

PERLINDUNGAN HUKUM KONTRAK KERJA TERHADAP HAK-HAK PEKERJA SPBU DI KABUPATEN MAROS

ALIF SULTAN, JUMADI, ANDI SAFRIANI,
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email: jumadirahman263@yahoo.com

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dengan kurangnya penerapan aturan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap para pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros. Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan karena kajian penelitian ini merupakan bagian dari wacana kajian tentang sosiologi hukum. Adapun sumber data pada penelitian ini adalah bersumber dari data primer dan data sekunder. Adapun metode yang digunakan adalah metode wawancara dan dokumentasi. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Maros telah di atur dalam Undang-Undang namun hal ini belum optimal dikarenakan faktor penghambat yang mengakibatkan hak-hak dari setiap pekerja tidak terpenuhi. Faktor tersebut terbagi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Kontrak Kerja, Hak-Hak Pekerja.

Abstract

Legal protection against legal protection against the protection of occupational safety and health in gas station workers / operators in Maros Regency has not been carried out properly, this can be seen from the lack of application of rules regarding the protection of occupational health and safety for workers / operators of gas stations in Maros Regency and one of the efforts to provide occupational safety and health protection. Implementing a regulation can not be separated from the inhibiting factors in its application. in the implementation of legal protection against the protection of occupational safety and health in gas station workers in Maros Regency, it has been regulated in the Act even though it has been regulated in the Law the inhibiting factors result in the rights of each worker not being fulfilled. These factors are divided into two, namely internal factors and external factors.

Keywords: Legal Protection, Contracts, Worker Rights.

Pendahuluan

Bekerja merupakan hak atas semua orang atau warga negara. Dimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki bahwa semua warga negara harus mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh Karena itu, negara wajib melindungi hak-hak warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai wujud tercapainya kesejahteraan rakyat. Tercapainya suatu kesejahteraan rakyat mencerminkan suatu negara yang mempunyai pembangunan nasional yang ideal. Salah satu misi pembangunan nasional yang sangat penting adalah kesejahteraan rakyat disamping keadilan, dan pemerataan. Kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, disatu sisi perusahaan membutuhkan perusahaan untuk mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya, dan dikembangkan daya gunanya. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam dunia pekerjaan tidak ada pembeda antara pekerja yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”¹ Semua warga negara Indonesia mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pelaku usaha. Bahwasannya pemerintah melalui peraturan-peraturan tentang Ketenagakerjaan tidak membeda-bedakan antara pekerja pria maupun pekerja wanita. Antara pekerja pria dan wanita mempunyai hak sama untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus mendapatkan hak yang sama dalam upah.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan untuk peningkatan pembangunan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat. Salah satu hal yang diperhatikan dalam dunia ketenagakerjaan adalah kontrak kerja. Dalam KUHPerdara menjelaskan bahwa kontrak kerja/perjanjian kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Artinya hubungan antara bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Imam Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada perusahaan dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah.² Dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja merupakan perjanjian dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.

Jika dilihat dari pengertian perjanjian kerja dan perjanjian lainnya, tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas dalam syarat-syarat tertentu. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selamalamanya 1 tahun sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangka waktunya tidak terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaiknya tidak terlalu panjang agar menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah. Di Indonesia permasalahan ketenagakerjaan saat ini terkait dengan hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja. Selain itu adanya perkembangan ekonomi

¹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

² Zaini Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). hlm.4

global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha begitu ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektifitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu cara untuk melakukan perampingan sumber daya manusia tersebut, perusahaan umumnya menggunakan system kontrak.

Di Indonesia, sebagai ganti pekerja yang di PHK diberi uang pesangon untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban pekerja yang di PHK, Undang-Undang yang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti rugi bagi pekerja yang di PHK sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Namun, terkadang uang pesangon yang diberikan oleh pekerja tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Salah satu kasus yang terjadi di Indonesia khususnya di Sulawesi Selatan, Kabupaten Maros bahwa pemberian gaji atau upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Maros. Dalam berita yang dimuat oleh media Tribun Maros.com yang dilaporkan oleh Ansar Lempe karyawan SPBU Jalan Jenderal Sudirman-Pettarani, Kelurahan Pettuadde, Turikale Maros hanya di Upah 1 juta perbulan.

Dalam dunia kerja pemerintah memiliki peran pengawasan bagi setiap masalah ketenagakerjaan yang timbul di dalam dunia kerja. Diperlukan pengawasan yang ketat akan pemenuhan hak-hak pekerja dan pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang mengabaikan hak-hak pekerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bentuk nyata dari pengawasan pemerintah. Hal yang dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja pada Pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan perlindungan bagi tenaga kerja.

Adanya perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak para pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang. Oleh karena itu, pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya hak tersebut begitupun sebaliknya harus ada peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana perlindungan hukum kontrak kerja terhadap hak pekerja khususnya pada SPBU, maka dari itu maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai **“Perlindungan Hukum Kontrak Kerja terhadap Hak-Hak Pekerja SPBU di Kabupaten Maros.**

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskripsi Kualitatif lapangan (*field research*). Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang memberikan gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang.

Lokasi penelitian dilakukan di kantor SPBU Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Pilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tempat tersebut merupakan tempat terjadinya peristiwa dalam hal Perlindungan Hukum Kontrak Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja SPBU di Kabupaten Maros dan berkompeten untuk mendapatkan informan-informan terkait penelitian ini

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak pekerja SPBU Butta Toa 74-905-03 di Kabupaten Maros

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum baik berupa perlindungan hukum yang bersifat preventif maupun represif, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang, Perlindungan hukum menjadi penting sebagai suatu kewajiban yang diberikan dalam hal ini khususnya kepada pekerja. Salah satu wujud dari bentuk perlindungan hukum berupa pemberian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja wajib diberikan kepada setiap pekerja karena hal tersebut sudah menjadi hak dari setiap pekerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pekerja secara tidak langsung dapat menghirup gas yang keluar pada saat melakukan pengisian bahan bakar ataupun gas yang berbahaya seperti diantaranya adalah CO (Karbon Monoksida), THC (Total Hidro Karbon), NO_x (Oksidaoksida Nitrogen), Sox (Oksidaoksida Sulfur) yang keluar dari asap kendaraan bermotor yang dapat menimbulkan bahaya bagi kesehatan seperti penyakit pernafasan, peningkatan tekanan darah, gangguan saraf, pingsan hingga yang terparah adalah kematian mendadak.

Meskipun belum ada data secara nasional tentang jumlah petugas pengisi BBM di SPBU yang mengalami gangguan kesehatan akibat terpaparnya dengan uap bensin saat pengisian akan tetapi jika dilihat dari pola kerjanya hampir dapat dipastikan mereka sebenarnya berisiko mengalami gangguan kesehatan. Bensin (gasoline) merupakan salah satu senyawa yang sudah tidak asing digunakan dalam kehidupan sehari-hari sebagai bahan bakar kendaraan bermotor. Bensin diperoleh dari minyak mentah (*crude oil*) pada proses pengilangan minyak. Minyak mentah mempunyai bentuk berupa cairan kental berwarna hitam dan mengandung sekitar 500 macam hidrokarbon dengan jumlah atom karbon (C) mulai dari 1 hingga 50. Titik didih hidrokarbon akan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya jumlah atom karbonnya. Bensin mempunyai rentang rantai karbon C₆ hingga C₁₁ dan merupakan campuran dari berbagai hidrokarbon, antara lain butana, pentana, isopentana, benzen, alkilbenzen, toluen, dan xylene.

Jalur inhalasi merupakan jalur paparan yang umum untuk masuknya bensin ke dalam tubuh. Umumnya, paparan akut uap bensin dapat menyebabkan iritasi, telinga berdenging, mual, muntah, dada terasa perih, sukar bernafas, denyut jantung tidak normal, sakit kepala, lemah, mabuk, disorientasi, penglihatan terganggu, bendungan paru, gangguan darah, kelumpuhan, kejang, dan koma. Uap bensin juga dapat menimbulkan depresi sistem saraf pusat, hidung, dan tenggorokan. Menghirup bensin dalam jumlah besar dapat mengakibatkan kematian. Kadar bensin yang dapat menimbulkan kematian adalah sekitar 10.000 – 20.000 ppm. Senyum, salam, sapa, yang menjadi prinsip Pertamina saat ini, di satu sisi memberikan nilai positif kepada para pelanggan. Namun, di sisi lain ada dampak negatif bagi para petugas SPBU.

Ketika mengisi bensin, penulis berbincang dengan petugas pompa bensin, hal yang beberapa bulan ini penulis tanyakan ke mereka di berbagai tempat pompa bensin, yaitu apakah mereka tidak pusing mencium bau bensin setiap hari dan kenapa mereka tidak memakai masker penutup hidung agar mengurangi uap bensin yang terhirup. Mereka kurang lebih empat orang yang penulis tanya, semuanya menjawab bahwa sebenarnya mereka juga pusing. Mereka merasakan dada yang sesak dan makin parah lagi kalau pas mereka sedang sakit, katakan saja flu, perasaan sakit di dada semakin menjadi. Ketika penulis tanyakan kenapa mereka tidak memakai masker, jawaban mereka semuanya sama yaitu karena mereka diwajibkan untuk tetap tersenyum ketika melayani pelanggan sambil berkata “dimulai dari nol ya, pak/bu”. Mereka bilang, kalau mereka pakai masker, mereka tidak bisa lagi menunjukkan senyum ke para pelanggan dan itu akan dianggap tidak sopan karena tidak menghargai pelanggan.

Penulis mendengar jawaban mereka. Jawaban mereka pun semakin diperkuat dengan iklan Pertamina di televisi yang mengutamakan senyum petugasnya ketika melayani pelanggan. Ironisnya, di balik senyum yang mereka berikan, ada derita yang harus mereka tanggung. Hak keselamatan dan kesehatan yang dimiliki pekerja, benar-benar diberikan oleh perusahaan yang mempekerjakannya. Kegiatan seperti inspeksi dan audit K3 oleh Disnaker (Pegawai Pengawas K3) harus dilakukan secara reguler dan berkesinambungan. Seharusnya pekerja/operator SPBU di kabupaten Maros mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya dengan cara represif tetapi juga dengan cara preventif yaitu pencegahan. Sebagaimana yang kita ketahui dari pengertian perjanjian kerja dijelaskan yang isinya adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak, dimana salah satu hak pekerja yaitu hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja/operator SPBU yang bekerja sebagian besar tidak mengetahui bahwa mereka mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan hukum terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros belum di laksanakan sebagaimana mestinya, hal ini terlihat dengan adanya kurangnya penerapan aturan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap para pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros.

Upaya dan Hambatan Terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja/Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) tidak terlaksana.

1. Upaya dan Hambatan Terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

A. Upaya

Dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2011 ada beberapa upaya dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja SPBU di Kabupaten Maros yaitu :

1. Peningkatan sosialisasi tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan.

Pada saat penelitian, penulis melakukan wawancara dengan supervisor SPBU di Kabupaten Maros, beliau menyatakan bahwa selama ini pihak perusahaan masih kurang dalam melaksanakan sosialisasi tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kepada para pekerja SPBU sehingga para pekerja sangat mengharapkan adanya upaya sosialisasi dari perusahaan tentang pentingnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja SPBU di Kabupaten Maros. Sosialisasi ini tentunya sangat bermanfaat bagi para pekerja agar para pekerja SPBU di Kabupaten Maros nantinya dapat mengetahui apa saja Hak-Hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan pada saat menjadi pekerja SPBU ujar Anwar selaku pekerja SPBU di Kabupaten Maros pada saat diwawancarai.

2. Penyediaan alat pelindung diri

Selama ini perusahaan menyediakan beberapa alat pelindung diri yang masih kurang lengkap. Alat pelindung diri yang tidak kalah pentingnya untuk melindungi kesehatan para pekerja SPBU dalam bekerja tidak menghirup paparan uap bensin yang tentunya sangat berbahaya bagi kesehatan para pekerja SPBU.

3. Mempertegas sanksi oleh pemerintah

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja SPBU, selama ini pemerintah belum memberikan sanksi yang tegas terhadap adanya pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan pada pekerja SPBU di Kabupaten Maros yang tidak sesuai dengan Undang-Undang.

4. Membentuk serikat pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan. Yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja.

5. Motto 3S dari Pertamina

Di saat para pekerja SPBU melaksanakan pekerjaannya mereka dibekali dengan adanya aturan dari Pertamina sebagai perusahaan yang menaungi mereka. Salah satu peraturan tersebut adalah adanya penerapan motto 3S yaitu Senyum, Salam, dan Sapa. Motto tersebut bertujuan untuk menciptakan kepuasan pelanggan. Menurut salah satu supervisor SPBU di Kabupaten Maros, dengan adanya motto tersebut diharapkan dapat terjalin komunikasi yang baik antara pelanggan dan pekerja SPBU. Sedangkan menurut Echie selaku pekerja SPBU adanya motto tersebut menjadi suatu alasan bagi perusahaan untuk tidak menyediakan masker sebagai alat pelindung pernafasan agar uap dari bahan bakar tidak terhirup. Kita semua menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, bahkan kita juga tidak pernah menginginkan untuk dapat menimpa kita, karenanya kita harus selalu untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil. Disamping itu juga pentingnya kewaspadaan terhadap bahaya apa yang akan kita kerjakan, dengan demikian untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dapat dikendalikan.

Dalam kecelakaan kerja yang terjadi di stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yang menimpa tenaga kerja dikarenakan keteledoran tenaga kerja yang tidak taat pada anjuran perusahaan untuk memakai peralatan kerja dan tidak berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Ketidapatuhan dan keengganan sebagian tenaga kerja di perusahaan untuk memakai peralatan pelindung diri didasarkan pada berbagai alasan, misalnya kewajiban bagi tenaga kerja untuk memakai masker atau alat penutup hidung dan mulut, kewajiban oleh tenaga kerja ini kadang-kadang dilaksanakan dengan alasan pemakaian masker atau alat penutup hidung dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai tidak dapat berbicara satu dengan yang lainnya. SPBU Kabupaten Maros dalam rangka untuk menciptakan agar tidak terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja untuk melakukan upaya – upaya yaitu penyediaan alat – alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya

Upaya – upaya lain yang ditempuh oleh SPBU Kabupaten Maros agar tidak terjadi kecelakaan kerja yaitu berupa pembinaan dan penyuluhan terhadap semua buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada waktu sebelum memulai pekerjaannya. Menurut Junaid, staf operator SPBU Kabupaten Maros, setiap pekerja atau buruh mendapat istirahat dengan upah penuh yaitu dalam hal:

1. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
3. Istirahat bagi pekerja/buruh perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

Melalui Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja, SPBU Butta Toa menetapkan gaji pekerjanya sudah sesuai dengan UMP yang diterapkan oleh perusahaan sebagaimana gaji UMP Sulawesi Selatan. Telah sesuai yang ditetapkan kepada pekerja. Adapun jam kerja para karyawan di SPBU Butta Toa yang bertempat di Kabupaten Maros ini yaitu 8 jam yang terbagi 3 *shift* atau pengelompokkan tenaga kerja,

yaitu kelompok pekerja yang bekerja pagi sampai siang hari, kelompok pekerja yang bekerja siang sampai sore setiap harinya dan mengenai penambahan jam kerja (lembur) diberi upah sebesar Rp200.000,00 perbulan, para pekerja juga mendapatkan cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus dan terkhusus bagi perempuan yang sedang hamil diberikan hak cuti selama 3 (tiga) bulan dimana 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

Dalam perusahaan, proses produksi terkadang dilaksanakan 24 jam secara terus menerus, pihak pengusaha dapat melaksanakannya dengan baik asal segala ketentuan yang telah ada dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mereka yang belum mencapai usia kerja, diperhatikannya benar-benar. Untuk menangani pekerjaan selama 24 jam sehari itu, pihak pengusaha dapat mengadakan *shifting* atau pengelompokan tenaga kerja, yaitu kelompok pekerja yang bekerja pagi sampai siang hari, kelompok pekerja yang bekerja siang sampai sore dan kelompok pekerja yang bekerja malam sampai subuh.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi pekerja atau buruh yang terpenting adalah upah riil ini karena dengan upahnya itu mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti yang seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan adalah sama sediakala.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SPBU kabupaten maros penulis menemukan beberapa upaya dan hambatan terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Berhati-hatilah jika Anda sering menghirup uap bensin. Tak hanya petugas pom bensin yang kena dampaknya, menghirup uap bensin pada saat mengisi bahan bakar di SPBU juga berdampak pada kesehatan. Mencium bau bensin yang menyengat tentunya tak bisa terelakkan. Tapi menurut Wisconsin *Department of Health Services*, menghirup uap gas yang terjadi selama mengisi bahan bakar dapat meningkatkan masalah kesehatan pada seseorang. Bahaya kesehatan tersebut bisa berefek jangka pendek dan jangka panjang. Bensin atau petrol (biasa disebut gasoline di Amerika Serikat dan Kanada) merupakan bahan bakar yang dibuat dari minyak mentah yang dimurnikan dan biasanya digunakan untuk bahan bakar mobil, kapal atau sepeda motor. Sebagian besar orang akan merasa pusing bila lama-lama berada di tempat pengisian bahan bakar. Selain karena baunya yang menyengat, bensin juga mengandung beberapa zat kimia yang berbahaya.

B. Hambatan

Bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua pekerja. Lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi sosial, mental, dan fisik dalam kehidupan pekerja. Kesehatan suatu lingkungan tempat kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kesehatan pekerja, seperti peningkatan moral pekerja, penurunan absensi dan peningkatan produktifitas. Sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat atau tidak sehat (sering terpapar zat yang bahaya mempengaruhi kesehatan) dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan pekerja, meningkatnya biaya kesehatan dan banyak lagi dampak negatif lainnya.

Perlindungan hukum sebagai salah satu upaya pemberian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Melaksanakan suatu peraturan tidak terlepas dari faktor penghambat di dalam penerapannya. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja SPBU di Kabupaten Maros telah diatur dalam Undang-Undang meskipun telah diatur dalam Undang-Undang faktor penghambat tersebut mengakibatkan hak-hak dari setiap pekerja tidak terpenuhi. Faktor tersebut yakni :

1. Kurangnya pengetahuan yang luas dari pekerja Para pekerja SPBU sendiri kurang memahami dengan adanya aturan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya sudah menjadi hak mereka untuk mendapatkannya. Para pekerja tidak mengetahui perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Mereka hanya mengetahui bahwa jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sudah semuanya tercantum dan dimasukkan ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan yang telah disediakan oleh perusahaan SPBU.
2. Kurangnya kesadaran dari para pekerja terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja SPBU hanya memikirkan statusnya sebagai pekerja dan mendapatkan gaji tetap dibandingkan memikirkan hak yang seharusnya mereka dapatkan. Pemikiran seperti ini dilatarbelakangi oleh minimnya pengetahuan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya sudah menjadi hak mereka sejak menyanggah status sebagai tenaga kerja.

Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros belum terlaksana sebagaimana mestinya, hal ini terlihat dengan kurangnya penerapan aturan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap para pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros, sesuai dengan teori yang penulis gunakan yaitu perlindungan hukum. Dimana perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat tertulis maupun tidak tertulis, dalam hal ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upaya yang dilakukan oleh pihak SPBU terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator SPBU di Kabupaten Maros adalah sebagai berikut: peningkatan sosialisasi tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Zaini Asyhadie . *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Zainal Azikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. IV. Jakarta: Rajawali Pers. 2002.
- _____, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. 11. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Soedjono Dirjosisworo. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cet. V. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2004
- Djumaldji. *Perjanjian Kerja*. Cet. II. Jakarta: BUMI AKSARA, 1994.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. II. Jakarta: PT. Raja

- Grafindo Persada. 2001.
_____, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. IV. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. Ke-13. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2015.
Hans Kalsen. *Dasar-Dasar Hukum Normatif*. Jakarta: Nusa Media, 2009.
C.S.T Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Cet. Ke-3. Bandung: Balai Pustaka, 1980.
Sudikno Mertokusumo. *Penemuan Hukum*. Jakarta: Citra Aditya Bakri. 2009.
Jimly Asshidiqie dan M. Ali Safa'at. *Teori Hans Kalsen Tentang Hukum*. Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepanitraan MK RI, 2006.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan