

**Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja  
Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia  
(TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**YUNIVA KURNIA  
NPM 151010363**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang Bertanda Tangan dibawah ini:

Nama : YUNIVA KURNIA  
NPM : 151010363  
Fakultas : HUKUM  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Alamat Rumah : JL. KARTAMA PEKANBARU  
Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT. TRANSPORTASI GAS INDONESIA (TGI) REGIONAL OFFICE II KABUPATEN INDRAGIRI HULU.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini juga belum pernah di tulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ Karya Ilmiah Orang lain (Plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 5 Desember 2019

Yang menyatakan,



YUNIVA KURNIA



No. Reg. 262/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1226697002 / 29%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Yuniva Kurnia**

**151010363**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* Di PT.

Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 5 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau 

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Yuniva Kurnia

NPM : 151010363

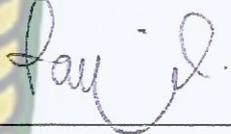
Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja  
Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia  
(TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

Pembimbing 1 : Dr. Rosyidi Hamzah S.H.,M.H

Pembimbing 2 : Desi Apriani S.H.,M.H

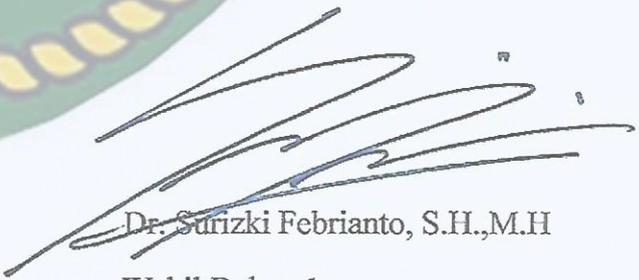
Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
8-08-2019	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki Judul</li><li>- Perbaiki Abstrak</li><li>- Perbaiki Penulisan</li></ul>		
21-08-2019	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki Abstrak</li><li>- Perbaiki Latar Belakang</li><li>- Perbaiki Penulisan</li><li>- Perbaiki Tabel</li></ul>		

24-08-2019	- Perbaiki Penulisan		
2-09-2019	- Perbaiki Abstrak - Perbaiki Penulisan Huruf Besar dan Kecil		
3-9-2019	- Dapat diajukan kepada pembimbing 1		
04-10-2019	- Perbaiki Penulisan - Ubah Bodynote ke Footnote - Tambahkan Foto		
21-11-2019	- Perbaiki Kesimpulan dan Saran		
22-11-2019	- Perbaiki Kesimpulan dan Saran		

Pekanbaru, Agustus 2019

Mengetahui :

An. Dekan

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H

Wakil Dekan 1

**PERLAKSANAAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN  
KESELAMATAN KERJA BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI  
PT. TRANSPORTASI GAS INDONESIA (TGI) REGIONAL  
OFFICE II KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**Yuniva Kurnia**

**NPM : 151010363**

**Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing**

**Pembimbing 1**



**Dr. Rosyidi Hantzah, S.H.,M.H.**

**Pembimbing 2**



**Desi Apriani S.H.,M.H.**

**Mengetahui:**

**Dekan,**



**Dr. Admiral S.H.,M.H**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 0111/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 14 10 02 476  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : YUNIVA KURNIA  
NPM : 15 101 0363  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA BAGI *OUTSOURCING* DI PT. TRANSPORTASI GAS INDONESIA (GTI) REGIONAL OFFICE KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 30 Juli 2019  
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 0111/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : DESI APRIANI, S.H., M.H  
NIP/NPK : 11 11 02 431  
Pangkat/Jabatan : Penata/ III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : YUNIVA KURNIA  
NPM : 15 101 0363  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA BAGI *OUTSOURCING* DI PT. TRANSPORTASI GAS INDONESIA (GTI) REGIONAL OFFICE KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 30 Juli 2019  
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 343 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019*, pada hari ini *Senin tanggal 16 Desember 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Yuniva Kurnia  
 N P M : 151010363  
 Program Study : Ilmu Hukum  
 Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Outsourcing Di PT. Transportasi Gas Indonesia ( TGI ) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu  
 Tanggal Ujian : 16 Desember 2019  
 Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB  
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
 IPK :  
 Predikat Kelulusan :

Ketua

Desi Apriani, S.H., M.H

Sekretaris

Dr. Admiral, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Desi Apriani, S.H., M.H
2. Dr. Admiral, S.H., M.H
3. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Tanda Tangan

1.   
 2.   
 3. 

Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H



Pekanbaru, 16 Desember 2019  
 Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## ABSTRAK

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam proses pembangunan nasional. Setiap proses produksi dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari segala bahaya resiko kecelakaan maka dari itu perlu untuk memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja guna mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut terkait dengan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Artha Kreasi Utama yang dialihdayakan ke PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI/Transgasindo) yang bergerak di bidang penyaluran gas bumi yang dalam prakteknya pernah terjadi kecelakaan kerja disebabkan oleh pekerja dan alat yang digunakan pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja *outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu serta apa hambatan dalam memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Transportasi Gas Indonesia Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis penelitian ini adalah *observation research*, yaitu dengan cara survey langsung ke lapangan untuk memperoleh data primer dan data sekunder dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu kuesioner dan wawancara. Sedangkan sifatnya yaitu deskriptif dimana penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci mengenai pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menyatakan mengenai pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI/Transgasindo) belum terlaksana dengan baik adapun yang menjadi kendala atau faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu karena kurangnya kesadaran pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan sanksi yang diberikan oleh perusahaan belum tegas sehingga tidak memberikan efek jera bagi pekerja.

**Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Outsourcing.**

## ABSTRACT

Manpower has an important role in the national development process. Every production process in a company is inseparable from all the dangers of accident risk and therefore it is necessary to provide occupational health and safety protection for workers to prevent and reduce work accidents. The protection is related to the protection of outsourced workers who work at PT. Artha Kreasi Utama, outsourced to PT. Transportation of Indonesian Gas (TGI / Transgasindo) which is engaged in the distribution of natural gas, which in practice has occurred due to work accidents caused by workers and tools used by workers.

This study aims to determine how the implementation of occupational health and safety protection for *outsourcing* workers at PT. Indonesian Gas Transportation Regional Office II Indragiri Hulu Regency and what are the obstacles in providing work health and safety protection at PT. Indonesian Gas Transportation Regional Office II, Indragiri Hulu Regency.

This type of research is observation research, namely by direct survey to the field to obtain primary data and secondary data from respondents using data collection tools namely questionnaires and interviews. While its nature is descriptive where the author tries to give a detailed description of the implementation of occupational health and safety protection.

The results obtained from this study stated that the implementation of occupational health and safety protection for outsourced workers in PT. Indonesian Gas Transportation (TGI / Transgasindo) has not been implemented well as for the obstacles or inhibiting factors in the implementation of occupational health and safety protection that is due to lack of awareness of workers to use personal protective equipment, lack of supervision carried out by labor inspectors and sanctions provided by the company has not been firm so that it does not provide a deterrent effect for workers.

**Keywords: Occupational Safety and Health, Outsourcing.**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga penulis diberikan kekuatan, semangat serta kesehatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu”** dalam penulisan skripsi ini, sangat banyak tantangan yang penulis hadapi dan alhamdulillah penulis mampu melewati rintangan yang dihadapi, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penulisan maupun materi. Demi tercapainya kesempurnaan penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain itu penulis juga banyak mendapat bantuan moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah SWT dengan segala rahmat dan karunianya yang memberikan kekuatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Sangat Teristimewa Untuk Kedua Orang tua penulis, Ayahanda Samsuir dan Ibunda andriani dan kedua adik saya Devid Adam dan Zahru Zitta yang telah memberikan perhatian, kasih sayang, dukungan moril, dan materil kepada penulis .
3. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah membuka peluang atau kesempatan bagi penulis untuk menuntut ilmu di bangku Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Admiral, S.H.,M.H selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selalu ramah sehingga penulis termotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan 1 pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H selaku Pembimbing I penulis yang telah memperikan perhatiannya, waktunya, kesabarannya, dan rasa ikhlasnya untuk membimbing dan memberikan pengarahannya serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Desi Apriani, S.H.,M.H selaku Pembimbing II penulis yang sudah penulis anggap sebagai ibu bagi penulis yang telah memberikan penulis waktu dan tempat serta perhatian dan koreksi berupa masukan-masukan sejak awal hingga terselesaikannya skripsi ini demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan penulis berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

9. Bapak-bapak dan ibu-ibu Tata Usaha, IT dan BAAK Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan administrasi terbaik kepada penulis.
10. Kepada Pihak PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh data terutama kepada Bapak Al-haq, Ibu Gohanna Mustika, dan bapak lutfi Amriza.
11. Kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu yang telah menerima penulis dengan baik untuk melakukan wawancara terutama kepada bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan Dan Jamina Sosial.
12. Kepada Adzan Akbar, S.H yang selalu meluangkan kesabarannya, motivasinya, dan waktunya untuk menemani penulis mulai dari penulis melakukan prasarvei, menyusun hingga terselesaikannya skripsi ini.
13. Kepada Kurnia Fitrianti S.P yang merupakan sahabat yang sudah penulis anggap sebagai kakak bagi penulis yang telah bersama penulis mulai dari SMA sampai saat ini yang telah memberikan semangat penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi ini, semoga persahabatan kita sampai ke surga.
14. Kepada sahabat penulis Rahayu Astuti, Yolanda Oktaviani, S.H., Novrizal, S.H, Andrean Fernando, Umi Kalsum, Azhari Mira, Muhammad Yusuf S.H., Muhammad Iqbal Fajri S.H., Nioga Ginting S.H., Margaretha, Dini Aprilya, Orlando Dicky Okta, Silvia Arnika, Oki Alexander, Oyi Perdana, Raja Pahlevi S.H., Adina, Ridho Galandi S.H., Ridho Trianda, Windy Weldia,

Tengku Fenny Serta masih banyak lagi pihak pihak yang telah memberikan perhatian serta motivasinya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

15. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Skripsi ini penulis akui belumlah sempurna dan masih dapat kelemahan disana-sini yang disebabkan oleh dangkalnya ilmu pengetahuan kemampuan yang dimiliki. untuk itu penulis mengharapkan kritikan bagi pembaca yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih kepada Allah SWT dan semoga kebaikan semua pihak dibalas oleh pahala berlipat ganda oleh Allah SWT. Amiiin.

Pekanbaru, 7 Desember 2019

Penulis

Yuniva Kurnia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I</b> .....	vii
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II</b> .....	viii
<b>BERITA ACARA KOMPREHENSIF SKRIPSI</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Tinjauan Pustaka .....	11
E. Konsep Operasiomal .....	18
F. Metode Penelitian.....	19
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan .....	24
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	24

2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan .....	26
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan .....	28
4. Perjanjian Kerja.....	30
B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	37
1. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	37
2. Norma Perlindungan Tenaga Kerja.....	38
C. Perlindungan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	40
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	40
2. Penyebab Kecelakaan Kerja.....	43
D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja .....	48
E. Tinjauan Umum Tentang PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI).....	49
1. Identitas Perusahaan.....	49
2. Sejarah Berdirinya PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) .....	50
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	51
4. Visi dan Misi PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) .....	52
5. Makna Logo TGI.....	52
6. Kegiatan Umum Perusahaan .....	53
7. Manajemen TGI.....	53
8. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L).....	54

**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu ..... 55

    1. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) ..... 56

    2. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) ..... 74

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu ..... 92

**BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 100

B. Saran ..... 101

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 102

**LAMPIRAN** ..... 105

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang berkembang sedang mengisi kegiatan-kegiatan pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakat baik yang meliputi pembangunan fisik maupun non fisik. Pembangunan tersebut dilakukan untuk mengejar cita-cita bangsa dan Negara Republik Indonesia, yaitu mencapai kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan pembangunan nasional tersebut.

Pembangunan nasional merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Sila kelima pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>1</sup>

Salah satu bidang pembangunan nasional adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Amanah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>2</sup>

---

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

<sup>2</sup> Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yakni:

1. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Memberi perlindungan kerja kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
3. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.<sup>3</sup>

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karna dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya dalam mendapatkan penghasilan.<sup>4</sup> Setiap orang pasti membutuhkan orang lain dalam memperoleh penghasilan. Orang yang membutuhkan pekerjaan ialah orang yang tidak punya modal dan penghasilan yang nantinya dapat membuahkan hasil setidaknya sesuai dengan kemampuannya.<sup>5</sup>

Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja ini di sebut dengan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur

---

<sup>3</sup> Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>4</sup> Thamrin S, *Penegak HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018, hlm 12.

<sup>5</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm 3.

pekerjaan, upah dan perintah”.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.<sup>7</sup>

Perjanjian kerja boleh dilakukan secara lisan atau secara tertulis yang ditanda tangani kedua belah pihak. Apabila perjanjian dibuat secara tertulis, maka perjanjian harus dibuat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku .<sup>8</sup>

Tidak dapat di pungkiri bahwa sebagian besar badan usaha yang berdiri di indonesia merupakan perseroan terbatas. Hal tersebut tidaklah mengherankan karena terdapat beberapa kelebihan dari bentuk usaha lainnya, antara lain dari pada pemegang saham, pembagian struktur kepengurusan dan pengawasan yang jelas.<sup>9</sup>

Dalam membentuk hubungan kerja, pengusaha lebih memilih status pekerja kontrak dibandingkan dengan pekerja tetap, karena pengusaha menganggap bahwa sistem kerja kontak lebih efisien dibanding dengan sistem kerja tetap.<sup>10</sup>

Alasan pengusaha tidak efisiensi pekerja tetap adalah pengusaha harus memikirkan hal- hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan misalnya tunjangan

---

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 42.

<sup>9</sup> Rosyidi Hamzah, *Badan Hukum Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum Tunggal Dalam Pendirian Bank Indonesia*, Jurnal Mahkamah Vol.7 No.1, 2015 Hal 34.

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *op.cit.*, hlm 48.

sosial dan juga tidak mudah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila dikemudian hari ternyata kinerja si pekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak lebih efisien karena majikan dapat sekehendak hati membuat perjanjian dan membuat syarat kerja yang akan disepakati oleh pekerja.

Selain dari pada pekerja kontrak ada juga pekerja *outsourcing* yang direkrut dari pihak ketiga. Tenaga kerja *oursourcing* bisa menjadi solusi kebutuhan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan teknis.

*Outsourcing* bisa diartikan sebagai penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan merekrut dari perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

Praktek kerja dengan sistem kerja *outsourcing* bukanlah suatu hal yang baru. Maraknya praktek kerja kontrak *outsourcing* terjadi di tahun 2003, pada saat dikeluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun tentang *outsourcing* ini tidak diterangkan secara jelas dalam Undang-Undang namun pengaturannya terlihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.<sup>11</sup>

*Outsourcing* merupakan hal yang trend di zaman sekarang, banyak perusahaan besar baik itu perusahaan swasta ataupun perusahaan BUMN menggunakan system *outsourcing* guna untuk mengurangi pengeluaran untuk membiayai sumberdaya manusia yang bekerja di perusahaannya. Hal ini terjadi karna kondisi ekonomi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk member gaji dengan jumlah pekerjanya yang banyak sehingga inilah salah satu strategi perusahaan untuk menghemat biaya perusahaan yakni dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh atau sering di sebut *outsourcing*.

PT. Transportasi Gas Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* dalam menunjang kegiatan perusahaan. Dalam memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* PT. Transportasi Gas Indonesia bekerjasama dengan salah satu perusahaan *outsourcing* yakni PT. Artha Kreasi Utama, perusahaan ini merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sumber daya manusia dan pemborongan yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Dalam hal ini PT. Artha Kreasi Utama mengalihdayakan pekerjanya ke PT. Transportasi Gas Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

---

<sup>11</sup> Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Faktanya pekerja *outsourcing* lebih banyak menguntungkan perusahaan, pekerja disini lebih banyak mendapat kerugian hal ini terjadi karena hubungan kerja yang berbentuk kontrak, upah yang sedikit, tidak ada jaminan kesehatan walaupun ada hanya sebagian dan juga tidak adanya jaminan pengembangan karir sehingga ini sangat terasa mengensarakan bagi pekerja *outsourcing*. Begitu juga dengan yang dirasakan pekerja *outsourcing* di PT. TGI RO2 Kabupaten Indragiri Hulu, pekerja menginginkan jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Berdasarkan kontrak kerjasama antar PT. Artha Kreasi Utama (Perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja yang dialihdayakan ke PT. Transportasi Gas Indonesia (Perusahaan pemberi kerja) bahwa PT. Transportasi Gas Indonesia membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam hal melaksanakan pekerjaan, pekerja harus mematuhi aturan yang ada lingkungan perusahaan yang salah satunya terdapat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10 mengenai kesehatan dan keselamatan kerja antara PT. Artha Kreasi Utama dengan Pekerja yang berbunyi:

*“Dalam hal melaksanakan tugas pekerjaannya. Pekerja akan mematuhi ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang ada dilokasi kerja PT. Artha Kreasi Utama dan PT.Transportasi Gas Indonesia”.*

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dapat dilihat dari berbagai penyimpangan norma kerja atau norma kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, penyimpangan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tidak dijelaskan pekerjaan mana yang termasuk dalam kegiatan utama sehingga sulit untuk membedakan mana kegiatan utama dan mana kegiatan penunjang dalam perusahaan tersebut.
2. Dalam segi pengupahan, walaupun perusahaan pemberi kerja sudah memberikan gaji yang cukup besar namun karna disini perusahaan penyedia jasa juga mengambil keuntungan maka gaji yang diterima pekerja tetap saja sedikit..<sup>12</sup>

PT. Transportasi Gas Indonesia merupakan perusahaan yang melaksanakan kegiatan bisnis berupa penyaluran gas alam melalui pipa ke pasar domestik maupun internasional, perusahaan ini mengangkut gas alam melalui pipa yang panjangnya lebih dari 1000 km jalur pipa gas darat dan lepas pantai yang terpusat pada dua jalur pipa yang berdiameter 28 inci dan terentang dari Grissik sampai Duri, dan Grissik sampai Batam, kemudian ke Singapura. Seperti yang kita ketahui gas sangat berbahaya bagi tubuh apalagi bila terhirup. Lingkungan kerja yang tidak sehat seperti kebisingan, getaran, asap, bekas pembakaran, paparan debu, benda panas dan bahan kimia yang mempunyai efek samping yang dapat menimbulkan penyakit yang dapat mengancam pekerja seperti gangguan pernafasan, luka bakar dan lain sebagainya.

Pekerja *outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia dituntut untuk harus melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan menggunakan peralatan yang cukup membahayakan apabila bekerja dengan tidak hati-hati.

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 173.

Di Indonesia, jumlah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan manusia sebesar 85%, kondisi bahaya dari peralatan sebesar 13% dan faktor lain sebesar 2%. Dari hasil tersebut dapat kita ketahui penyebab utama kecelakaan kerja adalah akibat dari kesalahan manusia. Akibat dari kecelakaan kerja ini menimbulkan kerusakan, kekacauan organisasi, kelainan, cacat, kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu dan hasil produksi bahkan kematian.

Penting rasanya untuk memikirkan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaan karena pentingnya peran pekerja dalam perusahaan, pemerintah maupun masyarakat.<sup>13</sup>

Dalam upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan jenis perlindungan yang pantas diterapkan.<sup>14</sup> Perlindungan kerja ini dapat diberikan dalam memberikan santunan atau dengan memberikan perlindungan fisik, meningkatkan hak-hak asasi pekerja melalui peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.<sup>15</sup>

Tujuan dalam mewujudkan keselamatan kerja terdapat Pasal 3 ayat a Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dapat kita ketahui bahwa sudah adanya aturan yang cukup jelas yang di berikan Undang-Undang, Namun pada kenyatannya masih banyak aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak terlaksana diperusahaan.

---

<sup>13</sup> Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Jakarta, 2014, Hlm 67.

<sup>14</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm 74.

<sup>15</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, Hlm

Berdasarkan dengan permasalahan diatas akhirnya penulis terpacu dan merasa penting melakukan penelitian tentang bagaimana perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja *outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) sehingga penulis hendak meneliti dengan judul: **Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian-uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan beberapa masalah pokok yakni:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Apa faktor penghambat dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

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

Sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan suatu penelitian sudah pasti ada, demikian juga halnya dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni:

- a. Mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Mengetahui faktor penghambat dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dan hendak dicapai dalam penelitian ini yakni:

- a. Menambah pengetahuan penulis mengenai bentuk pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja *outsourcing* PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Kabupaten Indragiri Hulu Regionel Office II.
- b. Sebagai bahan masukan bagi penulis lain nya yang berkaitan dengan permasalahan ini yang ingin di teliti.
- c. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan degan permasalahan yang diteliti

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Tinjauan mengenai pengertian pekerja

Pada zaman penjajahan belanda dahulu yang di sebut dengan buruh yaitu pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain sebagainya. Lahirnya istilah pekerja ini merupakan pengganti dari istilah buruh.<sup>16</sup>

Istilah buruh di rekomendasikan agar diganti dengan istilah pekerja sejak adanya seminar hubungan perburuhan pancasila pada tahun 1974. Alasan digantinya istilah buruh ini karena kata buruh merupakan kata yang menuju kepada sekelompok orang yang bekerja dari kelas bawah dengan mengandalkan otot.

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>17</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pekerja memiliki hak dasar untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya deskriminasi.<sup>18</sup>

Bilamana bercerita mengenai hak hak asasi manusia berarti juga bercerita mengenai hak hak asasi pekerja. Hak asasi pekerja adalah hak yang dibawanya

---

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, Hlm 19.

<sup>17</sup> Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

sejak lahir yang melekat pada diri pekerja itu sendiri dan jika hak tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja maka akan menjadi turun derajat sebagai manusia.<sup>19</sup>

Perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 jenis:

- a. Perlindungan Ekonomis, merupakan suatu usaha perlindungan dalam bentuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun terjadi sesuatu diluar kehendaknya yang menyebabkan pekerja tidak bisa bekerja, perlindungan ini biasa di sebut jaminan sosial.
- b. Perlindungan Sosial merupakan usaha perlindungan yang memungkinkan pekerja untuk dapat mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya sebagai anggota keluarga maupun masyarakat, perlindungan ini disebut perlindungan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Teknis merupakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja untuk dapat menghindari kecelakaan yang terjadi oleh alat kerja di tempat kerja, perlindungan ini di sebut dengan perlindungan keselamatan kerja.<sup>20</sup>

## 2. Tinjauan mengenai Kesehatan Kerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja sama hal nya dengan kehidupan manusia. Demikin juga kesehatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia awalnya mengalami kecelakaan dan dari padanya berkembang pengetahuan untuk mencegah terulangnya kecelakaan.

---

<sup>19</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 15.

<sup>20</sup> Agusmidah, *op.cit.*, hllm 61.

Kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan mental, fisik dan kesejahteraan sosial pekerja. Selain dari pada itu juga melindungi pekerja dari bahaya-bahaya yang mungkin terjadi saat melaksanakan pekerjaan yang merugikan kesehatan pekerja.<sup>21</sup>

Fokus utama upaya kesehatan kerja mencapai tiga tujuan:

- a. Memelihara dan meningkatkan kesehatan pekerja dan kemampuan kerjanya.
- b. Memperbaiki keadaan lingkungan kerja dan pekerjaan yang aman untuk kesehatan dan keselamatan pekerja.
- c. Meningkatkan kondisi sosial yang positif dan operasi yang lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja di lakukan oleh:

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Ahli keselamatan kerja
- c. Pengawas ketenagakerjaan terpadu

Berdasarkan Pasal 8 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Keselamatan Kerja “Dokter yang berhak melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan pekerja adalah dokter yang di tunjuk oleh pimpinan tempat kerja atau perusahaan dan yang disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> L. Meily Kurniawidjaja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm 73.

<sup>22</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, Hlm

Menurut Pasal 1 ayat 5 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mengatakan bahwa “Pegawai pengawas ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang di tunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.”<sup>23</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 6 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja bahwa “Ahli keselamatan kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang di tunjuk oleh Mentri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya undang-undang ini.”<sup>24</sup>

Adapun sumber-sumber bahaya bagi kesehatan kerja meliputi:

- a. Faktor fisik yang dapat berupa:
  1. Suara yang terlalu bising
  2. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
  3. Penerangan yang kurang memadai
  4. Ventilasi yang kurang memadai
  5. Radiasi
  6. Getaran Mekanis
  7. Tekanan udara yang terlalu tinggi dan terlalu rendah
  8. Bau-bauan di tempat kerja
  9. Kelembapan udara
- b. Faktor kimia yang dapat berupa:
  1. Gas/uap
  2. Cairan
  3. Debu-debuan
  4. Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
- c. Faktor biologis yang dapat berupa:
  1. Bakteri dan virus
  2. Jamur, cacing dan serangga
  3. Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja
- d. Faktor fatal yang dapat berupa:
  1. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja

<sup>23</sup> Pasal 1 Ayat 5 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

<sup>24</sup> Pasal 1 Ayat 6 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Peralatan yang tidak baik atau tidak cocok dengan tenaga kerja
  3. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
  4. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
  5. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan
- e. Faktor psikologis yang dapat berupa:
1. Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
  2. Suasana kerja yang tidak menyenangkan
  3. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai
  4. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.<sup>25</sup>

Menurut Pasal 77 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>26</sup>

Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, Hlm 107-108

<sup>26</sup> Pasal 77 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus).
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.<sup>27</sup>

### 3. Tinjauan mengenai keselamatan kerja

Keselamatan Kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja seperti mesin, bahan, pesawat dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 2 ayat 1 Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja bahwa “Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara”. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain.<sup>28</sup> Sedangkan kesehatan kerja di

---

<sup>27</sup> Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>28</sup> Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, Hlm

perusahaan adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>29</sup>

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan serta produktivitas nasional tenaga kerja.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi di pelihara dan di pergunakan secara aman dan efisien.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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.<sup>30</sup>

Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.

<sup>29</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* PT. Raja Grafindo Persada,, Jakarta, 1997, Hlm 227.

<sup>30</sup> Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik terus menerus maupun hanya sementara.<sup>31</sup>

### **E. Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan batasan-batasan tentang terminologi yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian ini. Guna menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran penelitian ini, berikut didefinisikan beberapa konsep dasar agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sebagai berikut:

Pelaksanaan merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah matang dan terperinci, kemudian implementasinya dilakukan setelah perencanaan dianggap siap.<sup>32</sup>

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu usaha atau upaya yang dilakukan agar terciptanya keamanan dan perlindungan pekerja dari resiko kecelakaan dan bahaya mental, fisik dan juga emosional terhadap pekerja perusahaan, lingkungan dan masyarakat.<sup>33</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rieneka Cipta Jakarta, 1995, hlm 83.

<sup>32</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 7.

<sup>33</sup> Cecep Dani Sucipto, *loc.cit.*

<sup>34</sup> Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga Kerja *Outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja.<sup>35</sup>

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang “Kesehatan Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.<sup>36</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>37</sup>

PT.Transportasi Gas Indonesia (TGI atau TRANGASINDO ) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi gas alam melalui pipa baik ke pasar domestik maupun kepasar internasional.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan sifat Penelitian**

Dilihat dari jenis penelitian ini maka penelitian ini tergolong kepada jenis penelitian *observation reaserch* atau lapangan dengan cara survey langsung kelapangan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder yang didapat dari responden baik melalui kuesioner maupun wawancara untuk dijadikan data atau informasi sebagai bahan dalam penulisan penelitian ini. Sedangkan dari sudut

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm 168.

<sup>36</sup> Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

<sup>37</sup> Pasal 1 Ayat 6 Huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

sifatnya penelitian ini tergolong deskriptif yang menggambarkan serta menerangkan kenyataan yang ada di lapangan secara jelas mengenai Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) yang terdapat di Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Penulis tertarik memilih PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) sebagai objek penelitian dikarenakan dari prasurevei yang dilakukan penulis mendapat gejala-gejala yang layak untuk dilakukan penelitian.

## **3. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek penelitian.<sup>38</sup> Sampel yaitu bagian dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Indragiri Hulu, Pengurus keselamatan dan kesehatan kerja PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI), Pekerja Outsourcing di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional II.

Responden ditetapkan dengan cara *purposive sampling* yakni pengambilan sampel dengan cara sengaja dimana peneliti menentukan kriteria yang ditentukan sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang ditentukan untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja *outsourcing* yang

---

<sup>38</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2010, hlm 79.

dialihdayakan oleh PT. Artha Kreasi Utama sehingga diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

**Tabel I.1**  
**Responden**

No.	Kriteria Responden	Populasi	Responden	Persentase	Keterangan
1.	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu	1	1	100%	Sensus
2.	Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II	1	1	100%	Sensus
3.	Pekerja <i>Outsourcing</i> di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II	40	12	30%	Purposive Sampling
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>14</b>	-	-

Sumber : Data olahan lapangan tahun 2019

#### 4. Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objeknya.<sup>39</sup> Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, Pengawas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

<sup>39</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UI Pres, Jakarta, 1984, hlm 10.

PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) dan Karyawan PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional II yang langsung berhubungan dengan pokok masalah yang di bahas penulis.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku dan dokumen-dokumen resmi yang mendukung dengan pokok masalah yang di bahas. Selain dari pada buku data sekunder juga dapat berupa jurnal dan skripsi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.<sup>40</sup>

### 5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara adalah proses memperoleh data dengan mengadakan tanya jawab yang dilakukan secara langsung oleh penulis kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dan Pengurus keselamatan dan kesehatan kerja PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II.
- b. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk responden. Dalam penelitian ini responden adalah pekerja *outsourcing* PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II.

### 6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif semua data disusun dan di sajikan secara sistematis. Setelah data didapat dan dikumpulkan secara lengkap, baik data primer maupun sekunder, lalu data tersebut diolah dengan cara mengumpulkan data berdasarkan masalah pokok

<sup>40</sup> Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004. Hlm30.

penelitian. Data yang diperoleh melalui pembagian kuesioner penulis sajikan dalam bentuk tabel kemudian data yang diperoleh dalam bentuk wawancara penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat.

### **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode induktif yakni penarikan kesimpulan dari data yang bersifat khusus ke data yang bersifat umum. Data yang bersifat khusus dalam hal ini yaitu data yang diperoleh dari responden dan data yang bersifat umum dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Selama kita hidup kita dikuasai oleh hukum. Hukum mencampuri urusan manusia sebelum manusia lahir dan bahkan masih mencampurinya sesudah manusia meninggal. Setiap pergaulan manusia terjadi dari pada hubungan yang tak terhingga di atur oleh hukum. Jika kita pikirkan terasalah bahwa hukum tak terbatas tetapi terdapat dimana mana.<sup>41</sup>

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

---

<sup>41</sup> Desi Apriani, Urgensi Hukum Adat Dalam Pembaharuan Hukum Pidana di Indonesia, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 5 Nomor 1, 2015, hlm 2.

peruntukannya dan siapa yang membentuknya, kapan diubah dan bagaimana perubahan itu terjadi.<sup>42</sup>

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Mengenai hukum perburuhan terdapat beberapa pendapat atau batasan. Mengenai pengertian *arbeidsrechts* Molenaar memberikan batasan pengertian yaitu merupakan hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha dan antara buruh dengan buruh.<sup>43</sup> Mengenai pengertian hukum perburuhan Soepomo memberikan batasan yaitu merupakan suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>44</sup>

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja/buruh. Maka dari itu hukum ketenagakerjaan bersifat perdata (privat). Namun campur tangan pemerintah juga diperlukan untuk masalah-masalah tertentu dalam pelaksanaan hubungan kerja. Maka dengan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik.<sup>45</sup>

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

---

<sup>42</sup> HP. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia Jakarta, 2002, hlm 105-106.

<sup>43</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 1985, hlm1.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm 3.

<sup>45</sup> Imam Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 8-9.

menjalankan kewajibannya sebagai pekerja atau buruh dan pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pengusaha.

Pengertian istilah ketenagakerjaan telah dirumuskan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dapat diketahi bahwa semua yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh yang menyangkut hal hal sebelum masa kerja, yakni menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain lain.<sup>46</sup>

Unsur-unsur dari pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Merupakan peraturan yang berbentuk tidak tertulis dan tertulis.
- b. Mengatur hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja.
- c. Orang yang bekerja pada orang lain untuk menerima upah
- d. Memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh yang jika dalam sakit, keadaan haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja, buruh dan sebagainya.<sup>47</sup>

## **2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan**

Dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya maka perlu dilaksanakan pembangunan nasional agar terciptanya masyarakat yang sejahtera adil dan

---

<sup>46</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 5.

<sup>47</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya B akti, Bandung, 2003, hlm 5-6.

makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>48</sup>

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan manusia secara optimal dan manusiawi merupakan suatu upaya yang baik dalam memberikan tenaga kerja kesempatan yang seluas-luasnya. Melalui upaya ini diharapkan tenaga kerja mampu berpartisipasi meningkatkan harkat, martabat, dan secara optimal dalam pembangunan nasional dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaanya.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayah kesatuan RI memberikan dengan memberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya.
- c. Dalam mewujudkan kesejahteraan maka perlu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Dalam upaya memenuhi terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh maka pembangunan ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa serta mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur tidk akan pernah tercapai apabila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Maka dari ini dengan mewujudkan

---

<sup>48</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm 6.

kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya itu merupakan perwujudan kesejahteraan masyarakat Indonesia.<sup>49</sup>

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Jika dilihat dari sifatnya hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena mengatur hubungan antara orang perorangan contohnya dalam membuat perjanjian kerja. Dikatakan bersifat publik karena pemerintah juga ikut menyelesaikan permasalahan perburuhan yang terjadi di perusahaan.<sup>50</sup>

Sifat hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 golongan, yaitu:

- a. Hukum mengatur, dan
- b. Hukum memaksa.<sup>51</sup>

#### a. Sifat Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Mengatur (Regeld)

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

- 1) Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa dibuat

<sup>49</sup> Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>50</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm 12.

<sup>51</sup> Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm 9-10.

tertulis atau lisan. Disebut sebagai pasal yang sifatnya mengatur, karena tidak diwajibkan atau tidak diharuskan untuk membuat perjanjian kerja harus secara tertulis, bisa dilakukan secara lisan dan tidak ada sanksi yang diberikan apabila dalam membuat perjanjian secara lisan.

- 2) Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Pasal ini juga disebut mengatur karena pengusaha bebas melakukan masa percobaan atau tidak saat melakukan hubungan kerja tertentu atau permanen.

**b. sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan (dwingen)**

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

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

## 4. Perjanjian Kerja

### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian yakni persetujuan para pihak yang menimbulkan kewajiban untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu.<sup>52</sup>

Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerdara “Dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>53</sup>

Sedangkan dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.<sup>54</sup>

Aloysius berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan pengusaha dengan mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pengusaha.<sup>55</sup>

Ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat berbentuk lisan dan dapat dibuat bentuk tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 61.

<sup>53</sup> Pasal 1601 Huruf a KUHPerdara.

<sup>54</sup> Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>55</sup> Agusmidah, *op.cit.*, hlm 45.

<sup>56</sup> Agusmidah, *op.cit.*, hlm 44.

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

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. tempat pekerjaan.
- e. besarnya upah yang dibayarkan.
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>57</sup>

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

Perjanjian secara lisan terjadi karena:

- a. berdasarkan kuasa wali/orang tua.
- b. menurut undang-undang.<sup>58</sup>

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

- a. kesepakatan kedua belah pihak

---

<sup>57</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, hlm 72.

<sup>58</sup> Agusmidah, *op.cit.*, hlm 46.

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>59</sup>

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

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

- a. Adanya sepakat.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.<sup>60</sup>

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

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Asri Wijayanti, *op.cit.*, hlm 42.

<sup>60</sup> Pasal 1320 KUHPperdata.

<sup>61</sup> Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak dari pada pekerja tetap dalam melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan sistem kerja kontrak lebih efisien dibanding dengan hubungan kerja tetap. Karena pengusaha bisa sekehendak hati membuat perjanjian dan syarat kerja yang nanti akan disepakati oleh pekerja.<sup>62</sup>

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

Dalam Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Perjanjian dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.<sup>63</sup>

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak di syartkan untuk mengadakan masa percobaan, perjanjian akan batal demi hukum apabila ada masa percobaan.<sup>64</sup>

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

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun

---

<sup>62</sup> Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hlm 48.

<sup>63</sup> Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>64</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm 45.

- b. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu.
- c. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan penajakan.<sup>65</sup>

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

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

- a. pekerja meninggal dunia.
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau pendapat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum.
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 68.

<sup>66</sup> Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### c. *Outsourcing*

Selain itu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain kegiatan ini disebut *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.<sup>67</sup>

Namun mengenai *outsourcing* ini tidak diterangkan secara jelas dalam Undang-Undang namun pengaturannya terlihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.<sup>68</sup>

Pemborongan pekerjaan *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan pemborong antara lain harus memenuhi syarat-syarat berikut yakni:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi

<sup>67</sup> Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*, Gramedia Jakarta, 2004, hlm 2.

<sup>68</sup> Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerjaan.

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.<sup>69</sup>

Larangan yang didasarkan pada ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.<sup>70</sup>

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

---

<sup>69</sup> Maimun, *Op.Cit.*.hlm 147.

<sup>70</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm 53.

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.<sup>71</sup>

Selain itu, masih terdapat syarat tambahan, yaitu penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

## **B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Seperti yang kita ketahui bahwa pekerja/buruh adalah tulang punggung dari perusahaan. Perusahaan tidak mungkin bisa berjalan tanpa adanya pekerja.

Perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya dalam menjalankan pekerjaannya menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Program-program itu merupakan

---

<sup>71</sup> Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm 56.

program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan hukum tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan secara hukum kepada tenaga kerja, diantaranya mencakup pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, pengaturan hubungan kerja atau hubungan perburuhan yang seimbang dan adil, pengaturan tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Tujuan dari perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya.<sup>72</sup>

Tujuan dari perlindungan hukum tenaga kerja ini dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar dari pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

## **2. Norma Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap pekerja/buruh memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup:

---

<sup>72</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*,. Yogyakarta: Liberty, 1999.

- a. Norma keselamatan kerja yaitu yang meliputi keselamatan kerja yang betalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pegerjaannya, keadaan tempat kerja keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaanya.
- b. Norma kesehatan kerja dan hygieni kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja yang dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja memenuhi hygiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja wanita, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial masyarakat dan sebagainya kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi atas pekerjaan.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1992, hlm 43-44.

Maka dari itu dapat kita ketahui bahwa kedudukan pengusaha dan pekerja saling melengkapi dalam mencapai tujuan bersama. Apabila pekerja nyaman dan aman dalam bekerja maka produktivitas pekerja akan maksimal.

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

#### **1. Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja**

Jika ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja di artikan sebagai ilmu pengetahuan yang menerapkan usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan).<sup>74</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu kesehatan dan keselamatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan kesehatan kerja yang tinggi.<sup>75</sup>

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

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ini telah diatur didalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

---

<sup>74</sup> Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm 134.

<sup>75</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Gosyen Publishing Yogyakarta,, 2014, hlm 1.

menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.<sup>76</sup> Dapat kita ketahui maksud dari pasal ini yakni untuk memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

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

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

---

<sup>76</sup> Pasal 86 a ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi”.<sup>77</sup>

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

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan kerja mengatakan “Kesehatan kerja yakni keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.<sup>78</sup>

Menurut Pasal 23 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja “Tujuan dari kesehatan kerja yaitu kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.<sup>79</sup>

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

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

<sup>77</sup> Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja.

<sup>78</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan kerja.

<sup>79</sup> Pasal 23 angka 1 Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.<sup>80</sup>

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

## **2. Penyebab Kecelakaan Kerja**

80-85% kecelakaan kerja disebabkan karena kelalaian dan kesalahan manusia. Umumnya kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh 3 faktor seperti faktor manusia, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan tempat kerja.<sup>81</sup>

### **a. Faktor Manusia**

#### **1) Umur**

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

---

<sup>80</sup> Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

<sup>81</sup> *Ibid.*, hlm 78.

## 2) Tingkat Pendidikan

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

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

Pendidikan formal yang diperoleh pekerja di sekolah sangat berpengaruh bagi pola pikir dan perilaku pekerja. Namun tidak hanya disitu pendidikan non formal juga dibutuhkan seperti penyuluhan dan pelatihan juga dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam pekerjaannya.<sup>82</sup>

## 3) Pengalaman kerja

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

Biasanya tenaga kerja baru belum mengetahui secara mendalam mengenai seluk beluk perusahaanya. Penelitian dengan studi restropektif di hongkong dengan jumlah 383 kasus membuktikan bahwa kecelakaaan kerja akibat kerja

---

<sup>82</sup> *Ibid.*, hlm 79.

karena mesin, terutama terjadi pada buruh yang mempunyai pengalaman kerja dibawah 1 tahun.

#### **b. Faktor Pekerjaan**

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

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

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

Jenis pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya resiko kecelakaan kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai perusahaan.<sup>83</sup>

#### **c. Faktor Lingkungan**

##### 1) Lingkungan Fisik

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

b) kebisingan ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pekerja karena kebisingan dapat mengganggu pekerja berkomunikasi, dapat menimbulkan gangguan perasaan, hal ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja bagi pekerja,

---

<sup>83</sup> Cecep Dani Sucipto, *loc.cit.*

disamping itu kebisingan juga menyebabkan hilangnya pendengaran secara sementara atau menetap. Nilai ambang batas kebisingan adalah 85 dBa untuk 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu.

## 2) Lingkungan Kimia

Faktor lingkungan kimia merupakan faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Faktor berikut dapat berupa bahan baku suatu produk, hasil suatu produk dari suatu proses produksi sendiri ataupun limbah dari suatu produksi.<sup>84</sup>

## 3) Faktor Lingkungan Biologi

Bahaya biologi disebabkan karena gangguan dari serangga, jasad renik, maupun dari binatang lainnya yang ada ditempat kerja. Berbagai macam penyakit dapat timbul seperti alergi, infeksi, dan sengatan serangga maupun gigitan binatang berbisa berbagai penyakit serta bisa menyebabkan kematian.<sup>85</sup>

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

### a. *Immediate cause*

Kelompok ini terdiri dari 2 faktor, yakni:

- 1) Pekerjaan yang tidak aman (*Unsafe Acts*) contohnya menggunakan alat pengaman yang tidak sesuai dan tidak berfungsi, melakukan gerakan yang berbahaya, penggunaan peralatan yang tidak aman,.

---

<sup>84</sup> *Ibid.*, hlm 80.

<sup>85</sup> *Ibid.*, hlm 81.

- 2) Lingkungan yang tidak aman (*Unsafe Condition*) contohnya, pakaian yang tidak sesuai untuk suatu jenis pekerjaan, perlengkapan safety yang tidak ada, lingkungan kerja yang kotor dan berantakan, faktor fisik dan kimia di lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat.<sup>86</sup>

b. *Contributing cause*

- 1) *Safety Manajemen System*, misalnya tidak taat pada peraturan, instruksi yang tidak jelas, sosialisasi tentang keselamatan kerja tidak ada, perencanaan keselamatan tidak ada, alat pengaman tidak ada, faktor bahaya tidak terpantau, dan lain sebagainya.
- 3) *kondisi mental pekerja*, misalnya pemarah, tidak memiliki kesadaran terhadap keselamatan kerja, bekerja lamban, tidak ada kordinasi, emosi tidak stabil, dan lain sebagainya.
- 3) *kondisi fisik pekerja*, misalnya mata rabun, kondisi kesehatan tidak memenuhi syarat, kejang, tuli, dan lain sebagainya.<sup>87</sup>

c. Akibat dan Dampak Kecelakaan kerja

- 1) Kerugian bagi instansi

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

- 2) Kerugian bagi korban

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

---

<sup>86</sup> *Ibid.*, hlm 78.

<sup>87</sup> *Ibid.*, hlm 77.

- 3) Kerugian bagi masyarakat dan negara

Dengan terjadinya kecelakaan maka biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dibebankan ke biaya produksi sehingga berpengaruh terhadap harga pasar.<sup>88</sup>

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

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

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>89</sup>

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

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

---

<sup>88</sup> *Ibid.*, hlm 86.

<sup>89</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 133.

Hak-hak tenaga kerja adalah:

- 1) Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja/perusahaan yang bersangkutan
- 2) Menyatakan keberatan dan melakukan pekerjaan bila syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan kecuali dalam hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.<sup>90</sup>

## E. Tinjauan Umum Tentang PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI)

### 1. Identitas Perusahaan

**Nama perusahaan:**

PT. Transportasi Gas Indonesia

**Bidang Usaha:**

Penyaluran gas bumi melalui pipa transisi

**Kepemilikan:**

PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) tbk (“PGN”)  
812.400 lembar saham (59,87%)

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

Yayasan Kesejahteraan Pegawai dan Pensiun Gas Negara (“YKPP PGN”)  
1.718 lembar saham (0,13%)

---

<sup>90</sup> Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit.*, hlm 5-6.

### **Dasar Hukum Pendirian:**

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

## **2. Sejarah Berdirinya PT. Transportasi Gas Indonesia**

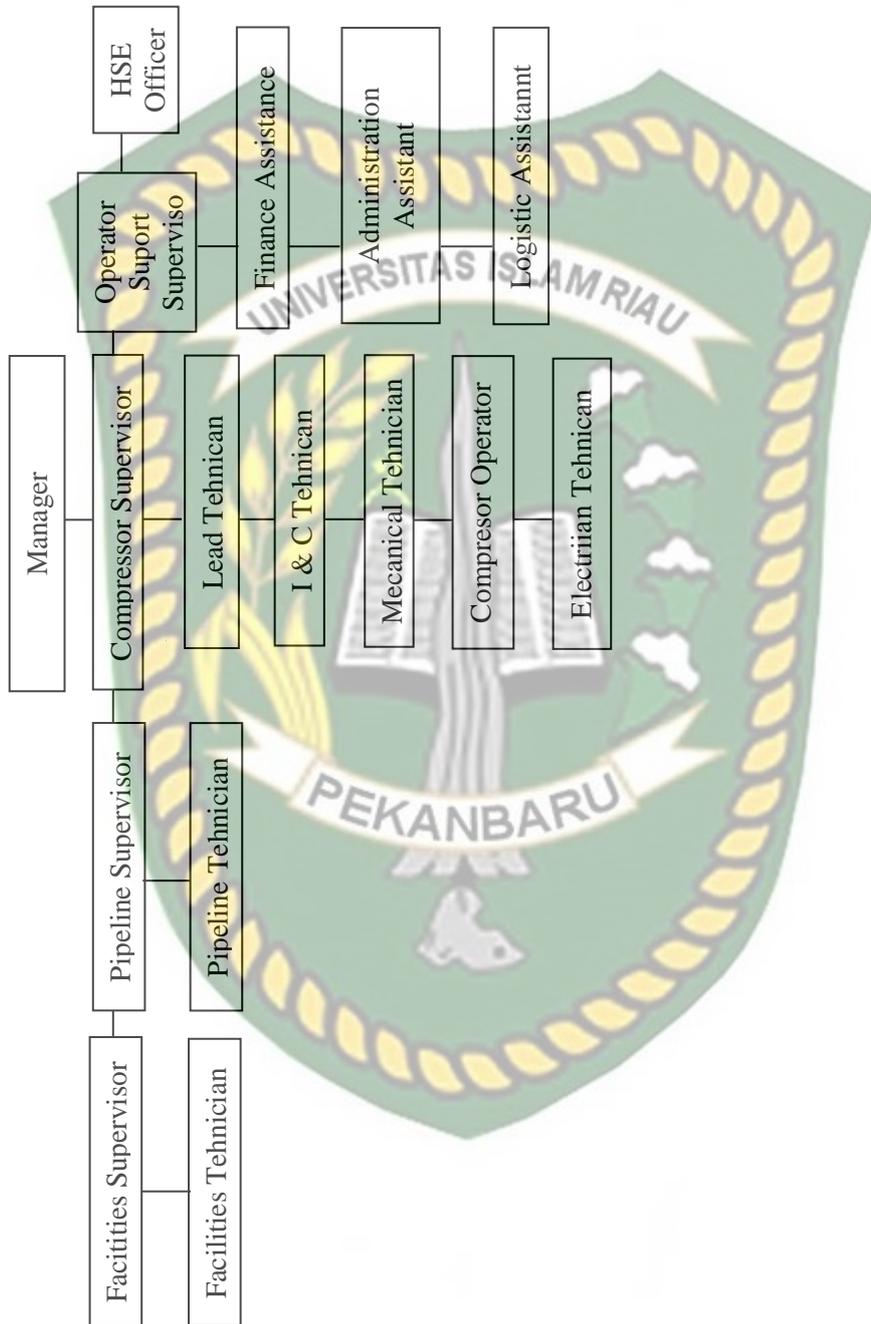
PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) adalah perusahaan pertama di Indonesia, yang bisnis utamanya adalah mengangkut gas alam melalui pipa ke pasar domestic dan internasional. Perusahaan ini merupakan asset vital negara (Objek Vital Nasional).

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

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

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

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan



#### 4. Visi Dan Misi PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI)

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

Misi Transportasi Gas Indonesia (TGI):

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

#### 5. Makna Logo TGI



Logo Transgasindo terbagi atas :

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

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

## 6. Kegiatan Umum Perusahaan

Kegiatan usaha yang dilakukan PT. Transpotasi Gas Indonesia saat ini adalah meliputi jasa pengangkutan gas melewati jaringan pipa. Pipa tersebut panjangnya lebih dari 1000 kilometer jalur pipa gas darat dan lepas pantai yang terpusat pada dua jalur pipa besar berdiameter 28 inci dan terentang dari Grissik sampai Duri dan Grissik sampai Batam kemudian ke Singapura. Semua pengoperasian dilakukan secara transparan dan professional sesuai dengan perjanjian pengangkutan gas (Gas Transportation Agreement/GTA) yang dibuat antara TGI dan *Shipper*. TGI juga mengoperasikan berbagai stasiun kompresor di Sekarnen, Belilas dan Jabung (Sumatra) serta 9 stasiun jalur pengukur di sepanjang jalur pipa. TGI aktif meningkatkan dan melakukan investasi untuk mendukung pertumbuhan secara berkesinambungan. Semua jalur pipa dan stasiun diawasi 24 jam sehari, 7 hari seminggu pada fasilitas yang ditentukan, sejalan dengan komitmen untuk mencapai *zero down-time*.

## 7. Manajemen TGI

Manajemen TGI adalah kumpulan orang-orang yang berpendidikan tinggi serta memiliki keahlian masing-masing dalam industri minyak dan gas. Direkrut dari berbagai perusahaan berskala internasional dan dipilih untuk berkomitmen

memajukan TGI menjadi perusahaan yang handal dengan bisnis yang aman dan bijaksana.

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

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

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

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.

Pelaksanaan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu program upaya pencegahan dan antisipasi terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam perusahaan dengan mengetahui hal-hal yang memiliki potensi kecelakaan kerja yang dibuat untuk pekerja, buruh maupun pengusaha. Program ini dibuat untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit dikemudian hari. Namun tidak semua perusahaan mengerti mengenai arti pentingnya K3 dan bagaimana cara mempraktekannya dalam lingkungan perusahaan.<sup>91</sup>

Kecelakaan kerja tidak dapat diduga kapan akan terjadi dan bahkan semua orang tidak ingin kecelakaan kerja itu terjadi dan menimpa pekerja ataupun pengusahanya, maka dari itu penting untuk menghindari dan menekan resiko kecelakaan kerja. Selain dari pada itu juga penting rasanya untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat-alat yang canggih serta di perlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan ketangkasan dalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian

---

<sup>91</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 170.

kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kecelakaan kerja itu dapat cegah dan dikendalikan.<sup>92</sup>

Dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja *outsourcing* PT. Transportasi Gas Indonesia melakukan beberapa upaya:

### **1. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI).**

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

Ketentuan tentang keselamatan kerja ini di atur dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja “Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat, baik didarat, didalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”.<sup>93</sup>

Kondisi dari lingkungan tempat pekerja melakukan aktivitas kerjanya mengandung banyak ancaman bahaya, baik bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Salah satu bahanya ialah bahaya fisik yang meliputi kebisingan, getaran, suhu, pencahayaan, radiasi, biologi dan kimia.<sup>94</sup> Berikut masing-masing penjelasannya:

---

<sup>92</sup> Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Gosyen Publishing, Yogyakarta, 2014, hlm 75.

<sup>93</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, hlm 181.

<sup>94</sup> Cecep Dani Sucipto, *op.cit.*, hlm 15.

1. Kebisingan sangat memengaruhi kesehatan yakni bisa mengakibatkan gangguan pada indra pendengaran bahkan bisa mengakibatkan ketulian. Bising merupakan campuran dari berbagai suara yang sangat mengganggu dan merugikan. Kebisingan mampu mengganggu konsentrasi bekerja yang akibatnya pekerja cenderung melakukan kesalahan sehingga menurunkan produktivitas kerja, kemampuan berfikir dan mengganggu komunikasi dalam bekerja. Akibat suara bising menyebabkan pekerja terpaksa berteriak untuk berkomunikasi dengan pekerja lain. Kadang-kadang dengan berteriak dapat menyebabkan salah persepsi atau salah komunikasi (*miss communication*) terhadap orang lain.<sup>95</sup>

Dampak kebisingan terhadap kesehatan pekerja antara lain:

- a. Gangguan Fisiologis

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

- b. Gangguan Psikologis

Gangguan ini seperti rasa tidak nyaman, merasa kurang konsentrasi, emosional. Bisa beres dalam kebisingan ini dalam waktu yang lama akan menyebabkan penyakit psikomatik berupa gastritis, jantung, stress, kelelahan dan lain-lain.

---

<sup>95</sup> *Ibid.*, hlm 16.

c. Gangguan Keseimbangan

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

d. Efek Pendengaran

Gangguan utama yang disebabkan oleh kebisingan adalah tuli dan ini sudah diketahui sejak zama dulu.<sup>96</sup>

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

Peralatan yang digunakan yang menghasilkan getaran juga dapat menimbulkan efek negatif pada sistem syaraf, sendi dan tulang punggung.<sup>97</sup>

Efek getaran terhadap tubuh tergantung besar kecilnya frekuensi yang mengenai tubuh:

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

3. Bahaya dari lingkungan kerja yang terlalu panas akan menimbulkan kelelahan yang cepat bagi pekerja karena kehilangan cairan dan garam, apabila lingkungan panas maka akan menyebabkan suhu tubuh meningkat, apabila

---

<sup>96</sup> *Ibid.*, hlm 20.

<sup>97</sup> *Ibid.*, hlm 27-28.

suhu tubuh meningkat sangat tinggi maka akan menyebabkan pingsan bahkan kematian. Keadaan yang terlalu dingin juga akan menyebabkan karyawan sakit sehingga akan menurunkan daya tahan tubuhnya.<sup>98</sup>

4. Pencahayaan sangat penting untuk efisiensi kerja. Apabila pencahayaan kurang memadai atau menyilaukan maka akan menyebabkan mata terasa kabur dan berbahaya apabila bekerja dengan mengoperasikan mesin-mesin yang berbahaya sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja.<sup>99</sup>
5. Radiasi adalah pancaran energi melalui suatu materi atau ruang dalam bentuk panas partikel atau gelombang elektromagnetik/cahaya (foton) dan sumber radiasi. Ada beberapa sumber radiasi disekitar kita yakni televisi, komputer, alat pemanas makanan, lampu penerangan dan lain-lain.<sup>100</sup>

Didalam tubuh manusia terdiri dari sel genetik dan sel somatik. Yang dikatakan sel genetik adalah sel telur pada perempuan dan sel sperma pada pria. Sedangkan yang dimaksud sel somatik adalah sel-sel lainnya yang ada di dalam tubuh. Dari jenis sel tersebut maka efek radiasi dapat dibedakan menjadi efek genetik dan efek somatik. Efek genetik merupakan efek pewarisan yang nantinya anak dirasakan oleh keturunan dari orang yang terkena sinar paparan radiasi. Sedangkan efek somatik adalah radiasi yang dirasakan langsung oleh orang yang terkena sinar radiasi..

Waktu yang dibutuhkan untuk melihat efek somatik sangat bervariasi sehingga dapat dibedakan atas efek segera dan efek tertunda. Efek segera adalah kerusakan yang secara klinik sudah dapat teramati pada individu dalam

---

<sup>98</sup> *Ibid.*, hlm 17.

<sup>99</sup> *Ibid.*, hlm 23.

<sup>100</sup> *Ibid.*, hlm 28.

waktu singkat setelah individu tersebut terpapar radiasi, seperti rambut rontok, memerahnya kulit, luka bakar dan penurunan jumlah sel darah.<sup>101</sup>

Sedangkan efek tertunda merupakan radiasi yang timbul setelah waktu yang lama setelah terpapar radiasi seperti katarak dan kanker.

6. Dimanapun kita bekerja dan apapun bidang pekerjaannya salah satu bahaya yang kemungkinan akan ditemukan di tempat kerja adalah faktor biologi. Bahaya Biologi yang ada di tempat kerja yakni Bakteri, Virus dan Parasit.
  - a. Bakteri adalah organisme bersel tunggal berdiameter 1-2 mikron. Beberapa bakteri menyebabkan penyakit seperti mual, sakit kepala dan gagal hati, gejala mual, muntah dan buang air besar terus menerus itu disebabkan oleh bakteri E. coli. Bakteri ini biasanya ada pada makanan yang sudah kedaluarsa, makanan yang mengandung pengawet dan kotor pada saat proses pengolahannya.
  - b. Virus merupakan partikel hidup yang paling kecil yang berdiameter 0,025-0,25 mikron. Virus ini umumnya menyerang manusia, hewan dan tumbuhan. Virus dapat menyebabkan influenza, flu burung, demam berdarah dan bahkan HIV/AIDS.
  - c. Parasit. Beberapa macam parasit yakni protozoa atau cacing banyak ditemukan di tempat kerja seperti malaria pada tenaga kerja yang berjaga dimalam hari, malaria ini disebabkan oleh gigitan nyamuk Anopheles.<sup>102</sup>
7. Bahaya bahan kimia, bahaya ini dihasilkan selama produksi. Bahan ini tersebar di lingkungan kerja karna cara kerja yang salah, karna peralatan yang

---

<sup>101</sup> *Ibid.*, hlm 29..

<sup>102</sup> *Ibid.*, hlm 40.

mengalami kerusakan atau bocor. Bahaya dari bahan kimia ini dapat mengakibatkan kontak langsung dengan tubuh yang menimbulkan iritasi pada kulit, mulkus dan kanker. Dan bahaya bahan kimia ini dapat juga masuk ke peredaran darah melalui pernafasan, mulut kesaluran pencernaan dan melalui kulit.<sup>103</sup>

Dengan melihat berbagai faktor yang dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja di atas maka harus diselenggarakan upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja pada perusahaan yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi maka harus diberikan alat keselamatan kerja.

Pengertian alat pelindung diri menurut Pasal 1 angka 1 Permanker Nomor PER.08/MEN/VII/2010 “Alat keselamatan kerja ini disebut dengan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya kecelakaan kerja pada area kerja”.<sup>104</sup>

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

---

<sup>103</sup> *Ibid.*, hlm 46.

<sup>104</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Keselamatan Kerja Pasal 1.

kecelakaan kerja, maka dari itu alat pelindung diri wajib untuk di pastikan ada disetiap perusahaan yang memiliki resiko kecelakaan.<sup>105</sup>

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

**Tabel III.1**  
**Jawaban Pekerja Tentang Alat Pelindung Diri Disediakan Oleh PT.**  
**Transportasi Gas Indonesia (TGI)**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia perusahaan telah memenuhi kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan tenaga kerjanya. Pada PT. Transportasi Gas Indonesia pengadaan fasilitas perlindungan diri yang tersedia antara lain:<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>106</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

1. Helm Keselamatan yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan, atau dari benda jatuh. Helm ini bisa melindungi kepala dari radiasi panas, percikan bahan kimia, ataupun suhu yang ekstrim.
2. Sepatu Boot yang berfungsi melindungi kaki dari benturan atau tertimpa benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas, bahan kimia berbahaya ataupun permukaan yang licin.
3. Masker Pernapasan yang berfungsi melindungi organ pernafasan dengan cara menyaring mikro organisme, partikel debu, uap, dan juga gas. Sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah udara yang bersih dan sehat.
4. Alat Pelindung Pendengaran  
Alat pelindung pendengaran ini ada 2 jenis:
  - 1) Ear Plug / Sumbat telinga
  - 2) Ear Muff / Tutup telinga
5. Kaca Mata Pengaman yang berfungsi sebagai alat pelindung mata dari paparan partikel yang melayang di udara ataupun di air, percikan benda kecil, benda panas, ataupun uap panas. Selain itu penggunaan kacamata ini unntuk menghalangi pancaran cahaya yang langsung ke mata.
6. Sarung Tangan yang berfungsi melindungi jari tangan dari bahaya suhu panas, suhu dingin, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan, tergores benda tajam ataupun infeksi dari zat patogen seperti virus ataupun bakteri.

Mengenai pengadaan fasilitas perlindungan diri dari PT. Transportasi Gas Indonesia telah sesuai dengan aturan yang di tetapkan dalam Pasal 3 Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri yang menyebutkan Alat Pelindung Diri (APD) meliputi:<sup>107</sup>

- a. Pelindung Kepala.
- b. Pelindung Mata dan Muka.
- c. Pelindung Telinga.
- d. Pelindung Pernafasan Beserta perlengkapannya.
- e. Pelindung Tangan.
- f. Pelindung kaki.

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

Dalam melakukan pencegahan kecelakaan juga perlu memperhatikan peralatan maupun bahan yang digunakan pekerja dalam kondisi baik untuk digunakan.<sup>108</sup> Letak mesin dan kondisi alat-alat kerja dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan, maka dari itu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar benar menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerjanya dengan memperhatikan kelayakan dari peralatan yang digunakan pekerjanya. Untuk itu berdasarkan hasil kuesioner penulis kepada pekerja tentang peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai oleh PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut ini:

---

<sup>107</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Keselamatan Kerja Pasal 3.

<sup>108</sup> Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit.*, hlm 81.

**Tabel III.2**  
**Jawaban Pekerja Tentang Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik Dan Layak**  
**Pakai Oleh PT. Transportasi Gas Indonesia**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia bahwa sebelum melakukan pekerjaan, pekerja diminta untuk terlebih dahulu memeriksa alat-alat kerja yang akan digunakan agar dapat terhindar dari kecelakaan.<sup>109</sup>

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

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

<sup>109</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

Seiring dengan banyaknya faktor bahaya yang ditemui di tempat kerja yang kadang kala pengunjung tidak menyadari akan adanya faktor bahaya tersebut, maka pemasangan tanda-tanda atau rambu di tempat kerja juga sangat penting untuk dilakukan guna memberikan fungsi kontrol dalam memberikan informasi tentang suatu kondisi seperti larangan, peringatan, bahkan suatu pertolongan. Tanda-tanda atau rambu-rambu disini ialah semua peraturan yang dituangkan dalam bentuk gambar, simbol dan tulisan.<sup>110</sup> Pemasangan rambu juga harus di ikuti dengan etika standar kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku yang dapat dipahami oleh setiap orang yang berada di lingkungan kerja.

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

**Tabel III.3**  
**Jawaban Pekerja Tentang Pemberian Tanda-Tanda Terhadap Peralatan Yang Berbahaya Oleh PT. Trasportasi Gas Indonesia**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis simpulkan bahwa jawaban pekerja mengenai semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-

<sup>110</sup> Cecep Dani Sucipto, *Op. Cit.*, hlm 90.

tanda oleh perusahaan, hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ada sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa bahwa perusahaan perlu sekali untuk meletakkan tanda-tanda untuk membantu mengurangi resiko dari bahaya kecelakaan yang dilakukan di tempat kerja.<sup>111</sup>

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

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

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

---

<sup>111</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

**Tabel III.4**  
**Jawaban Pekerja Petunjuk Kerja Yang Dapat Memudahkan Pekerjaan Oleh**  
**PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI).**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) bahwa perusahaan sudah memiliki Standart Operasional Prosedur (SOP) yang fungsinya memperjelas rincian tentang kegiatan pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang dalam perusahaan, memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pekerja agar terhindar dari kecelakaan atau kesalahan, memperlancar pekerjaan dan tentunya dapat mempermudah pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>112</sup>

Selain itu dalam upaya melindungi pekerja perusahaan juga harus memberikan pelatihan kepada pekerja agar memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Dengan

<sup>112</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

adanya pelatihan maka pekerja dapat mengetahui seluk beluk pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan aman.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan secara berkala perusahaan menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan SDM baik dalam bentuk pelatihan loka karya dan juga transfer pengetahuan untuk meningkatkan potensi serta menggali potensi SDM lebih menyeluruh.<sup>113</sup>

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

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

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut pekerja, PT. Transpotasi Gas Indonesia telah memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 Orang (100%).

<sup>113</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

Dari keterangan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan bapak Lutfi Selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia untuk tenaga kerja baru perusahaan telah memberikan pengetahuan dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja itu penting mengingat banyak tenaga kerja baru yang belum paham dan terbiasa bekerja dengan hati-hati. Umumnya pekerja baru lebih rentan untuk mengalami kecelakaan dibanding dengan pekerja lama, itu terjadi karna pekerja baru ini cenderung kurang disiplin dan tergesah-gesah dalam melakukan pekerjaan.<sup>114</sup>

Lebih lanjut bapak Lutfi menyampaikan pelatihan yang diberikan yaitu mengenali kepada pekerja bahaya kecelakaan yang dapat terjadi di tempat kerjanya, keharusan menggunakan alat pelindung diri dan cara menggunakan peralatan kerja dengan aman.<sup>115</sup>

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

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

---

<sup>114</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>115</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

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

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

**Tabel III.6**

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

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa penempatan pekerja dalam suatu posisi tertentu sangat mempengaruhi, karna apabila pekerja ditempatkan pada posisi yang mana pekerjaannya sendiri tidak tahu harus melakukan pekerjaan itu seperti apa baiknya, maka pekerja dapat mengalami stres. Sehingga apabila di paksakan untuk terus bekerja maka hasilnya tidak akan bagus untuk pekerja maupun perusahaan.<sup>116</sup>

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku HSE PT. Transportasi Gas Indonesia perusahaan melakukan penyegaran SDM dengan menempatkan ulang pekerja sesuai dengan kompetensi kemampuan dan pengalaman operasional. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan ini di lakukan untuk memastikan pekerja memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan perusahaan.<sup>117</sup>

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

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

---

<sup>116</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>117</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu

Berdasarkan keterangan yang penulis peroleh dari bapak Lutfi selaku pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia apabila terjadi kecelakaan kerja PT. TGI memberikan pertolongan dan perawatan sementara yang dilakukan pada korban kecelakaan di tempat kerja menggunakan peralatan sederhana sebelum korban mendapatkan pertolongan yang sempurna. Dengan adanya P3K di tempat kerja maka akan memberikan banyak manfaat dalam mencegah potensi cedera, mengurangi penderitaan bahkan penyelamatan nyawa korban.<sup>118</sup>

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

**Tabel III.7**  
**Jawaban Pekerja Tentang Penyediaan Obat-Obatan Untuk Pertolongan**  
**Pertama Apabila Terjadi Kecelakaan**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

<sup>118</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

Fasilitas P3K yang disediakan hendaknya sesuai dengan jenis kecelakaan yang biasa terjadi di lingkungan kerja agar dapat menolong korban yang mengalami kecelakaan menjadi lebih baik. Agar cepat dalam menolong korban maka alat dan peralatan harus di letakkan di tempat yang mudah untuk di jangkau. mudah di jangkau dan perusahaan yang bertanggung jawab melaksanakan P3K haruslah selalu siap bertindak apabila terjadi kecelakaan.<sup>119</sup>

Dalam Pasal 8 ayat 1 PER.15/MEN/VII/2008 Tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Tempat Kerja Fasilitas P3K yakni meliputi:<sup>120</sup>

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

## **2. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI)**

Selain dari upaya melindungi tenaga kerja dari potensi kecelakaan, maka perlu rasanya untuk melindungi kesehatan pekerja dengan melakukan pemeriksaan baik pemeriksaan untuk lingkungan kerja ataupun keadaan fisik maupun psikologi dari pekerja. Seuai dengan apa yang disebutkan dalam Pasal 8 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Keselamatan Kerja yang

---

<sup>119</sup> Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit.*, hlm 90.

<sup>120</sup> Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VII/2008 tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Tempat Kerja Pasal 8 ayat 1.

menyatakan “Pengurus wajib memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinanya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan bahwa pemeriksaan berkala merupakan salah satu upaya pencegahan terhadap penyakit seperti pepatah lama, bahwa “lebih baik mencegah dari pada mengobati”.<sup>121</sup>

Pemeriksaan berkala yang dilakukan diperusahaan disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan faktor bahaya dari tempat kerja, alat kerja serta proses kerja. Pemeriksaan berkala dilakukan menjadi 4 pemeriksaan yaitu pemeriksaan awal (sebelum bekerja), pemeriksaan kesehatan berkala periodik, pemeriksaan berkala yang bersifat khusus dan pemeriksaan kesehatan purna bakti.<sup>122</sup>

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

---

<sup>121</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>122</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

**Tabel III.8**  
**Jawaban Pekerja Tentang Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Oleh PT.**  
**Transportasi Gas Indonesia (TGI)**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut responden PT. Transportasi Gas Indonesia telah melakukan pemeriksaan berkala kepada pekerja dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (100%).

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa pemeriksaan berkala ini bertujuan untuk memeriksa penyakit sehingga dapat diatasi dengan lebih cepat, tepat dan efisien, selain dari pada itu melalui pemeriksaan berkala ini maka pengusaha dapat tahu apakah penempatan posisi pekerja dalam perusahaan sudah sesuai dengan kondisi fisik pekerja tersebut.<sup>123</sup>

Seperti yang kita ketahui keselamatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja/buruh. Hak itu timbul akibat adanya peristiwa hukum.<sup>124</sup> Hak pekerja

<sup>123</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

<sup>124</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm 68.

merupakan kewajiban pengusaha dan kewajiban dan hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.

Pekerja dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting maka hak dan kewajiban mereka harus terpenuhi. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja antara PT. Artha Kreasi Utama dengan pekerja yang dialihdayakan di PT. Transportasi Gas Indonesia sebagai berikut:

1. Hak-hak pekerja yang di alihdayakan oleh PT. Artha Kreasi Utama (AKU) ke PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI), meliputi:
  - a. Tenaga kerja berhak menerima upah dari PT. AKU atas kompensasi yang tercantum dalam perjanjian kerja dengan menyesuaikan tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah dan PT. TGI
  - b. Tenaga kerja berhak mendapatkan THR 1 bulan kerja selama bekerja 12 bulan berturut-turut dari PT. AKU.
  - c. PT. AKU mengikutsertakan tenaga kerja dalam program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.
  - d. Tenaga kerja berhak untuk cuti sebanyak 12 hari jika bekerja selama 1 tahun berturut-turut.
2. Kewajiban pekerja yang dialihdayakan oleh PT. Artha Kreasi Utama (AKU) ke PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI), meliputi:
  - a. Tenaga kerja wajib bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab sanggup melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya oleh PT. TGI dan PT. AKU.

- b. Tenaga kerja wajib mengikuti standar dan prosedur yang telah ditentukan PT. TGI sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.
- c. Pekerja bersedia memberikan waktu, pikiran dan tenaga kepada PT. TGI sesuai dengan intruksi-intruksi yang diberikan.
- d. Tenaga kerja wajib menggunakan dan memelihara barang-barang milik PT. TGI dengan sebaik-baiknya.
- e. Tenaga kerja berkewajiban menjaga kerahasiaan data dari PT. TGI selama bekerja maupun setelah tidak bekerja.
- f. Tenaga kerja wajib mengikuti ketentuan waktu kerja atau shif di tempat kerja PT. TGI.
- g. Tenaga kerja wajib mengisi dan menyerahkan daftar kehadiran kerja atau form lain yang telah ditanda tangani oleh wakil PT. TGI kepada PT. AKU selambat-lambatnya 11 hari setiap bulannya.
- h. Tenaga kerja wajib mematuhi ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di PT. AKU dan/atau PT. TGI
- i. Tenaga kerja wajib melaporkan kepada perwakilan PT. AKU dan/atau PT. TGI apabila terjadi kecelakaan kerja atau hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

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

Kelelahan adalah salah satu permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjadi faktor terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yakni salah satunya faktor istirahat dan waktu kerja yang berlebih.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa waktu istirahat dan waktu kerja itu merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan atas pekerjanya, yang memiliki maksud untuk mempertahankan kesehatan pekerjanya. Ketentuan waktu kerja sendiri sudah diatur didalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud yakni:<sup>125</sup>

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

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

- e. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

- f. Istirahat mingguan atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- g. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus)
- h. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari wawancara dengan pak lutfi selaku Pengurus HSE mengatakan bahwa PT. TGI telah menerapkan waktu istirahat dan cuti yang telah perintahkan oleh Undang-Undang. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk pekerjanya yakni 1 jam setelah 4 jam dan waktu kerja 8 jam 1 hari.<sup>126</sup>

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

---

<sup>126</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

**Tabel III.9**  
**Jawaban Pekerja Tentang Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh PT.**  
**Transportasi Gas Indonesia (TGI)**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE menurutnya waktu kerja itu sangat penting karena apabila pekerja di peras tenaganya secara terus-menerus maka akan meyebabkan pekerja merasa bosan dan jenuh sehingga sangat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari pekerja.<sup>127</sup>

Sangat diharapkan bagi perusahaan untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja lebih dari waktu kerja yang telah ditetapkan demi memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk beristirahat dan mengembalikan kebugarannya.<sup>128</sup>

Namun, apabila mendesak dan harus di selesaikan dalam Pasal 78 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka “Pengusaha harus memenuhi syarat yaitu:

<sup>127</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>128</sup> Zaeni Ashyhadie, Hukum Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm 98.

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

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

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

Penyebab stres bukan hanya saja dari waktu kerja yang terpersir tapi juga ada dari beberapa faktor yakni:<sup>129</sup>

1. Tidak adanya dukungan sosial merupakan salah satu faktor penyebab stres bagi pekerja. Dukungan disini merupakan dukungan yang diterima dari keluarga, kerabat, kakak, anak, suami, atau istri dan semacamnya. Terlebih lagi bila tidak mendapat dukungan dari rekan kerja seperti pimpinan maupun bawahan maka akan sangat memungkinkan bagi pekerja untuk

---

<sup>129</sup> Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit.*, hlm

mengalami stres, sehingga tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan.

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

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

**Tabel III.10**

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

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari bapak Lutfi selaku Pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia kondisi lingkungan sosial perlu untuk selalu di jaga agar pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan betah sehingga setiap pekerja mampu memberikan hasil yang baik untuk kemajuan perusahaan. Bukan hanya lingkungan sosial yang perlu di perhatikan namun juga lingkungan kerja yang aman dan bersih pun harus di perhatikan. Jika lingkungan bersih maka pekerja dapat bekerja dengan perasaan senang dan nyaman.<sup>130</sup>

Dengan meningkatnya teknologi diberbagai sektor usaha maka semakin meningkat pula peran pekerja disana yang mengakibatkan tingginya resiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, maka sangat penting untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja yakni dengan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.<sup>131</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu bentuk perlindungan bagi pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha dan tidak terkecuali bagi pekerja kontrak.<sup>132</sup>

Dengan adanya jamsostek maka perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa tujuan dari jamsostek ini adalah sebagai

---

<sup>130</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>131</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, hlm 202.

<sup>132</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 140.

suatu program perlindungan dan juga sarana penjamin bagi tenaga kerja sehingga apabila dikemudian hari terjadi kecelakaan, sakit, maupun meninggal dunia maka tenaga kerja tidak terlalu di bebani dengan pembiayaan.<sup>133</sup>

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

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

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

**Tabel III.11**

**Jawaban Pekerja Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Diberikan PT. Transportasi Gas Indonesia Kepada Pekerja *outsourcing***

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

<sup>133</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

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

Dari keterangan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan Bapak Lutfi selaku pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan kepada tenaga kerja *outsourcing* karena untuk jaminan kesehatan sudah diberikan oleh perusahaan penyedia jasa yakni PT. Artha Kreasi Utama yang memberikan jaminan kesehatan melalui program BPJS kesehatan (Asuransi Kesehatan) dan BPJS ketenagakerjaan (jaminan sosial tenaga kerja).<sup>134</sup>

Undang-Undang menegaskan bahwa jaminan atas pekerja wajib diadakan ketika terjadi hubungan kerja. Adapun ruang lingkup jaminan sosial antara lain:<sup>135</sup>

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

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

---

<sup>134</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>135</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 153.

mengancam tenaga kerja dalam suatu usaha, apabila semakin besar resiko yang mengancam maka semakin besar jumlah iuran.

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

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

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

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

- c) Bulan selanjutnya 50% upah.
- 3) Santunan Cacat:
- a) Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dengan besarnya, yaitu: % sesuai tabel x 80 bulan upah.
- b) Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) secara berkala:
- Jika sekaligus, rumus perhitungan:  $70\% \times 80$  bulan upah
  - Jika berkala, selama 2 tahun: Rp. 200.000-, per bulan selama 24 bulan.
- c) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus menggunakan rumus:
- $\%$  berkurangnya fungsi x  $\%$  sesuai tabel x 80 bulan upah.
- 4) Selain dari pada santunan di atas apabila terjadi kecelakaan kerja maka biaya pengobatan dan perawatan akan ditanggung sesuai dengan yang ditentukan PP Nomor 76, sebagai berikut:
- a) Maksimal biaya biaya perawatan yang ditanggung sebesar Rp.12.000.000 (dua belas juta).
- b) Santunan kematian
- Jika kecelakaan kerja menimbulkan kematian maka santunan yang diterima berupa:
- Lumpsum atau sekaligus =  $60\% \times 80$  bulan upah
  - Santunan berkala selama 2 tahun Rp. 200.000-, per bulan.

- Biaya pemakaman Rp. 2.000.000,-.

c) Biaya Rehabilitas

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

d) Penyakit akibat kerja

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

2. Jaminan Kematian

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

a) Santunan kematian sebesar Rp. 1000.000.

b) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000.

### 3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

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

### 4. Jaminan Hari Tua (JHT)

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

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

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

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

Lebih lanjut penulis menanyakan kepada pekerja tentang pekerja yang sakit dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan. Dari hasil kuesioner penulis dengan pekerja dapat dilihat dalam table III.12 Berikut ini:

**Tabel III.12**  
**Jawaban Pekerja Tentang Pekerja Yang Sakit Dirujuk Ke Rumah Sakit Yang telah ditentukan Perusahaan**

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa menurut pekerja apabila ada pekerja yang sakit akibat kerja maka PT. Transportasi Gas Indonesia menyarankan pekerja untuk berobat kerumah sakit yang ditentukan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari pekerja yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (100%).

Lebih lanjut bapak Lutfi selaku Pengurus HSE di PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan bahwa apabila terjadi kecelakaan maka perusahaan akan memberikan pertolongan pertama dengan menggunakan peralatan P3K yang tersedia di dalam perusahaan, dan apabila ada yang sakit yang tidak begitu parah maka pihak perusahaan sudah memiliki daftar klinik dan Rumah Sakit sendiri yang ditentukan oleh perusahaan dan dibenarkan oleh direktur sesuai dengan pertauran yang ditetapkan dalam Pasal 7 ayat 2 undang-undang mengenai keselamatan kerja. salah satunya yakni klinik Muezzah yang lokasinya tidak

terlalu jauh dari tempat kerja dan dibiayai oleh pihak perusahaan. Setelah itu untuk pemeriksaan selanjutnya yakni dilakukan oleh dokter umum yang mana sebagian biaya ditanggung oleh BPJS ketenagakerjaan.

#### **B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Transportasi Gas Indonesia (TGI) Regional Office II Kabupaten Indragiri Hulu.**

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

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

Selain dari pada kurangnya pengetahuan pekerja, kurangnya keterlibatan tenaga kerja dalam penanggulangan bahaya di tempat kerja merupakan salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan

kerja sehingga penyebaran informasi di bidang pengendalian bahaya masih terbatas.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia menyatakan bahwa faktor penghambat dalam melaksanakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja ini terjadi karena sikap pekerja yang cuek terhadap penggunaan alat pelindung diri.<sup>136</sup>

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

**Tabel III.13**

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

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

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

<sup>136</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Lutfi selaku Pengurus HSE PT. Transportasi Gas Indonesia bahwa perusahaan telah memberikan suatu bentuk perlindungan kepada tenaga kerja yang salah satunya yaitu berupa Alat Pelindung Diri (APD) dimana alat pelindung diri ini berfungsi untuk melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Namun kesadaran dari pekerjanya sendiri yang masih belum ada seutuhnya, padahal alat pelindung diri ini disediakan dan juga merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pekerja seolah merasa bahwa dengan bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri tidak akan berpengaruh apa apa terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Pekerja juga merasa bahwa peralatan yang sering pekerja gunakan tidak akan begitu membahayakan keselamatan pekerja.<sup>137</sup>

Lebih lanjut bapak Lutfi selaku HSE PT. Transportasi Gas Indonesia mengatakan penghambatnya memang karna kelalaian dari pekerja. Karena perusahaan sudah memiliki Standar Operasional Prosedure (SOP) yang memiliki pertimbangan dampak dan keamanannya, jadi kalau terjadi sesuatu memang di karenakan kelalaian dari pekerjanya.<sup>138</sup>

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

---

<sup>137</sup>Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu. .

<sup>138</sup>Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

Tabel III.14

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

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

**Sumber: Data Olahan Juli 2019**

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis jelaskan bahwa mengenai pengawasan yang di berikan perusahaan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pekerja yang menjawab Ada Pengawasan sebanyak 8 orang (66,67%) dan jawaban yang Tidak Ada Pengawasan sebanyak 4 orang (33,33%).

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

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

terkadang ada saatnya pengurus lengah dan pekerja tidak menyadari pentingnya penggunaan alat pelindung diri.<sup>139</sup>

Lebih lanjut bapak lutfi mengatakan untuk sanksi sendiri sejauh ini masih menggunakan teguran, himbauan dan sosialisasi agar pekerja timbul keinginannya untuk peduli terhadap keselamatan dan kesehatannya, namun pada kenyataannya masih ada saja pekerja yang menganggap perlindungan keselamatan itu tidak terlalu penting.<sup>140</sup>

Campur tangan negara (Pemerintah) dalam hal ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting karna dengan adanya campur tangan ini segala peraturan mengenai ketenagakerjaan dapat terlaksana dengan baik dan adil.<sup>141</sup> Bentuk campur tangan negara dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang yang berwenang dan mengurus pekerjaan tenaga kerja tersebut.

Pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja yang bertujuan untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh mentri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>142</sup>

Tahun1948, pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai pengawasan tenaga kerja, yaitu Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-undang

<sup>139</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>140</sup> Wawancara dengan Bapak Bapak Lutfi Amriza selaku Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. TGI RO2, tanggal 20 Mei 2019 di Kantor PT. TGI RO2 Indragiri Hulu.

<sup>141</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008. hlm 44.

<sup>142</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm 39.

Nomor 3 Tahun 1951.<sup>143</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan mengenai wewenang pegawai pengawas dilingkungan departemen tenaga kerja, yakni:

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

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

---

<sup>143</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 80.

Tabel III.15

**Jawaban Pekerja Tentang Pengawasan Yang Dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan**

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

Sumber: Data Olahan Juli 2019

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

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

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

Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Dinas Tenaga Kerja Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial bahwa penyebab kecelakaan karena belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pegawai pengawas, hal ini diakibatkan karena kurangnya jumlah pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, Namun sejak tahun 2017 Dinas Tenaga Kabupaten Indragiri Hulu

tidak lagi memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Indragiri hulu, mengenai pengawasan ini sudah dilimpahkan keseluruhannya ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu masih menerima laporan dari sebagian perusahaan setiap 3 bulan sekali sebagai tebusan. Lebih lanjut sutikno mengatakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu berharap agar kewenangan untuk mengawasi perusahaan agar bisa di kembalikan ke kabupaten sehingga dalam memberikan pengawasan terhadap perusahaan bisa lebih optimal.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> Wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tanggal 29 Juli 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

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

## B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

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

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Cita Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- A.Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2004
- Cecep Dani Sucipto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen Publishing, Tangerang 2014.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Imam Soeopomo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1992.
- Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- L.Meily Kurniawidjaja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta 2010.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Perss, Jakarta, 1984.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Suma'mur P.K, *keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, rajawali pers, Jakarta, 2001.
- Thamrin S, *Penegak HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018.
- H.P. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.
- Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008.

## B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan

## C. Jurnal

Asri Wijayanti, “*Menuju sistem hukum perburuhan Indonesia yang berkeadilan*”,  
Jurnal Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Vol. 6 Nomor 3 (2012), hlm  
201.

Desi Apriani, “*Urgensi Hukum Adat Dalam Pembaharuan Hukum Pidana di  
Indonesia*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 5 Nomor 1, (2015), hlm 2.

Lidia Febrianti, “*Pelaksanaan pengupahan pekerja Menurut Undang-Undang  
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*” Vol. 01 Nomor 01  
(2017), hal 83.

Rosyidi Hamzah, “*Badan Hukum Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum  
Tunggal Dalam Pendirian Bank Indonesia*” Vol. 7 No. 1 (2015), hal 34.