 1 yaitu “Pengusaha wajib menyediakan APD bagi Pekerja/Buruh ditempat kerja. Alat Pelindung Diri yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/MEN/VII/2010 pada Pasal 3 ayat 4 disebutkan jenis alat pelindung diri untuk pernafasan seperti: Masker, *respirator*, *katrit*, *canister*, *rebreather*, *airline respirator*, tangki selam dan regulator. Berfungsi melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut, uap, asap, gas/fume, dan sebagainya”.

Berdasarkan yang Penulis ketahui bahwa para Pekerja/Operator pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi dalam melaksanakan pekerjaannya menurut penulis masih kurangnya perhatian dalam menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerjanya. Salah satu contohnya yaitu pada waktu Pekerja/Operator SPBU melaksanakan kerjanya tidak menggunakan Alat Pelindung Diri dengan baik. Perlu diketahui bahwa pada saat melakukan pengisian bahan bakar, proses tersebut menghasilkan Gas yang sangat berbahaya yang secara tidak langsung terhirup oleh para Pekerja/Operator SPBU. Gas yang dihasilkan bukan dari uap bahan bakar saja, juga dari asap kendaraan bermotor.

Faktanya masih sering terjadi persoalan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Penulis telah melihat salah satunya tentang Pelaksanaan Perlindungan keselamatan dan kesehatan Pekerja/Operator pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi.

Dalam hal ini Pekerja/Operator pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi masih kurang untuk mengurus kesehatan dan keselamatan kerja. Contohnya Ketika pekerja/operator melaksanakan tugas dari pekerjaannya terlihat tidak memakai masker. Yang digunakan minimal untuk menjaga kesehatan agar tidak terpapar uap bensin. Sedangkan masker itu sendiri merupakan sebagai salah satu alat pelindung diri yang sudah ditetapkan dalam peraturan menteri yang gunanya untuk meminimalisir resiko terjadinya penyakit pada Pekerja/Operator di kemudian hari.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang penulis sampaikan pada latar belakang masalah, untuk memperluas penelitian ini lebih lanjut maka penulis merumuskan masalah pokok yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir?
2. Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir.
2. untuk mengetahui Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir.



## 2. Manfaat Penelitian

Selanjutnya manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan ilmu serta wawasan penulis mengenai Pelaksanaan Perlindungan K3 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
2. Semoga penelitian ini dapat memberi masukan dan informasi yang dapat menjadi referensi kepada penulis lainnya yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

### D. Tinjauan Pustaka

Tujuan awal suatu Negara berisi tentang “hak dan kewajiban warga Negara terhadap negaranya. Sedangkan pada pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 yang berisi tentang kewajiban Negara yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Ini menunjukkan bahwa Negara itu saling berkaitan dan memiliki hak serta kewajiban dari kedua belah pihak”. (Thamrin S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017, p. 81)

Perlindungan yang diberikan untuk setiap orang sesuai ketentuan yang berlaku, baik yang bersifat preventif atau represif, secara lisan ataupun tulisan, merupakan suatu perlindungan hukum. Perlindungan ini tidak hanya bersifat adaptif dan fleksibel, tetapi predektif dan antipatif. (Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, 1993, p. 118)

Hukum berarti ketentuan atau dasar bagi aparat penegak hukum untuk mengontrol adanya persoalan hidup manusia bermasyarakat/pranata sosial. Sedangkan tujuannya untuk mengatur kehidupan masyarakat agar terwujudnya ketertiban, keamanan dan kelangsungan hidup bermasyarakat serta memberikan rasa keadilan semua pihak.

Hukum merupakan seperangkat aturan yang dipahami pada satu kesatuan yang Tersusun secara sistematis. Dalam memahami hakikat hukum bukannya hanya memperhatikan satu peraturan saja. Menjalin hubungan dari berbagai peraturan tertentu dari suatu tata hukum perlu dimaknai supaya hakikat dapat di mengerti. Untuk mudah di mengerti dengan sempurna hakikat hukum maka hubungan yang dibentuk tata hukum sebagai dasar pemahaman yang jelas. (Hans Kelsen, 2007)

Ciri khas Indonesia memiliki Negara hukum, Negara Indonesia memiliki sistem pemerintahan berdasarkan UUD 1945 adalah Negara Indonesia berdasar hukum (*recht staat*), bukan berdasarkan kekuasaan belaka (*macht staat*). (Thamrin S, 2018, p. 35)

Negara Hukum yaitu supaya hak-hak dasar warga Negara dapat dihormati, dilindungi, dan terpenuhi. Maka yang harus diperjuangkan oleh suatu Negara hukum adalah dalam hal materiilnya, karena bertujuan menyelenggarakan kesejahteraan umum jasmani serta rohani sesuai landasan hukum yang adil dan benar. (Hariono, dkk, 2013, p. 5)

Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai beberapa faktor yaitu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, agar meningkatnya produksi serta produktivitas kerja dapat diberikan Jaminan berupa keamanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Perlindungan harus didapatkan oleh tenaga kerja dalam setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya dan dapat juga menimpa dirinya atau akan mengganggu Pekerjaan yang dilakukan.

Kesehatan kerja diartikan berbagai peraturan dan cara agar dapat melindungi pekerjaan/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Keselamatan kerja diartikan berbagai peraturan dan cara agar seluruh perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun ditempat kerja. (Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, p. 79)

Dalam lingkungan kerja, suatu program keselamatan dan kesehatan itu sangat dibutuhkan bagi para pekerjanya. Program ini merupakan upaya pencegahan sesuatu yang menyebabkan kecelakaan kerja dan juga upaya agar tidak terulang kecelakaan kerja ataupun penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja. (Adrian sutedi, 2009, p. 170)

Penerapan K3 dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum penerapan K3 itu sendiri. Sumber hukum penerapan K3 adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- c. Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tercapainya pembenahan pekerja yang baik tercipta dari keselamatan dan kesehatan kerja. guna menyadari pentingnya keselamatan kerja dilakukan penyuluhan dan pembinaan agar menyadari pekerja maupun perusahaan pentingnya keselamatan kerja. (Malayu S. P Hasibuan, 2012, p. 178)

Berdasarkan pada “Pasal 3 ayat 1 huruf a, huruf f, huruf g, huruf h Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menyebutkan sebagai berikut:

- (1) Dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:
  - a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
  - f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
  - g. mencegah dan Mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
  - h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan”.

Proses produksi baik jasa maupun industri sulit untuk di pisahkan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja. Setelah Indonesia merdeka



perkembangan pembangunan memiliki dampak yaitu adanya resiko kecelakaan kerja ditempat kerja akibat naiknya intensitas kerja.

Berdasarkan Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwa:

(1) “Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga Kerja baru tentang:

- a. kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerja;
- b. semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerja;
- c. alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Kecelakaan kerja yaitu musibah berkaitan dengan hubungan kerja, sama dengan kecelakaan yang timbul saat di perjalanan dari kediaman untuk bekerja atau sebaliknya.

Dalam hal kecelakaan kerja menimbulkan kerugian (loss), baik materi maupun orang yang menjadi korban. Kecelakaan juga menimbulkan kerugian secara ekonomi karena kecelakaan kerja menyebabkan adanya biaya yang harus dikeluarkan. (Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk, 2015)

Dengan memperhatikan Peraturan Perundang-undangan yang ada, hal yang terjadi dalam keselamatan dan kesehatan kerja di SPBU berkaitan dengan kurangnya kesadaran dari Pekerja maupun Pengusaha yang menyebabkan Pekerja/Operator tidak digunakannya dengan baik Alat Pelindung Diri berupa masker atau sejenisnya.

Tentunya memiliki akibat yang besar dalam hal kesehatan atau keselamatan kerja untuk Pekerja/Operator yang bekerja di SPBU, disebabkan dapat membahayakan keselamatan diri karena bahan bakar yang rentan terbakar sehingga juga menyebabkan dampak pada kesehatan para pekerja secara berulang menghirup jenis-jenis zat kimia yang beracun. Hal itu sebagian besar didorong oleh lingkungan kerja sehingga harus memberikan tanggung jawab bagi Pengelola SPBU agar menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi Pekerja/Operatornya.

#### **E. Konsep Operasional**

Yaitu tentang terminologi yang ada didalam judul penelitian, agar supaya menghindari kekeliruan dalam definisi dan agar tidak ada kekeliruan maka dari itu penulis menjelaskan istilah-istilah yang ada pada judul penelitian berikut ini :

Pelaksanaan adalah segala bentuk tindakan perbuatan, kegiatan dan aktivitas yang dilakukan untuk melakukan rencana serta kebijaksanaan agar mencapai tujuan dan hasil tertentu.

Pengaturan adalah suatu bentuk kebijakan yang ditetapkan oleh suatu badan lembaga yang bertujuan agar ditaati dan dilaksanakan segala perintah dan larangan yang buat.

Kesehatan kerja di artikan sebagai perlindungan bagi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya yang didasarkan pada peraturan yang berlaku.

Keselamatan kerja di artikan sebagai penyediaan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan

berbahaya/beracun ditempat kerja yang didasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum yaitu tempat dimana kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar.

## **F. Metode Penelitian**

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

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara, kuesioner dan observasi. Penelitian ini adalah survey dimana peneliti meninjau langsung ke lokasi penelitian.

Sedangkan penelitian ini memiliki sifat deskriptif analitik, yaitu penulis mencoba menggambarkan secara detail suatu fenomena dan fakta tentang Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di laksanakan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar umum (SPBU) PD. SPR Jl. Kecamatan KM. 4,5 Bagan Punak Meranti Kota Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Alasan Penulis memilih lokasi penelitian ini diantaranya yaitu : lebih dekat dengan tempat tinggal dan mudah dijangkau. Selain itu penelitian ini dilakukan karena Penulis Melihat Masih Sering Para Pekerja yang Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri Baik itu Berupa Masker Ataupun Sejenisnya.

Serta Penulis ingin mengetahui bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Jalan Kecamatan Km. 4,5 Bagan Punak Meranti Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir.

### 3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan karakteristik yang sama. (Bambang Sunggono, 2005) Sampel yaitu sekumpulan bagian yang mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian dari keseluruhan supaya dapat memudahkan untuk melakukan penelitian dan menemukan hasil penelitian.

Responden yaitu pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada saat dilakukan penelitian dilapangan. Maka populasi dan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

#### **Populasi dan Responden**

No	Nara Sumber	Populasi	Responden	Persentase
1.	Disnaker	1	1	100%
2.	Pengawas SPBU	1	1	100%
3.	Pekerja di SPBU	20	20	100%
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	-

Sumber : Data Lapangan Maret 2020



Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pengambilan data terhadap pekerja dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Adapun metode pengambilan responden adalah mempergunakan metode sensus yaitu metode ini dapat digunakan apabila jumlah populasinya kecil atau sedikit, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden. (Masri, 2012, p. 172)

#### **4. Data dan Sumber Data**

Data yang dikelompokkan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Data Primer yaitu alat pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan berdialog kepada responden atau narasumber yang telah penulis tentukan sedangkan kuesioner yaitu dengan cara membuat susunan pertanyaan secara sistematis yang kemudian diserahkan kepada responden untuk dijawab yang hasilnya dapat diolah dalam mencari jawaban dari permasalahan yang penulis angkat.

##### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur dan digunakan untuk pendukung tentang teori-teori hukum yang berhubungan dengan penelitian penulis .

#### **5. Alat Pengumpul Data**

Untuk mendapatkan data yang terpercaya dan bisa dipertanggung jawabkan sehingga mampu memberikan gambaran tentang keseluruhan masalah maka alat pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu:

a. Observasi

Observasi yaitu mengamati secara langsung maupun tidak langsung mengenai kegiatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dilokasi penelitian.

b. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan Tanya Jawab secara langsung kepada responden mengenai permasalahan yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu menyebarkan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden mengenai permasalahan yang diteliti.

## 6. Analisis Data

Setelah data yang didapatkan maka data itu penulis klasifikasikan dan Setelah terkumpul kemudian olah secara persentase. Setelah diolah kemudian ditampilkan dalam bentuk tabel dan uraian kalimat. penulis menghubungkannya dengan teori-teori dan ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan, setelah data tersebut di telaah untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian ini.

## 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif dengan merumuskan kesimpulan dari yang bersifat khusus, kemudian menarik kesimpulan yang sifatnya umum.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Lokasi Penelitian

##### 1. Letak Wilayah dan Aksesibilitas

Menelusuri sejarah kota Bagansiapiapi sangat erat kaitannya dengan sejarah Rokan Hilir. “Di Daerah Rokan Hilir terdapat tiga wilayah kenegerian yaitu Kubu, Bangko, dan Tanah Putih yang masing-masing dipimpin seorang Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Siak. Berkenaan dengan sistem administrasi pemerintah Hindia Belanda, distrik pertama yang didirikan di sana adalah Tanah Putih pada tahun 1890.

Berdasarkan *Staatsblad 1894 No.94, onderafdeeling* Bagansiapiapi dengan ibu kota Bagansiapiapi, termasuk dalam *afdeeling* Bengkalis, *Residentie Ooskust van Sumatra* terdiri dari tiga subdistrik yakni Bangko, Kubu, dan Tanah Putih. (Shanty Setyawati, 2008, p. 13)

Bagansiapiapi yang dipercayai dibuka oleh pemukiman-pemukiman Tionghoa berkembang pesat, sehingga pemerintah Hindia Belanda memindahkan pusat pemerintahan (kantor *Controleur*) dari Tanah Putih ke kota ini pada tahun 1900. (John G. Butcher, 1996, p. 92), dan Bagansiapiapi semakin berkembang setelah pemerintah Hindia Belanda membangun pelabuhan modern terlengkap untuk mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia I usai.

Setelah kemerdekaan Republik Indonesia diproklamasikan, Bagansiapiapi yang meliputi Kubu, Bangko, dan Tanah Putih, digabungkan ke dalam Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Selanjutnya bekas wilayah Kewedanaan Bagansiapiapi, yang terdiri dari Kecamatan Tanah Putih, Kecamatan Rimba Melintang dan Kecamatan Bagan Sinmebah kemudian pada tanggal 4 Oktober 1999 ditetapkan sebagai sebuah kabupaten baru di Provinsi Riau sesuai dengan UU RI Nomor 53 tahun 1999 dengan ibu kota sementara.

Karena kondisi infrastruktur di Ujung Tanjung yang merupakan sebuah desa di Kecamatan Tanah Putih belum memungkinkan untuk dijadikan sebagai sebuah ibu kota kabupaten, maka akhirnya Bagansiapiapi, dengan infrastruktur kota yang jauh lebih baik, pada tanggal 24 Juni 2008 resmi ditetapkan sebagai ibu kota Kabupaten Rokan Hilir yang sah setelah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyetujui 12 Rancangan Undang-Undang (RUU) Pembentukan Kabupaten/Kota dan RUU atas perubahan ketiga atas UU Nomor 53 Tahun 1999 disahkan sebagai Undang-Undang dalam Rapat Paripurna.

Menurut cerita masyarakat Bagansiapiapi secara turun temurun, nama Bagansiapiapi erat kaitannya dengan cerita awal kedatangan orang Tionghoa ke kota itu. Disebutkan bahwa orang Tionghoa yang pertama sekali datang ke Bagansiapiapi berasal dari daerah Songkhla di Thailand. Mereka sebenarnya adalah perantau-perantau Tioungha yang berasal dari Distrik Tong'an (Tang Ua) di Xiamen, wilayah Provinsi Fujian, Tiongkok



Selatan. Konflik yang terjadi antara orang-orang Tionghoa dengan penduduk Songkhla, Thailand kelak menjadi penyebab terdamparnya mereka di Bagansiapiapi.

Dalam cerita dimaksud disebutkan bahwa pelarian tersebut dilakukan dengan menggunakan tiga perahu kayu (tongkang). Kejadian-kejadian selama dalam perjalanan menyebabkan hanya satu tongkang yang selamat sampai di darat. Itu adalah tongkang yang dipimpin oleh Ang Mie Kui bersama 17 orang penumpang lainnya. Tongkang yang selamat ini kebetulan membawa serta patung Dewa Tai Sun Ong Ya yang diletakkan di bagian haluan dan patung Dewa Ki Hu Ong Ya yang ditempatkan dalam magun/rumah tongkang.

Menurut keyakinan mereka, patung-patung ini akan memberi keselamatan selama pelayaran itu. Petunjuk akhirnya diberikan oleh sang Dewa, setelah mereka melihat cahaya api yang berkerlap-kerlip dan mereka mengikutinya sampai ke daratan. Di daerah tidak bertuan inilah mereka mendarat dan membangun tempat pemukiman baru yang kemudian dikenal dengan nama Bagansiapiapi. Adapun kata *bagan* sendiri mengandung makna sebagai tempat, daerah, atau alat penangkap ikan”.

Versi lain mengenai asal usul nama Bagansiapiapi adalah kata *Bagan* yang berasal dari nama alat atau tempat menangkap ikan (yakni *bagan*, *bagang*, atau *jermal*), sementara *api* berasal dari nama pohon api-api yang banyak tumbuh di daerah pantai.

## Luas Wilayah

Luas Wilayah Bagansiapiapi 475.26 km<sup>2</sup> dengan batas wilayah Bagansiapiapi yang mencakup Kecamatan Bangko, sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Sinaboi
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rimba Melintang
- Sebelah Barat berbatasan dengan Pulau Berkey
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bukit Kapur, Kota Dumai

## 2. Gambaran Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina (Persero) untuk masyarakat Indonesia secara luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar berjenis premium, pertalite, dexlite, solar, pertamax, pertamax plus. Selain itu, SPBU juga memiliki fasilitas untuk umum diantaranya toilet, mushola, dan tempat pengisian angin ban dan kendaraan. Hal ini guna memberikan pelayanan untuk konsumen, agar terpenuhi kenyamanan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir di Bagansiapiapi Rokan Hilir yang terletak tepat dipinggir jalan raya. Posisi yang berada dipinggir jalan raya memudahkan pengendara untuk melakukan pengisian bahan bakar minyak (BBM). Disamping memudahkan pengendara dalam melakukan pengisian BBM, ada hal lain yang dapat merugikan yaitu paparan debu dan karbon

dioksida(CO<sub>2</sub>) akibat aktifitas dari kendaraan disepanjang hari. Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) PD.Sarana Pembangunan Rokan Hilir di awasi oleh Manager, dibantu oleh seorang supervisor dan Shift. Setiap SPBU memiliki struktur organisasi mulai dari manager, supervisor, operator, satuan pengamanan (SATPAM), dan petugas kebersihan.

Jumlah Operator SPBU Yaitu :

20 Orang Pekerja

Jenis Bahan Bakar Minyak Yang dijual :

- Pertalite
- Premium
- Bio Solar

Fasilitas dan Pelayanan Untuk masyarakat pada SPBU Yaitu :

- Toilet
- Musholla

Untuk Keamanan Pada SPBU dibuat berupa papan pengumuman

Tentang larangan yang harus dipatuhi pada saat berada di lingkungan SPBU yaitu:

- dilarang Merokok
- dilarang Menggunakan Handphone
- dilarang Memotret
- dan diharuskan mematikan Mesin kendaraan saat Pengisian Bahan Bakar. dalam Perlindungan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan.

Pekerja/operator pada SPBU PD. SPR adanya upaya yang dilakukan yaitu:

- Untuk keselamatan Para Pekerja atau Operator Sebagai jaminan yaitu: Adanya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- Adanya alat untuk pencegahan jika terjadi Kebakaran yaitu : Alat Pemadam Api Ringan (APAR)
- Adanya Cctv untuk memantau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan SPBU

### 3. Gambaran Perusahaan

PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir didirikan berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Rokan Hilir Nomor : KPTS.10/DPRD-RH/P/VI/2001, tanggal 23 Juni 2001 tentang Persetujuan Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah dengan Keputusan Bupati Rokan Hilir. Tanggal 24 Juli 2001, Bupati Rokan Hilir mengeluarkan Keputusan, Nomor: 453/EK/Tahun 2001, tentang Pembentukan/Mendirikan Badan Usaha Milik Daerah. dan tanggal 28 Desember 2002 Pemerintah Daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Daerah menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 25 tahun 2002 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Sarana Pembangunan Kabupaten Rokan Hilir.

Dalam sejarah perjalanan organisasi BUMD PD. SPR, pada Tahun 2001 setelah pelantikan pengurus BUMD PD. SPR periode I berkantor di Jalan Utama Nomor 1. Kelurahan Bagan Kota, Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian pada Tahun 2004 berkantor di Jalan Perwira Kelurahan Bagan Hulu, Kecamatan Bangko Kabupaten



Rokan Hilir. Selanjutnya BUMD PD. SPR membangun infrastruktur bisnis SPBU sejak Tahun 2003 dan rampung 2005, maka Sejak itu BUMD PD. SPR berkantor di SPBU hingga saat ini.

Mengingat BUMD PD. SPR adalah Perusahaan Daerah yang tidak hanya konsentrasi pada satu unit bisnis melainkan beragam unit bisnis seperti yang tercantum dalam Perda Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pendirian BUMD PD. SPR maka sewajarnya BUMD PD.SPR berkantor di tempat yang representatif dan terpisah dengan unit-unit bisnis. Salah satunya dengan cara memanfaatkan gedung perkantoran milik Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Posisi terakhir tingkat SDM dalam BUMD PD. SPR dan Unit Bisnis Posisi terakhir tingkat SDM adalah tabulasi distribusi tingkat SDM yang dipekerjakan dalam unit bisnis dibawah naungan BUMD PD. SPR terhitung pada Tahun 2020 sebagai berikut:

**Tabel II.1**

**Distribusi tingkat pendidikan karyawan dalam naungan BUMD PD. SPR**

No.	Status	Pendidikan Terakhir				Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3/S1	
1.	Karyawan Tetap	1	5	25	4	35
2.	Karyawan Training	-	-	-	1	1

Sumber: Data Lapangan Maret 2020

Dari Tabel tersebut terlihat bahwa terdapat satu orang lulusan SD dan Lima orang lulusan SMP. Sewajarnya yang dipekerjakan dalam unit bisnis adalah minimal lulusan SMA sederajat. Namun demikian hal ini terjadi karena posisi pekerja cleaning service diasumsikan tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

## B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

### 1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

#### a. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa “ tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak”.

#### b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

“Ketentuan perburuhan dalam KUHPerdato diatur dalam buku III, Bab 7A bagian pertama mengenai ketentuan umum (Pasal 1601-1601c), bagian kedua tentang persetujuan perburuhan umumnya (Pasal1601d-1601x), bagian ketiga tentang kewajiban majikan (Pasal 1602a-1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (Pasal 1603-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan (Pasal 1603e-1603w), dan ketentuan penutup (Pasal 1603x-1603z)”. (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2008, p. 10)

#### c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebelum lahirnya “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan pekerjaan Di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8)
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam Bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);

- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);
- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- 8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- 9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- 10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 11) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pengesahan

- Pemogokan dan/ atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- 12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
  - 13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3702);
  - 14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
  - 15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1997 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042)".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum



Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional tersebut diatas dinyatakan tidak berlaku lagi. Dan Undang-Undang ini Telah direvisi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

“Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terdiri dari XI BAB, dan 35 Pasal. Dalam BAB I mengatur tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK, yang dalam Pasal 3 disebutkan:

- 1) Bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang perngelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini”.

- e. Kepmenakertas No. Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur.

Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/VI/2004 “tentang Waktu Kerja dan Lembur terdiri atas 16 Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men /VI/2004, disebutkan:

- (1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari kerja dan 14 jam dalam 1 minggu
- (2) Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi”.

f. Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 terdiri dari XI BAB dan 18 Pasal. “Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004, yaitu:

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dibuat untuk paling lama 3 tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan maka dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat 5 dan ayat 6 yang dituangkan dalam perjanjian”.
- g. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ini terdiri dari XIX Bab dan 73 Pasal.

Fungsi dari Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 ini adalah sebagai *Juklak* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 51 juga mengatur tentang ketentuan waktu kerja.

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2008, p. 54)

Sebagaimana yang telah tertulis didalam Pasal 1601 a KUHPerdara: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan pengusaha dan pekerjanya merupakan hubungan bawahan dengan atasan (Subordinasi). Seorang pekerja (buruh) harus melaksanakan Semua perintah dari Pengusaha sesuai dengan apa yang telah mereka Sepakati.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 juga memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Oleh karena itu, para pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, pekerja melaksanakan apa yang diperintah oleh pengusaha. Sebagai gantinya seorang pengusaha harus memberikan upah atas Pelayanan yang telah diterimanya.

Menurut Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* juga mengemukakan bahwa “perjanjian adalah suatu perjanjian dimana pihak



kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”. (Djumadi, 2006, p. 122)

Pengertian mengenai perjanjian yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, Sebagaimana yang telah dikutip oleh Djumadi dalam bukunya Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja tersebut selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh A. Ridwan Halim, Wiwoho Soedjono, serta oleh Soebekti. (Djumadi, 2006, p. 36)

### **3. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja**

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja yaitu pengusaha dan pekerja. (Zaeni Asyhadie, 2007, p. 49) Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada dasarnya merupakan subjek hukum dalam hubungan kerja.

Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu. (Zainal Asikin, 2008, p. 74) Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja Maka ia akan mendapatkan upah. (Asri Wijayanti, 2010)

### **4. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin pengusaha pekerjaan itu bisa digantikan oleh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

b. Adanya unsur perintah

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha yaitu sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak serta berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya (Asri Wijayanti, 2010). Sedangkan Kewajiban pekerja yaitu sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang bersangkutan harus mengikuti apa yang diperintahkan oleh pengusaha sesuai dengan apa yang telah disepakatinya.

c. Adanya upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah yaitu “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan”.

Dalam perjanjian kerja upah memegang peranan sangat penting, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka hal tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja. (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2008)

d. Dalam waktu yang ditentukan

Waktu yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak ditentukan tau selama-lamanya.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam “Pasal 77 dan Pasal 78 *jo* Pasal 51 ayat (1),(2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan ketenagakerjaan Provinsi Riau ditentukan bahwa waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/ minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 4 jam perhari atau 18 jam perminggu”.

## 5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

Dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1) Pekerja/Buruh wajib melakukan pekerjaan

“Pekerja/buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi di dalam Pasal 1603 a KUHPerduta disebutkan karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan”.

### 2) Pekerja/Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk Majikan/ Pengusaha

“Dalam melakukan pekerjaan Pekerja/Buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Yang perlu diperhatikan disini yaitu pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha/ majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum”.

### 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum Pekerja wajib membayar ganti rugi.

## b. Kewajiban Pengusaha

### 1) Membayar Upah

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/ buruh yaitu membayar upah tepat pada waktunya.



Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah “hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan lakukan”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), upah merupakan hak dari Pekerja/Buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi Pekerja/Buruh. Oleh karena itu, menurut “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Kluster Ketenagakerjaan) dalam Pasal 88 ayat (2), kebijakan perlindungan pengupahan meliputi :

- a) upah minimum;
- b) struktur dan skala upah;
- c) upah kerja lembur;
- d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e) bentuk dan cara pembayaran upah;
- f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya”.

2) Memberikan istirahat/cuti

“Pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja, setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus”. (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020).

3) Mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KUHPerdara). “Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek”.

4) Memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha/ majikan. Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan “Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa pengusaha/ majikan wajib memberikan

surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, dan lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat Keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan ini sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya”.

5) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam hal membicarakan kewajiban ini pengusaha harus bertindak bijaksana, yaitu :

- a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

## 6. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

a. Syarat Materiil

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan “Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta, dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan huruf d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu batal demi hukum”.

b. Syarat Formil

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan “Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - 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 dan cara pembayarannya;
  - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
  - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;



- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
  - i) Tanda tangan dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum sama, serta pekerja/buruh dan masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja”.

Selain itu ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

## **7. Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

### **a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu**

Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain :

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun”.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja harus memberitahukan maksudnya secara langsung ataupun tertulis Kepada pekerja yang bersangkutan paling lama tujuh hari sebelum waktu perjanjian kerja berakhir.

Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu Perjanjian Waktu tertentu sesuai dengan ketentuan, tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus. Ditegaskan dalam “Pasal 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) bahwa :

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- (a) Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- (b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- (c) Selesaiya suatu pekerjaan tertentu;
- (d) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- (e) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/ Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum dalam masa percobaan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan dalam “Pasal 63 menerangkan bahwa :



- (1) Dalam hal perjanjian waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan :
  - (a) Nama dan alamat Pekerja/Buruh;
  - (b) Tanggal mulai bekerja;
  - (c) Jenis pekerjaan; dan
  - (d) Besarnya upah”.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

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

Berdasarkan pertimbangan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, antara lain disebutkan bahwa:

1. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.
2. Setiap orang lain yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan kerja diartikan sebagai penyediaan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan

berbahaya/beracun ditempat kerja yang didasarkan pada peraturan yang berlaku.

Kesehatan kerja di artikan sebagai perlindungan bagi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya yang didasarkan pada peraturan yang berlaku.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara filosofis yaitu suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya terhadap hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

## 2. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

Aturan keselamatan kerja secara khusus sudah ada sejak masa colonial belanda. “Aturan tersebut dikenal dengan *Veiligheids Reglement* (VR) Tahun 1910 (diundangkan dalam lembaran Negara No. 406 tahun 1910). Undang-Undang tersebut kemudian diganti dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Safety Act) mengingat VR sudah tidak mampu menghadapi perkembangan industri yang tidak lepas dengan penggunaan mesin, peralatan pesawat, instalasi dan bahan baku dalam rangka mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi untuk meningkatkan intensitas dan produktivitas kerja. selain itu, pengawasan VR bersifat represif yang kurang sesuai dan tidak mendukung perkembangan ekonomi,

penggunaan sumber-sumber produksi, dan penanggulangan kecelakaan kerja serta alam Negara Indonesia yang merdeka. Penetapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 9 dan 10 dimana pengawasannya yang bersifat preventif dan cakupan materinya termasuk aspek kesehatan kerja. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 merupakan induk dari Peraturan Perundang-Undangan K3”. (Riswan Dwi Djatmiko, 2016, p. 6)

Disebutkan pada “Pasal 3 ayat 1 huruf a, huruf f, huruf g, huruf h Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyebutkan sebagai berikut :

- 1) Dengan peraturan perundang-undang ditetapkan syarat keselamatan kerja untuk:
  - a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
  - f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
  - g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
  - h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun pyschis, peracunan, infeksi dan penularan”.

Undang-Undang ini mengatur Keselamatan Kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri

Peraturan menteri ini mengatur tentang alat pelindung diri. Para pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri serta pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri untuk pekerjanya.

Alat Pelindung diri yang disediakan perusahaan biasanya tidak sama. Hal ini didasarkan pada jenis pekerjaannya atau jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Jenis alat perlindungan diri berdasarkan “Pasal 3 ayat 1 dan 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, terdiri dari:

#### 1. Pelindung Kepala

Fungsi alat pelindung kepala untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu ekstrim. Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.

#### 2. Alat pelindung mata dan muka

Fungsi alat pelindung mata dan muka untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara, gas atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektronik, panas radiasi sinar matahari, pukulan atau benturan keras.



Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), googles, tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*).

### 3. Alat pelindung telinga

Berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Jenis Alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

### 4. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya

Alat pelindung diri yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut, uap, asap, gas/fume, dan sebagainya.

Jenis alat perlindungan pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, *respirator*, *katrit*, *canister*, *re-breather*, *airline respirator*, dan tangki selam.

### 5. Alat pelindung tangan

Alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat pathogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan, yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berlapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

## 6. Alat pelindung kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, dan terkena bahan kimia berbahaya.

Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja basah atau licin, bahan kimia dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

## 7. Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperature panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme pathogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

## 8. Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat ini berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ketempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja

berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.

Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain”.

### **3. Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Berbicara perlindungan hukum berarti membahas tentang hak dan kewajiban tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan hak bekerja dalam perusahaan, apalagi banyak resiko bahaya, maka pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus sesuai dengan harkat dan martabat pekerja itu sendiri.

Untuk menjamin hak-hak Pekerja diperlukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum pekerja. perlindungan hukum terhadap pekerja terdapat dalam Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”.

“Ketentuan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri, Pasal 2 ayat 1 yaitu pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja di tempat kerja. Pada Pasal 2 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor Per.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri menyatakan bahwa: alat pelindung diri sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma”.

Belum terlaksananya Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan terjadinya kecelakaan kerja dan ketidak sehatan pekerja. Kecelakaan kerja itu sendiri disebabkan oleh tindakan pekerja yang lalai, sehingga dapat merugikan pekerja dan juga perusahaan. Kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya penghasilan pekerja. Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk membayar tunjangan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.



### BAB III

#### PEMBAHASAN

##### **A. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir**

Setiap pekerjaan pasti memiliki potensi bahaya, seperti resiko terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Besarnya potensi bahaya tergantung pada jenis produksi, teknologi dari bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan serta manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana.

Dalam hal mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja Negara mengatur Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai pedoman Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di SPBU terdapat pada BAB II tentang Ruang Lingkup Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu:

p. dibangkitkan, diubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;

Pekerja/Buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan terutama bagi yang bekerja di tempat kerja yang berpotensi tinggi terjadinya suatu kecelakaan. Sehingga perusahaan harus memiliki suatu bentuk perlindungan kepada para Pekerja/Buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja/buruh mempunyai suatu hak perlindungan pekerjaannya, Yaitu hak atas:

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

Tujuan dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu untuk melindungi pekerja baik dalam bentuk keselamatan maupun dalam bentuk kesehatan agar mewujudkan produktifitas kerja yang baik. Maksud dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan para pekerja jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan dengan cara melakukan pencegahan terhadap suatu kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengendalian bahaya, serta pengobatan dan rehabilitasi.

Suatu perusahaan berkewajiban untuk melakukan dan menerapkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja yang bekerja di setiap perusahaan tersebut. Tetapi pada pelaksanaannya, masih banyak terdapat perusahaan di Indonesia yang menyepelekan hal tersebut. Padahal keselamatan dan kesehatan kerja berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja keduanya sangatlah penting, sehingga keduanya saling berkesinambungan. Tujuan dari kesehatan kerja yaitu:

1. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;

2. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial;
3. Meningkatkan produktivitas kerja;
4. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan, atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

Agar tidak terjadinya kecelakaan, perusahaan harus memberikan suatu pelayanan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap para pekerja serta memberikan jaminan atas kecelakaan yang menimpa dirinya. Sehingga pekerja merasa aman dan merasa terlindungi dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan pada SPBU. Mengingat perusahaan ini berkaitan dengan bahan bakar maka pekerja yang bekerja memiliki resiko yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Para pekerja mengetahui pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dalam bekerja agar tidak menimbulkan penyakit akibat kerja serta mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja. Namun Jika tidak semua pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri dengan baik dan benar.

Hal tersebut sangat mengkhawatirkan karena resiko yang ditimbulkan, terutama bagi para pekerja jika tidak menggunakan alat pelindung diri sesuai ketentuan. Maka jika terjadi kecelakaan kerja atau kebakaran serta timbulnya penyakit akibat kerja di SPBU resikonya menjadi lebih besar.

Di satu sisi, pekerja tidak menggunakan Alat pelindung diri karena merasa tidak nyaman serta berbagai alasan yang diberikan. dan juga tidak adanya sanksi yang diberikan ketika pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri. Di sisi lain, apabila pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan ketentuan berlaku maka dampak yang di timbulkan berupa penyakit akibat kerja dan jika terjadi kecelakaan kerja resikonya sangat besar.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas yang berguna untuk memenuhi kebutuhan Bahan Bakar Minyak. SPBU juga menjadi tempat yang sangat ramai dikunjungi masyarakat.

Keselamatan operasi di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) menjadi bagian paling penting yang harus dipenuhi. Mengingat potensi insiden yang diakibatkan jika tidak mematuhi dan melaksanakan terkait Keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki resiko yang sangat besar bagi pekerja maupun perusahaan serta berdampak bagi lingkungan sekitar.

Selain penyakit yang ditimbulkan akibat kerja, kecelakaan kerja, kebakaran juga menjadi permasalahan yang harus dijalankan sesuai ketentuan. Mengingat sudah banyaknya terjadi kasus-kasus Kebakaran karena kelalaian baik itu dari pekerja maupun konsumen karena kurangnya kesadaran dalam pentingnya mematuhi rambu-rambu larangan yang ada di SPBU. Perilaku tidak aman yang sering dilakukan konsumen saat mengisi BBM, misalnya menggunakan/mengaktifkan Handphone, menghidupkan mesin saat mengisi BBM, merokok pada saat mengisi BBM dan tindakan lainnya yang bertentangan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.



Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir ingin mewujudkan tata kelola pemerintah yang efisien dan efektif yaitu dengan cara melakukan upaya dalam menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pengusaha maupun pekerja. Salah satu salah satu Keselamatan dan Kesehatan kerja yang diupayakan adalah di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum.

Dalam permasalahan Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan wewenang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Dalam pelaksanaan kerja pihak perusahaan atau pengusaha harus memberikan laporan P2K3 Kepada Dinas Tenaga Kerja dalam waktu 3 bulan sekali.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir mengawasi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Namun, sejak tanggal 1 Januari 2017 terkait pengawasan kegiatan perusahaan sudah ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi, namun masih tetap dilaporkan dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten.

Visi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir yaitu “pendorong Terwujudnya Tenaga Kerja Profesional guna Mendukung terwujudnya Masyarakat Kabupaten Rokan Hilir yang Lebih Sejahtera Tahun 2021”.

Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir menurunkannya ke dalam beberapa Misi, yaitu:

1. meningkatkan Pelayanan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
2. meningkatkan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
3. meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan Perlindungan Tenaga Kerja;
4. mewujudkan Kinerja Organisasi yang baik.

Dinas Tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Kabupaten di bidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Sedangkan dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi ketenagakerjaan
2. Perumusan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan di daerah.
3. Pengkoordinasian, penyalarsan dan penserasian kebijakan dan kegiatan ketenagakerjaan di daerah.
4. Penyusunan rencana kerja dan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan di daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di atas, tugas masing-masing bidang dirinci sebagai berikut :

a. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pengelolaan kesekretariatan.

Sekretariat membawahi :

1. Sub Bagian Bagian Tata Usaha

Bagian Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang umum dan kepegawaian serta keuangan.

## 2. Sub Bagian Perencanaan Program

Sub Bagian Perencanaan Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang perencanaan dan pelaporan.

### b. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan sebagian fungsi Dinas di bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahi :

1. Kepala Seksi Penyuluhan dan Pelatihan;
2. Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
3. Seksi Pendaftaran dan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

### c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan dibidang penempatan tenaga kerja.

Bidang Perluasan Tenaga Kerja membawahi :

1. Seksi Pelayanan Antar Kerja;
2. Seksi Pengelolaan Penempatan Tenaga Kerja;
3. Seksi Perluasan dan Kesempatan Kerja.

### d. Bidang Hubungan Industrial

Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial.

1. Seksi Norma dan Syarat Kerja;
2. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial.

Untuk meninjau Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak maka disini penulis menyebarkan kuesioner dilokasi untuk para pekerja. Penulis berharap hasil kuesioner yang penulis tanyakan kepada pekerja dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

**Tabel III.1**  
**Apakah dalam bekerja ada disediakan Alat**  
**Pelindung Diri?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Ada	20	100%
2	Tidak ada	0	0%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut diatas, terlihat bahwa seluruh pekerja SPBU mengatakan ditempat kerja sudah disediakan Alat Pelindung Diri. Dalam wawancara penulis kepada bapak H. M. Syahdan selaku pengawas SPBU beliau mengatakan bahwa pihak perusahaan sudah menyediakan Alat Pelindung Diri terhadap Pekerja. Tetapi alat pelindung diri yang disediakan belum sepenuhnya sesuai dengan Pasal 12 huruf b Undang-



Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan ketentuan yang telah dibuat oleh Pertamina terkait alat pelindung diri yang harus ada yaitu:

1. Masker.
2. Gas Pemadam Kebakaran.
3. Helm.
4. Baju Anti Api.
5. Ear Plug, Ear Muff.
6. Rompi
7. Sepatu Karet

Namun alat pelindung diri yang disediakan pihak perusahaan yaitu:

1. Helm
2. Masker
3. Alat Pemadam Api Ringan (APAR)

Alat pelindung diri di atas yang disediakan dalam bongkar muat bahan bakar minyak dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari di SPBU.

Kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri, serta alat pelindung diri yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di dalam Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, huruf f. menjelaskan bahwa kewajiban perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang sesuai dengan undang-undang ini dan memenuhi semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

**Tabel III.2**

**Apakah kelengkapan peralatan kebakaran di tempat kerja sudah memadai?**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Persentase</b>
1	Sudah	20	100%
2	Belum	0	0%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir merasa bahwa kelengkapan peralatan kebakaran merupakan hal yang sangat penting. Suatu peristiwa kebakaran akan sangat besar dampaknya dan bahkan kadang akan berpengaruh di segala bidang, baik pada saat kejadian maupun sesudahnya.

Kelengkapan peralatan kebakaran setelah Peneliti meninjau Langsung ke Lokasi lapangan tepatnya di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir bersama bapak H.M. Syahdan selaku pengawas SPBU saat berbincang dan berdiskusi beliau mengatakan bahwa untuk Peralatan Kebakaran di tempat kerja hanya Alat Pemadam Api Ringan (APAR) saja yang disediakan.

Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang disediakan memiliki jenis yaitu:

- Dry Chemical Powder/ Alat Pemadam Api (APAR) Tepung/Serbuk Kimia
- Carbon Dioxide (CO<sub>2</sub>)/ Alat Pemadam Api (APAR) Karbon Dioksida

Untuk pemeriksaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang telah disediakan dilakukan hanya 1 (satu) kali dalam setahun.

Pada Pasal 11 ayat 1 huruf a, huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.04/MEN/1980 tentang Syarat-syarat Pemasangan dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api Ringan,

menyebutkan bahwa: Setiap alat pemadam api ringan harus diperiksa 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu:

- a. pemeriksaan dalam jangka 6 (enam) bulan;
- b. pemeriksaan dalam jangka 12 (dua belas) bulan;

Kebakaran merupakan peristiwa yang akan sangat besar dampaknya bahkan berpengaruh disegala bidang, baik pada saat kejadian maupun sesudahnya. Kebakaran juga menimbulkan kerugian, baik kerugian langsung maupun tidak langsung. Akibat yang timbulkan menyangkut kegiatan material, terhentinya kegiatan usaha, kerusakan lingkungan serta menimbulkan ancaman terhadap jiwa manusia.

“Pada Pasal 3 ayat 1 huruf b, huruf c, huruf d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyebutkan bahwa:

- 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”.

**Tabel III.3**  
**Apakah isi kotak Pertolongan Pertama Pada**  
**Kecelakaan (P3K) lengkap?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Iya	2	10%
2	Tidak	18	90%
Jawaban		20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja di SPBU mengetahui bahwa kelengkapan isi kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) tidak lengkap dapat kita lihat dari jawaban responden

keseluruhan yaitu 18 orang atau 90 % menjawab Tidak sedangkan yang menjawab Iya hanya 2 orang atau 10%

Pengawas SPBU Bapak H. M. Syahdan mengatakan bahwa isi dari kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) belum sepenuhnya lengkap, karena kurangnya kesadaran pentingnya isi kotak P3K untuk mengurangi resiko jika terjadinya kecelakaan kerja.

Kotak P3K merupakan tempat yang digunakan untuk menyediakan berbagai perlengkapan serta obat-obatan P3K. Kotak-kotak ini umumnya dipasang disebagian tempat yang barangkali dilihat dan dijangkau oleh para pekerja.

Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) ialah pertolongan serta perawatan meskipun pertolongan untuk korban kecelakaan di tempat kerja memakai peralatan seadanya sebelum korban memperoleh pertolongan yang sempurna. Walaupun cuma memakai peralatan seadanya, P3K bisa menjadi salah satu pengendalian dalam memenuhi perolongan dengan cepat dan tepat.

Meskipun pertolongan pertama bukanlah sebagai pengobatan yang begitu sempurna yang langsung memiliki efek, dengan adanya P3K di tempat kerja akan memiliki berbagai manfaat dalam upaya mencegah cedera yang fatal, mengurangi penderitaan, bahkan menyelamatkan nyawa para korban.

Terjadinya kecelakaan kerja memang tidak diinginkan oleh siapa pun, termasuk pekerja. Namun, pihak perusahaan harus menyediakan isi kotak P3K dengan lengkap untuk mengantisipasi jika terjadinya kecelakaan di tempat kerja.



**Tabel III.4**

**Apakah ada fasilitas ruang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)?**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	1	5%
2	Tidak ada	19	95%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja di SPBU mengetahui bahwa fasilitas ruang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) tidak ada dapat kita lihat dari jawaban responden keseluruhan yaitu 19 orang atau 95% menjawab Tidak ada sedangkan yang menjawab ada hanya 1 orang atau 5%

Penulis dapat menyimpulkan berdasarkan kuesioner diatas, bahwa di dalam penyediaan fasilitas ruang untuk melakukan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) memang tidak ada disediakan.

Menurut pengawas SPBU Bapak H.M. Syahdan beliau mengatakan untuk fasilitas ruang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan memang secara khusus tidak ada disediakan, apabila terjadinya kecelakaan kerja maka pekerja yang menjadi korban diamankan kedalam kantor SPBU untuk penanganan sementara dan kemudian langsung dibawa ke Rumah Sakit.

Penyediaan fasilitas Ruang P3K sepatutnya terdapat serta dirancang khusus oleh perusahaan untuk penindakan awal pada pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja. Tidak hanya digunakan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan saja. Ruangan ini pula bisa dimanfaatkan untuk pekerja yang sakit di saat bekerja.

Fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) selain Ruang Pertolongan pertama dan Kotak P3K masih ada yang diperlukan dalamantisipasi terjadinya kecelakaan akibat kerja seperti: Alat Evakuasi dan Transportasi, Petugas Pertolongan Pertama, dan fasilitas tambahan.

Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) merupakan Upaya penting yang harus dilakukan untuk dapat menyelamatkan nyawa seseorang yang menjadi korban kecelakaan kerja. Dalam hal ini, pekerja yang menjadi korban harus tetap dibawa ke Rumah Sakit terdekat.

**Tabel III.5**  
**Apakah ada Upaya Mencegah dan**  
**Mengendalikan timbulnya penyakit akibat**  
**kerja?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Iya	4	20%
2	Tidak	16	80%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Bahwa mayoritas pekerja di SPBU merasa bahwa upaya dalam mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit tidak ada dapat kita lihat dari jawaban responden keseluruhan yaitu 16 orang atau 80% menjawab Tidak sedangkan yang menjawab Iya hanya 4 orang atau 20%, hal tersebut dapat dilihat dari tabel diatas.

Berdasarkan hasil kuesioner, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam upaya mencegah dan mengendalikan penyakit akibat kerja di SPBU belum terlaksana dengan baik. serta belum sepenuhnya sesuai dengan “Pasal 3 ayat 1 huruf h Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja

menyebutkan bahwa dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

h. Mencegah dan Mengendalikan timbulnya penyakit akibat baik physis maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;

Penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja yaitu suatu masalah pada tingkat keamanan dalam bekerja. Dalam hal ini memerlukan pengertian dan usaha mencegah, baik untuk keselamatan serta kesehatan kerja selain memerlukan hubungan baik antara sesama tenaga kerja maupun pimpinan”.

Pekerja maupun pihak perusahaan harus mencari upaya yang sesuai untuk menjaga agar pekerjaan yang dilakukan tidak menimbulkan resiko berupa penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, karena dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan yang dilakukan sangat beresiko jika tidak menggunakan alat perlindungan diri serta mematuhi syarat-syarat keselamatan kerja.

**Tabel III.6**  
**Apakah ada pengawasan pihak SPBU terhadap**  
**Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Ada	5	25%
2	Tidak ada	15	75%
Jawaban		20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut diatas, bahwa mayoritas pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir merasa bahwa pengawasan pihak SPBU terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak ada dilakukan. Hal ini terlihat tabel diatas bahwa 15 orang atau 75% menjawab Tidak ada sementara sisanya menjawab ada sebanyak 5 orang atau 25%.

Menurut bapak H. M. Syahdan selaku pengawas SPBU terkait dengan pengawasan terhadap perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pihak perusahaan tetap mengawasi terkait pengawasan akan tetapi tidak lakukan secara ketat. dan di SPBU juga telah dipasang keterangan larangan bagi pekerja dan konsumen serta petunjuk bagi pekerja.

Dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja sangat diperlukan pengawasan yang dilakukan secara ketat agar dapat mengontrol pekerja supaya dalam melaksanakan pekerjaan, mereka mengikuti dan mematuhi segala larangan dan keharusan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna mengurangi resiko jika terjadinya kecelakaan kerja.

Pada “Pasal 14 huruf b Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyebutkan bahwa, pengurus diwajibkan:

b. 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”.

SPBU memiliki keterangan larangan yang harus dilakukan oleh pekerja maupun konsumen karena untuk keselamatan bersama. Sehingga keterangan larangan tersebut harus dapat dilihat oleh konsumen, dalam setiap pembelian bahan bakar minyak.

Dalam wawancara penulis bersama bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir beliau mengatakan terkait



pelaporan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, pihak perusahaan belum pernah melakukan pelaporan ke Dinas Tenaga Kerja hanya di laporkan ke pihak Kepolisian.

Jika terjadinya kecelakaan kerja maka pengurus wajib melaporkan kepada pejabat yang ditunjuk oleh menteri Tenaga Kerja, seperti melaporkannya Ke Dinas Tenaga kerja. Dijelaskan dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu:

1. “Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang di tunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja”.
2. “Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan”.

Menurut bapak Juni Rahmat Selaku Kepala bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir mengatakan bahwa pihak pengusaha atau perusahaan yang dimaksud belum pernah melaporkan terkait kecelakaan kerja yang terjadi. Hal ini sesuai dengan kenyataannya, bahwa SPBU yang menjadi tempat penelitian yang dilakukan penulis apabila terjadi suatu kecelakaan kerja belum pernah melaporkannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Apabila terjadi kecelakaan ringan ataupun kecelakaan berat hanya menuliskan di buku laporan saja.

**Tabel III.7**  
**Apakah ada Pemeriksaan Kesehatan secara berkala?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Ada	1	5%
2	Tidak ada	19	95%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Laporan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir merasa bahwa pemeriksaan kesehatan secara berkala tidak ada dilakukan. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 19 orang atau 95% menjawab Tidak ada sementara yang menjawab ada hanya 1 orang atau 5%

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala tidak ada dilakukan. mengingat kondisi ditempat kerja tentunya harus dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala oleh pihak perusahaan, agar menjamin kesehatan para pekerja.

Menurut bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir beliau mengatakan mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi pekerja memang tidak dilakukan. Namun para pekerja telah didaftarkan ke BPJS Tenaga Kerja, sehingga para pekerja mempunyai asuransi kesehatan. Apabila pekerja mengalami gangguan kesehatan mereka sudah memiliki asuransi. Pihak perusahaan juga akan memberikan bantuan biaya pengobatan jika pekerja tidak menggunakan BPJS Tenaga Kerja. Selagi kecelakaan itu terjadi ditempat kerja pihak perusahaan akan bertanggung jawab dalam pengobatan bagi pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja.

**Tabel III.8**  
**Apakah Pernah dilakukan Penyelenggaraan**  
**Pembinaan Perlindungan Keselamatan dan**  
**Kesehatan Kerja bagi Pekerja?**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Persentase</b>
1	Pernah	4	20%
2	Tidak pernah	16	80%
Jawaban		20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat bahwa pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir berpendapat bahwa penyelenggaraan perlindungan keselamatan dan kesehatan Tidak Pernah dilakukan. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 16 orang atau 80% menjawab Tidak pernah sementara yang menjawab Pernah hanya 4 orang atau 20%

Dalam wawancara penulis kepada bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU mengenai penyelenggaraan pembinaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak ada dilakukan secara khusus, Namun pihak Perusahaan hanya memberikan arahan saja kepada pekerja terkait pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran, serta dalam memberi pertolongan pertama pada kecelakaan.

Kurangnya penyelenggaraan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara tidak langsung membuat para pekerja menjadi kurang mengerti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta tidak sepenuhnya menjalankan ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Kepala bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir pak Juni Rahmat mengenai Pembinaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pihak Dinas Tenaga Kerja selalu meminta laporan P2K3 kepada setiap perusahaan atau pengusaha dalam jangka waktu 3 bulan sekali.

Pada Pasal 9 ayat 3 tentang Pembinaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Menyebutkan bahwa:

“Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam memberi pertolongan pertama pada kecelakaan”.

**Tabel III.9**  
**Apakah sudah memenuhi dan menaati Syarat-syarat Keselamatan Kerja?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Sudah	5	25%
2	Belum	15	75%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir berpendapat bahwa dalam memenuhi dan menaati Syarat-syarat Keselamatan Kerja Belum sepenuhnya dilakukan oleh pekerja. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 15 orang atau 75% menjawab Belum sementara yang menjawab sudah hanya 5 orang atau 25%

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai syarat-syarat Keselamatan Kerja belum terlaksana dengan baik. mengingat kondisi ditempat kerja tentunya harus dipenuhinya Syarat-syarat Keselamatan Kerja oleh pihak perusahaan dan pekerja, agar menjamin keselamatan para pekerja.

Menurut bapak H.M. Syahdan selaku Pengawas SPBU syarat-syarat keselamatan kerja belum dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam pelaksanaan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja yang dilakukan yaitu:



1. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. memberi pertolongan pada kecelakaan;
5. memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
6. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
7. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
8. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
9. mencegah terkenanya aliran listrik.

Dalam wawancara penulis dengan Kepala bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, pada dasarnya yang menjadi standar pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja yaitu terdapat pada “Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa dengan Peraturan Perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- 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 dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, 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”.

**Tabel III.10**

**Apakah pernah mengajukan keberatan kerja karena keraguan dengan Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Alat Pelindung Diri yang disediakan?**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Persentase</b>
1	Pernah	3	15%
2	Tidak pernah	17	85%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat bahwa pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir bahwa yang pernah mengajukan keberatan kerja karena keraguan dengan Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta alat pelindung diri yang disediakan tidak sepenuhnya pekerja yang pernah mengajukan keberatan. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 17 orang atau 85% menjawab Tidak pernah sementara yang menjawab Pernah hanya 3 orang atau 15%

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai yang pernah mengajukan keberatan kerja karena keraguan dengan Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta alat pelindung diri yang disediakan belum sepenuhnya dilakukan.

Menurut bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU mengatakan bahwa benar untuk pengajuan keberatan kerja karena keraguan dengan Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta alat pelindung diri yang disediakan hanya di lakukan oleh beberapa orang saja, lebih banyak yang tidak melakukannya.

“Pada Pasal 12 huruf e Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyebutkan bahwa :

Dengan peraturan perundangan ini diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk :

- 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 oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan”.

**Tabel III.11**  
**Apakah menggunakan Alat Pelindung Diri saat bekerja?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Iya	5	25%
2	Tidak	15	75%
	Jawaban	20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir bahwa pekerja yang menggunakan alat pelindung diri saat bekerja hanya beberapa pekerja yang menggunakan. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 15 orang atau 75% menjawab Tidak sementara yang menjawab Iya hanya 5 orang atau 25%

Dalam wawancara penulis kepada bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU beliau mengatakan mengenai alat pelindung diri yang telah disediakan perusahaan saat ini memang belum sepenuhnya lengkap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta dalam penggunaan alat



pelindung diri bagi pekerja kurangnya kesadaran dari pekerja terkait penggunaan alat pelindung diri.

Beliau juga mengatakan penggunaan masker memang dianjurkan apalagi pada masa pandemi Covid 19 ini tapi perusahaan juga tidak mewajibkan penggunaan masker karena jika melayani konsumen terkadang suara operator kurang jelas terdengar, serta kita memiliki aturan 3S (Salam, Senyum, Sapa) jika saat menggunakan masker tidak kelihatan senyum dari operator.

Menurut bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU pihak perusahaan juga mengingatkan pada pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri, namun apabila mereka tetap tidak menggunakan alat pelindung diri, pihak perusahaan tidak memberikan sanksi pada pekerja, jika adapun pihak perusahaan ragu mau menetapkan sanksinya seperti apa. karena jika diberikan sanksi berupa denda pihak perusahaan juga tidak tega memberikan sanksi tersebut kepada pekerja. apabila mereka tetap tidak menggunakannya maka itu menjadi resiko mereka apabila terjadi kecelakaan. Namun, pihak perusahaan tetap bertanggung jawab kepada para pekerja jika terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan “Pasal 12 huruf b Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”, menyebutkan bahwa, Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:

b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;

Seharusnya dalam menjalankan pekerjaannya para pekerja wajib menggunakan alat-alat perlindungan diri sebagaimana yang diharuskan pada ketentuan di atas yang memuat tentang keharusan dalam menggunakan APD pada saat di tempat kerja.

Dengan kurangnya pelaksanaan terkait menggunakan alat pelindung diri serta keselamatan dan kesehatan kerja akan terjadinya kecelakaan kerja dan ketidak sehatan pekerja. Kecelakaan kerja itu sendiri bisa saja di sebabkan oleh tindakan pekerja yang lalai, sehingga dapat merugikan Pekerja dan Perusahaan. Kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya penghasilan Pekerja/Buruh. Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk membayar tunjangan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan ditempat kerja.

**B. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir**

Wawancara penulis dengan pak Juni Rahmat Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir saat penulis turun langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja, ia mengatakan bahwa dalam pengaturan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta aturan pelaksana lainnya. Untuk Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tidak ada yang mengatur Khusus tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan di tempat kerja harus adanya pengaturan agar pekerja memiliki perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Untuk mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan ketentuan serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja harus mengetahui apa saja hak yang harus terpenuhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta perusahaan harus memenuhi seluruh kewajibannya di tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pengaturan yang berlaku di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) untuk perusahaan maupun pekerja di atur oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan aturan pelaksana lainnya yang harus di patuhi agar mengurangi resiko jika terjadinya suatu kecelakaan kerja ataupun kebakaran di tempat kerja. Di SPBU juga ada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur khusus untuk Operator yang melakukan pengisian BBM.

**Tabel III.12**

**Apakah SOP yang ada di SPBU sudah berjalan dengan petunjuk Keselamatan Kerja?**

NO	Keterangan	Jawaban	Persentase
1	Sudah	5	25%
2	Belum	15	75%
Jawaban		20	100%

*Sumber data : Data Olahan Lapangan Februari Tahun 2021*

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat pekerja di SPBU PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir bahwa menurut pekerja terkait SOP yang ada di SPBU belum berjalan sesuai dengan petunjuk Keselamatan Kerja. Terlihat dari data tabel diatas bahwa 15 orang atau 75% menjawab Belum sementara yang menjawab Sudah hanya 5 orang atau 25%.

Dalam wawancara penulis kepada bapak H. M. Syahdan selaku Pengawas SPBU beliau mengatakan mengenai SOP di SPBU yang berjalan sesuai dengan petunjuk Keselamatan Kerja, secara hukum belum ada aturan yang jelas mengatur terkait SOP yang ada di SPBU tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. SOP yang ada yaitu SOP Badan Pengawas, bekerja mengikuti program-program kerja yang di sepakati oleh Direksi guna untuk menilai kerja dan menilai hasil. Jika mereka tidak membuat kesepakatan maka tidak akan jalan. SOP Direksi harus disetujui oleh Badan Pengawas. SOP yang dijalankan selama pandemi Covid 19 ini disediakan yaitu:

- Masker;
- Tempat cuci tangan;
- Hand sanitizer;
- dan menjaga jarak antara pekerja.

Sejauh ini belum pernah dilakukan Tes Swab terhadap karyawan perusahaan, pekerja SPBU dan belum ditemui gejala tentang Covid 19.

Standar Operasional Prosedur (SOP) operator di SPBU terdiri dari:

1. mengingatkan konsumen untuk mematikan mesin atau hal-hal yang menyebabkan kebakaran;
2. operator wajib mengingatkan pada konsumen untuk tidak memotret di area SPBU;
3. operator wajib mengingatkan pada konsumen untuk tidak konsumen untuk tidak merokok di saat melakukan pengisian BBM;



4. operator wajib mengingatkan pada konsumen untuk tidak menggunakan/ mengaktifkan HP pada saat pengisian;
5. memandu kendaraan konsumen;
6. menjaga kebersihan dispenser atau pulau (tempat operator bekerja);
7. melakukan kegiatan perawatan untuk pompa, tangki, dan generator;
8. menjaga kebersihan lingkungan dan alat.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan uraian penulis pada tulisan ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta SPBU masih belum sepenuhnya menjalankan Aturan pelaksana lainnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan kerja.
2. Pengaturan Perlindungan Hukum bagi Pekerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta aturan Pelaksana lainnya, dan juga terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melakukan Pekerjaan di tempat kerja. tetapi peraturan yang ada masih belum dilaksanakan dengan sepenuhnya dan juga Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di SPBU belum sesuai dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memiliki beberapa saran yaitu:

1. Pihak perusahaan harus konsisten dalam menegakkan peraturan terkait dengan permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. serta harus

memberikan pelatihan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada para Pkerjanya sehingga para pekerja memahami pentingnya keselamatan maupun kesehatan jangka panjang untuk dirinya sendiri, dan perusahaan harus menerapkan aturan yang tegas terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena meskipun SPBU tidak memiliki pekerja lebih dari seratus orang, namun pekerja yang bekerja di SPBU mempunyai resiko yang tinggi untuk terjadinya kecelakaan kerja.

2. Mengupayakan untuk melengkapi segala sesuatu yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja seperti alat-alat pelindung diri dan alat-alat pencegahan kebakaran. Serta menerapkan peraturan-peraturan yang memuat hukuman tegas yang diberikan bagi para pekerja yang melanggar aturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga adanya peraturan tersebut membuat para pekerja yang melanggar akan jera dan tidak mengulangi perbuatan tersebut.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-buku

- Adrian sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan* . Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono, dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- H. Zainal Asikin. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- H.R Abdussalam. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Hans Kelsen. (2007). *Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Hariono, dkk. (2013). *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*. Malang: Setara Press.
- Indah Rachmatiah Siti Salami, dkk. (2015) *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Indra afrita. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media.
- John G. Butcher. (1996). *The Salt Farm and Fishing Industry of Bagan Si Api Api*. Indonesia.
- Lalu Husni. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lalu Husni. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra. (1993). *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung:



Remaja Rusdakarya.

Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramitha.

Malayu.S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Masri, S. (2012). *Metode Penelitian Survei*. LP3es.

Riswan Dwi Djatmiko. (2016) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Deepublish

Shanty Setyawati. (2008). *Pasang Surut Industri Perikanan Bagansiapiapi 1898-1936*. Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya-Universitas Indonesia.

Thamrin S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.

Thamrin S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.

Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal Asikin. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Per.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri

Per.04/MEN/1980 Tentang Syarat-syarat Pemasangan dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api Ringan

## **C. Jurnal**

Angga Kurniawan A.P. (2016). *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di kota Pekanbaru*. JOM Fakultas Hukum, Vol. 3 No.1, 2.