

**JAMINAN KESELAMATAN TENAGA KERJA
SERKEL KAYU DI UD. MENARA GADING DESA PAKUSARI
KECAMATAN PAKUSARI KABUPATEN JEMBER
DALAM PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN, UU NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS
DAN FIQIH MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)



Oleh :

Alfiah Rodatul
NIM. 083142062

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
NOVEMBER 2019**

**JAMINAN KESELAMATAN TENAGA KERJA
SERKEL KAYU DI UD. MENARA GADING DESA
PAKUSARI KECAMATAN PAKUSARI KABUPATEN JEMBER
DALAM PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN, UU NO. 24 TAHUN 2011
TENTANG BPJS DAN FIQIH MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Muamalah

OLEH :

ALFIAH RODATUL
NIM : 083 142 062

Disetujui Pembimbing



Martoyo, S.HI., M.H
NIP : 19781212 200910 1 001

**JAMINAN KESELAMATAN TENAGA KERJA SERKEL
KAYU DI UD. MENARA GADING DESA PAKUSARI
KECAMATAN PAKUSARI KABUPATEN JEMBER DALAM
PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN, UU NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG
BPJS DAN FIQIH MUAMALAH**


SKRIPSI

Telah diuji dan Diterima untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Hari : Kamis
Tanggal : 14 November 2019

Tim Penguji


Ketua


Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum
NIP.19740329 199803 2 001

Anggota:

1. Dr. H. Sutrisno, RS., M.HI
2. Martoyo, S.HI., M.H

Sekretaris


Rina Survanti, S.HI., M.Sy
NUP. 201708168

()

()

Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah


Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M.Fil.I
NIP. 19780925 200501 1 002



MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْفُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.
(HR. Ibnu Majah)

“Memuliakan manusia berarti memuliakan Pencipta-Nya, merendahkan dan menistakan manusia berarti merendahkan dan menistakan Pencipta-Nya”.

(KH. Abdurrahman Wahid)

IAIN JEMBER

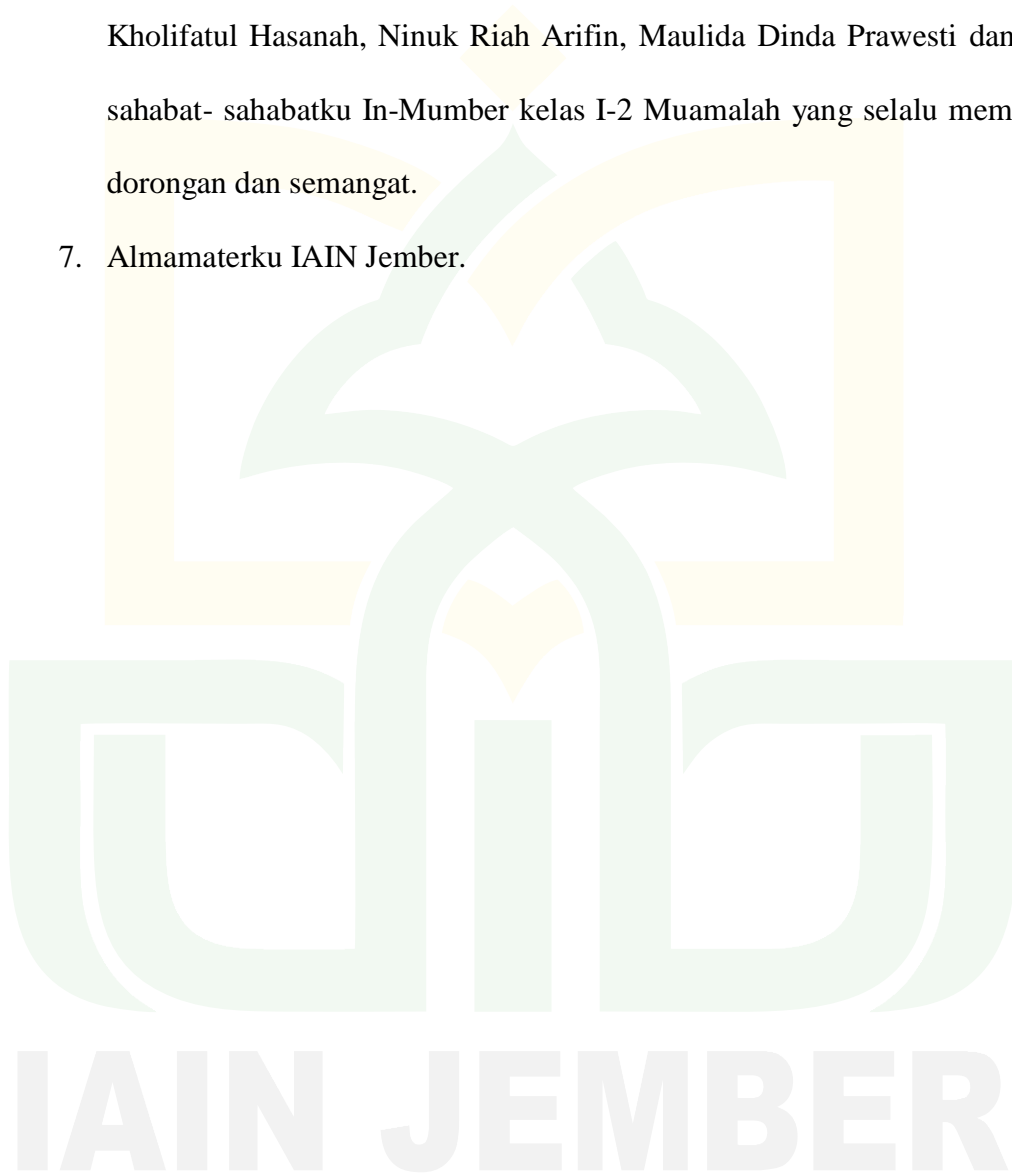
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT atas rahmat dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekuranganku. Syukur ku ucapkan kepada-Mu karena telah menghadiri mereka yang selalu memberi semangat dan do'a di saat kutertatih, karena-Mu lah mereka ada, dan karena-Mu tugas akhir ini terselesaikan. Segala puji bagi-Mu ya Allah, engkau memberiku kesempatan di penghujung awal perjuanganku ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Jurianto dan Ibunda Misyatun yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan curahan hati dengan penuh kesabaran dan ikhlas, membesarkan dan membiayai baik materil maupun spiritual serta mengalirkan doa untuk kebahagiaan putrinya di dunia dan akhirat dan demi keberhasilan serta selalu memberikan yang terbaik untuk putrinya.
2. Suamiku tersayang Hartono yang selalu menemaniku, memberikan semangat dan dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Anakku tersayang Abdullah Khoirul Azzam, yang lucu, gemesin dan kenakalannya memberikan nuansa baru dalam kehidupan penulis sehingga penulis dapat terus semangat untuk selalu berjuang.
4. Kakakku Herliatus yang selalu mendukung dan memberikanku semangat.
5. Guru, serta dosen pembimbing skripsi Bapak Martoyo, S.H.I., M.H, yang telah mengajarkan dan mendidikku dengan ilmu-ilmu pengetahuan yang

positif dan bermanfaat, membuatku menjadi pribadi yang lebih baik di hari kemudian dan motivasi yang selalu menghidupkan inspirasiku.

6. Sahabatku tercinta Siti Masruroh, Lutviatin Nadhiroh, Siti Kholifah, Kholifatul Hasanah, Ninuk Riah Arifin, Maulida Dinda Prawesti dan semua sahabat- sahabatku In-Mumber kelas I-2 Muamalah yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
7. Almamaterku IAIN Jember.



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah swt yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Fiqih Muamalah”.

Sholawat serta salam yang tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi kita Muhammad Saw, yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya kejalan penuh dengan cahaya ilmu yang di ridhoi oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Jember.
3. Bapak Martoyo, S.H.I., M.H selaku Ketua Jurusan Syari'ah IAIN Jember, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing..
4. Segenap bapak dan ibu dosen IAIN Jember yang sudah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah.
5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring doa semoga amal yang telah kita lakukan menjadi amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita baik di dunia maupun akhirat. Amiin Walaupun telah dengan segenap kemampuan, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena keterbatasan ilmu. Perlu kiranya adanya koreksi, saran dan kritikan yang konstruktif dari seluruh pembaca yang penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 05 November 2019

Penulis



IAIN JEMBER

ABSTRAK

Alfiah Rodatul, Martoyo, S.HI., M.H, 2019 : *“Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Fiqih Muamalah”*.

UD. Menara Gading merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan log kayu sengon yang ada di Desa Pakusari, Kecamatan Pakusari. Aktivitas produksinya mendapat perhatian langsung dari masyarakat, tidak lain karena dalam proses produksinya mulai dari persiapan bahan baku sampai *finishing* terdapat resiko berupa kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan pekerja. Bahaya terhadap keselamatan pada proses produksi disebabkan karena dalam proses produksinya menggunakan mesin yang berbahaya, seperti mesin pemotong kayu berukuran besar, serta tidak adanya alat pelindung diri dan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana sistem keselamatan tenaga kerja serkel kayu UD. Menara gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember?, 2) Bagaimana penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Fiqih Muamalah?, 3) Bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Fiqih Muamalah?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan sistem jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember, 2) Untuk mendeskripsikan penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember, 3) Untuk mendeskripsikan perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, analisis datanya yaitu mendiskripsikan objeknya dalam bentuk narasi yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan dokumenter. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber data.

Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) bahwa serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari sudah menerapkan sistem waktu kerja dan waktu istirahat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, 2) bahwa serkel kayu UD. Menara Gading belum menerapkan keselamatan kerja terbukti dengan tidak adanya alat pelindung diri yang menjadi sarana keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, 3) bahwa serkel kayu UD. Menara Gading belum mendapatkan perlindungan hukum, baik perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan jaminan sosial.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Tenaga Kerja, Serkel Kayu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Definisi Istilah	12
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kajian Teori.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	67
B. Lokasi Penelitian	68

C. Subjek Penelitian.....	69
D. Teknik Pengumpulan Data	70
E. Analisis Data	73
F. Keabsahan Data.....	73
G. Tahap-tahap Penelitian	74
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	78
B. Penyajian Data dan Analisis Data	82
C. Pembahasan dan Temuan Penelitian	96
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120
A. Pernyataan Keaslian Tulisan	
B. Surat Keterangan Izin Penelitian	
C. Pedoman Wawancara	
D. Jurnal Kegiatan Penelitian	
E. Foto	
F. Biodata Mahasiswa	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama bagi negara yang sedang berkembang. Pembangunan ini sering didefinisikan sebagai suatu usaha yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu negara dan bangsa. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang juga melaksanakan pembangunan yang disebut Pembangunan Nasional.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia Indonesia

tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah². Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena mereka memang mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.³

Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidak pastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidak pastian murni yang sering kali di sebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang dan bisa digolongkan

¹ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 47.

³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 95.

dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, dan internasional. Sedangkan risiko 2 khusus adalah sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan kerja, Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para pekerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah.

Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja,

⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: Rajawali, 2008), 24.

moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan sendiri adalah badan hukum bentukan pemerintah yang berwenang menyelenggarakan program jaminan sosial berupa kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁵

⁵ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.

Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh maka setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

Hasil survei ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Indonesia berada pada urutan ke 98 dari 100 Negara yang di survei.⁷ Menurut data dari *Institution Of Occupational Safety and Health (IOSH)*, ancaman kecelakaan ditempat kerja di Negara berkembang masih sangat tinggi. Sedangkan data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Sementara menurut data ILO (*International*

⁶ Pasal 99 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ <http://www.bimkes.org/optimalisasi-program-promosi-kesehatan-dalam-rangka-menekan-angka-kecelakaan-kerja/> akses 12 Juli 2018 pkl. 17.15 Wib.

Labour Organizatiion), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja.⁸

Kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.⁹

Dalam pandangan Islam, dua perkara pokok (jaminan keselamatan kerja dan upah) mendapat perhatian penting. Jaminan tersebut salah satunya terkandung dalam Hadist yang diriwayatkan Imam Ahmad, Nabi Muhammad SAW bersabda:

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيَعْنَهُ عَلَيْهِ

⁸ <http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-Indonesia-masih-tinggi.html>. Akses 12 Juli 2018 pkl. 17.20.

⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: Rajawali, 2008), 142.

Artinya: *“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka, barang siapa mempunyai pekerja, hendaklah pekerja itu diberi makan, sebagaimana ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu.”*(HR. Imam Ahmad).

Itu berarti, Islam berusaha meletakkan hubungan pekerja dengan majikan bukan sekedar relasi atas bawah, tetapi sejajar dan lebih manusiawi. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam Islam adalah sama-sama mengikatkan umat manusia berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman ditempat kerja. Keselamatan kerja dalam Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya (*self control*), untuk menghindari bahaya pada saat kerja.

Upaya pencegahan agar kecelakaan kerja tidak terjadi, maka perusahaan harus senantiasa merencanakan sebuah program agar kecelakaan kerja tersebut dapat diminimalisir. Turun atau kecilnya angka kecelakaan kerja pada suatu perusahaan tidak saja akan menaikkan angka produktifitas tetapi juga akan menimbulkan rasa aman dan gairah kerja pada tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini akan berdampak baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Jadi, agar perusahaan itu mampu bersaing dengan kompetitornya maka perusahaan tersebut harus mampu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja supaya para tenaga kerja dapat bekerja dengan nyaman sehingga mereka dapat bekerja maksimal yang nantinya akan menghasilkan suatu produk yang bermutu.

Menjamurnya pabrik-pabrik pengelolaan kayu sengon di Kecamatan Pakusari mengindikasikan bahwa usaha industri kayu sengon memiliki prospek yang menjanjikan. Namun, dalam pelaksanaan kegiatan industry pengelolaan kayu sengon masih banyak pabrik-pabrik kayu sengon yang masih belum menerapkan standar keselamatan kerja pada pekerjanya sehingga dapat mengancam keselamatan dan kesehatan mereka. Dalam menyusun rencana agar para tenaga kerja yang bekerja di UD. Menara Gading keselamatan dan kesehatannya terlindungi, maka selalu diupayakan agar dalam semua aktivitas perusahaan selalu mengacu pada standar keselamatan kerja.

Perusahaan UD. Menara Gading merupakan salah satu perusahaan yang mengelola log kayu sengon yang berada di Desa Pakusari, Kecamatan Pakusari, serta sebagai salah satu perusahaan serkel kayu sengon yang cukup besar. Dalam kegiatan produksinya pun perusahaan sudah didukung dengan alat-alat yang modern yang dapat menghasilkan *output* lebih cepat, namun dalam pengoperasian alat-alat tersebut harus dikerjakan oleh tenaga ahli dalam bidangnya agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

Dalam proses produksi pada perusahaan pengolahan kayu sengon di UD. Menara Gading, terjadi insiden-insiden yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja yang menimpa pekerja. Kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan serkel kayu UD. Menara Gading yaitu: *Satu*, pekerja tertimpa kayu saat mengangkut ke truk. *Dua*, pekerja terkena serkel

yang mengakibatkan jari tangannya terputus sehingga mengakibatkan cacat permanen pada pekerja. Hal ini terjadi akibat kelainan pekerja dan perusahaan. Berangkat dari dua kasus tersebut, betapa pentingnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk diterapkan disetiap perusahaan agar hak pekerja benar-benar terlindungi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Fiqih Muamalah”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, serta keinginan penulis untuk meneliti masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem keselamatan tenaga kerja serkel kayu UD. Menara gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember?
2. Bagaimana penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah?

3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, penulis dapat menetapkan tujuan penulisan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan sistem keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.
3. Untuk mendeskripsikan perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ilmiah ini dapat berguna dan memberikan manfaat kepada peneliti pribadi khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini diantaranya:

1. Teoritis

- a. Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang diangkat, serta menabahnya keilmuan dan wawasan masyarakat berkenaan hukum islam terhadap jaminan keselamatan kerja di Pakusari khususnya.
- b. Sebagai salah satu cara untuk menambah pengetahuan pengalaman berkenaan sudut pandang tinjauan hukum islam terhadap UU ketenagakerjaan mengenai jaminan kesehatan kerja serkel kayu, bagi peneliti khususnya serta umumnya bagi para peneliti.

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian ilmiah yang menarik minat para peneliti untuk lebih mendalami pengetahuan UU ketenagakerjaan.
- b. Bagi almamater IAIN Jember dan mahasiswa Muamalah diharapkan dapat menjadi koleksi serta rujukan penelitian.
- c. Bagi pengusaha dan pekerja serkel kayu diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan kerangka acuan mengenai permasalahan yang diangkat.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan timbulnya salah pengertian dan kurang jelasnya dalam memahami judul proposal ini, maka

perlu diberikan penegasan judul agar bahasa selanjutnya tepat pada sasaran dari penelitian ini. Adapun hal-hal yang perlu ditegaskan dalam judul ini adalah :

1. Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja

Jaminan Keselamatan adalah perlindungan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan yang disebabkan akibat hubungan kerja dan terdapat unsur ruda paksa yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian seperti terjatuh, terpukul, tertabrak, dan lain-lain.¹⁰

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹

Jadi jaminan keselamatan tenaga kerja adalah sebuah perlindungan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan yang disebabkan akibat hubungan kerja. Pemberian perlindungan Jaminan keselamatan ini di khususkan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Serkel Kayu

Serkel adalah mesin gergaji duduk yang terbuat dari hasil modifikasi mobil yang masih baik. Kayu adalah pohon yang batangnya keras.

¹⁰ BPJS Ketenagakerjaan, “Gerakan Nasional Lingkaran Peduli Perlindungan Pekerja Rentan”, BPJS Ketenagakerjaan, 2016, 11.

¹¹ Pasal 1 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi, Serkel Kayu adalah sebuah kreatifitas dari seseorang yang ia kembangkan dari gergaji duduk. Fungsinya tetap sama untuk mengolah kayu glondongan atau belahan, pemakaian gergaji serkel lebih efektif karena dapat dipindah tempat dengan mudah karena gergaji serkel ini hasil modifikasi mobil yang masih baik.¹²

3. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebuah aturan yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.

4. UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.¹³

5. Fiqih Muamalah

Fiqh Muamalah terdiri dari dua kalimat yaitu Fiqh dan Muamalah. Kata *al-fiqh* menurut bahasa berarti pemahaman. Menurut istilah, *al-fiqh* mempunyai pengertian umum, mencakup hukum yang berhubungan dengan amal perbuatan manusia, seperti hukum ibadah, dan *mu'amalah*. Abu Hanifah mendefinisikannya sebagai “Pengetahuan diri seseorang tentang apa yang menjadi haknya, dan apa yang menjadi kewajibannya” atau dengan kata lain, pengetahuan seseorang tentang

¹² http://gergajikayumartini.blogspot.com/2016/03/pengertian-gergaji-serkel_21.html. Akses 19 Juli 2018 pkl. 15.34 Wib.

¹³ Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

apa yang menguntungkan dan apa yang merugikannya.¹⁴ Kata muamalat pada berakar yang (المعاملة) muamalah tunggalnya kata yang (المعاملات) berbuat atau “berbuat saling” arti mengandung kata arti secara عَمَل kata secara timbal balik. Lebih sederhana lagi berarti “hubungan antara orang dan orang”. Muamalah mempunyai pengertian secara sempit dan luas. Pengertian muamalah dalam arti sempit yaitu semua akad yang membolehkan manusia saling tukar menukar manfaatnya dengan cara-cara dan aturan-aturan yang telah ditentukan Allah dan manusia wajib mentaati-Nya. Pengertian muamalah dalam arti luas yaitu aturan-aturan (hukum-hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial.

Moh. Zaini mendefinisikan fiqh muamalah merupakan ilmu tentang hukum-hukum *syar’i* yang bersifat amali yang digali dari dalil-dalil yang terperinci dalam kaitan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya terkait dengan harta dan yang sejenis.¹⁵

Jadi yang dimaksud Jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu dalam perspektif UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Fiqih Muamalah adalah sebuah perlindungan atau jaminan yang telah ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang

¹⁴ Satria Efendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), 2.

¹⁵ Harisudin, *Fiqh Muamalah I*, 2.

ditujukan kepada pekerja serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember apabila terjadi kecelakaan yang disebabkan akibat hubungan kerja atau ketidaksesuaian antara Undang-undang dan yang terjadi di lapangan. Kemudian perlindungan tersebut ditinjau dari segi Fiqih Muamalah yang lebih difokuskan dalam hal pengupahan (*Ijarah*). Hasilnya diketahui bahwa upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tidak sesuai dengan sistem *Ijarah* di Fiqih Muamalah.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

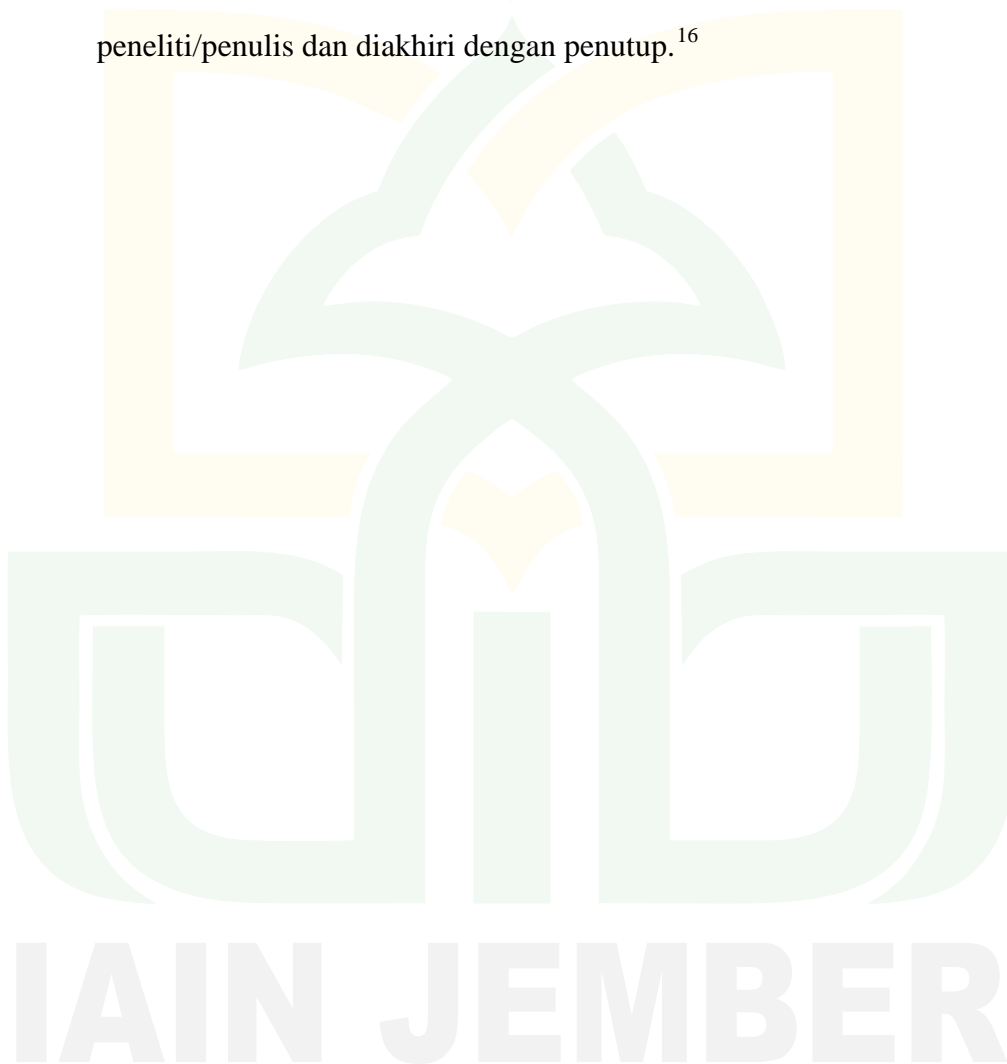
BAB I Pendahuluan, Bab ini Memuat komponen dasar penelitian, latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka, Pada bagian ini berisi tentang kajian ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang memuat kajian teori.

BAB III Metode Penelitian, Bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data yang terakhir tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian, Pada bagian ini berisi tentang data atau hasil penelitian, yang meliputi latar belakang objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

BAB V Kesimpulan dan Saran, Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.¹⁶



¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, 48.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian dan pembahasan terdahulu yang telah ditelusuri oleh peneliti, ternyata tidak ditemukan hal-hal yang konkrit membahas atau meneliti apa yang di bahas dan diteliti oleh peneliti. Terkait kualitas penelitian, maka peneliti kiranya menghindari plagiasi dan duplikasi penelitian data dengan cara menyertakan sumber-sumber penelitian. Oleh sebab itu, peneliti akan menampilkan beberapa karya yang berkaitan dengan tema yang diangkat oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa karya ilmiah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian (Skripsi) yang ditulis oleh Wahyuni Mayang Sari Mahasiswi Jurusan Ilmi Kesehatan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang judul "*Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Studi Deskriptif di PT. Mangli Djaya Raya Sempusari Kabupaten Jember)*".

Latar belakang dalam penelitian ini adalah pentingnya jaminan sosial dalam dunia ketenagakerjaan dan menjadi kebutuhan dasar bagi tenaga kerja, hal ini dikarenakan dalam industrialisasi tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan segala resiko yang ditanggungnya sehingga perlu adanya kenyamanan dan terjaminnya keamanan dalam bekerja agar

dalam bekerja merasakan ketenangan. Jaminan sosial merupakan sebagai upaya perusahaan dalam melindungi dan mensejahterakan tenaga kerjanya sehingga pemberian jaminan sosial dirasa penting untuk dikembangkan dalam ruang ketenagakerjaan. Dengan beberapa fokus penelitian diantaranya bagaimana bentuk pemberian jaminan sosial dan syarat-syarat penerima jaminan sosial serta apa manfaat pelaksanaannya bagi tenaga kerja perempuan.

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kesimpulan dari penelitian ini adalah manfaat jaminan sosial yang dirasakan oleh tenaga kerja masih relatif minim. Dalam pemberian jaminan sosial masih adanya perbedaan manfaat yang dirasakan oleh tenaga kerja. Hal ini disebabkan status ketenagakerjaan mempengaruhi terhadap fasilitas dan pelayanan yang diterimanya.

Dalam penelitiannya, Wahyuni Mayang Sari sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan sama-sama membahas tentang BPJS Ketenagakerjaan. Namun yang menjadi perbedaan penelitian Wahyuni Mayang Sari dengan penelitian ini yaitu terletak pada subjek penelitian. Jika pada penelitian Wahyuni Mayang Sari subjek penelitiannya yaitu pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja

perempuan, sedangkan penelitian ini meneliti subjek yang berbeda yaitu jaminan keselamatan tenaga kerja laki-laki.¹⁷

2. Penelitian (Skripsi) yang ditulis oleh Eggi Ginanjar, IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2016) yang berjudul “*Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Batu Alam (Studi Kasus Pada Ud. Andika Jaya Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon)*”

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah perusahaan UD. Andika Jaya yang bergerak di bidang industri pengolahan batu alam. Aktivitas produksinya mendapatkan perhatian dari kalangan praktisi bidang keselamatan dan kesehatan kerja, tidak lain karena dalam proses produksi mulai dari persiapan bahan baku sampai proses *finishing* terdapat risiko berupa kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja. Bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan pada proses produksi disebabkan karena dalam proses produksinya menggunakan mesin yang berbahaya sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Dengan beberapa fokus penelitian diantaranya bagaimana kebijakan perusahaan Andika Jaya dalam perlindungan keselamatan tenaga kerja di industri pengolahan batu alam, bagaimana pandangan Islam dan peraturan perundang-undangan terhadap kebijakan

¹⁷ Wahyuni Mayang Sari, “*Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Studi Deskriptif di PT. Mangli Djaya Raya Sempusari Kabupaten Jember)*”. (Skripsi, Universitas Jember : Jember).

perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di perusahaan Andika Jaya.

Dalam penelitiannya, Eggi Ginanjar sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan sama-sama membahas tentang keselamatan tenaga kerja dan objek yang diteliti yaitu berupa UD (Unit Dagang).

Kesimpulan dalam penelitian Eggi Ginanjar menunjukkan bahwa dalam rangka pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan ini sudah melakukan upaya-upaya sebagaimana yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan serta dalil terkait yang terdapat dalam al-Qur'an dan Hadits yaitu dengan cara membuat suatu kebijakan perusahaan seperti penyediaan alat pelindung diri, pemberian upah, pemberian cuti serta pengawasan terhadap pekerja dan perawatan alat produksi. Namun pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan ini belum sepenuhnya diterapkan yaitu seperti mengikutsertakan pekerjanya pada program Jamsostek. Hal ini dikarenakan dari aspek pendanaan perusahaan ini belum mampu menyediakan dana yang dibutuhkan untuk membayar iuran Jamsostek.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian yang ditulis Eggi Ginanjar dengan penelitian yang akan

dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada lokasi dan tahun penelitian serta penelitian Eggi Ginanjar tidak menggunakan landasan hukum BPJS dan Fiqh Muamalah sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan landasan hukum BPJS dan Fiqh Muamalah.¹⁸

3. Skripsi ditulis oleh Arif Darmawan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2009) dengan judul “*Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di Pt Poliplas Makmur Santosa Ungaran*”.

Latar belakang masalah dalam penelitian tersebut adalah berawal dari kebijakan bahwa untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja maka perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan sosial Tenaga Kerja. Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kecelakaan kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa, kendala-kendala apa yang di hadapi dalam melaksanakan program Jaminan Sosial tenaga kerja terhadap Kecelakaan kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa, bagaimana upaya-upaya yang ditempuh dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku karena tidak

¹⁸ Eggi Ginanjar, “*Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Batu Alam (Studi Kasus Pada Ud. Andika Jaya Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon)*”. (Skripsi, IAIN Syekh Nurjati: Cirebon ,2016).

mengikutsertakan sebagian karyawannya dalam program Jamsostek. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kecelakaan Kerja adalah Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha, kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek; Beratnya beban yang ditanggung pengusaha untuk membayar iuran JKK; Kesulitan keuangan (financial) perusahaan; Sulitnya menentukan besarnya santunan yang diperoleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Upaya-upaya yang di tempuh dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa meliputi: (1) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan program Jamsostek. (2) Meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. (3) Menyempurnakan mekanisme keikutsertaan program jamsostek.

Dalam penelitiannya, Arif Darmawan sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Persamaan lainnya adalah membahas tentang jaminan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja. Perbedaan pada penelitian Arif Dermawan dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah terletak pada undang-undangnya, yaitu penelitian tersebut menggunakan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian peneliti menggunakan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).¹⁹

4. Skripsi ditulis oleh Anis Fu'adah mahasiswa Insitut Agama Islam Negeri Jember Tahun (2017) dengan judul : *“Perlindungan Pekerja Bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Dalam Persprktif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”*.

Yang melatar belakangi penulis memilih judul tersebut yaitu para toko yang berada di pasar Balung, mereka jarang menerapkan peraturan perundang-undangan bagi pekerjanya, seperti perlindungan kesehatan kerja yang berkaitan dengan waktu kerja. Rata-rata mereka mempekerjakan pekerjanya sampai 9 jam/hari dengan jam kerja yang melebihi waktu tersebut pengusaha tahu majikan majikan tidak memberikan upah lembur yang seharusnya didapatkan oleh pekerja toko. Upah yang di dapatkan pekerja rata-rata kurang dari 1.000.000 yang mana hal itu jauh dari UMR kabupaten Jember. Begitu pula dengan keselamatan kerja dan jaminan sosial pun jarang didapatkan oleh mereka para pelayan toko.

Ada tiga fokus masalah a) bagaimana gambaran perlindungan kerjanya? b) bagaimana perlindungan kerjanya menurut Undang-undang Ketenagakerjaan? c) bagaiman perlindungan kerjanya menurut Hukum Islam? Pendekatan yang digunakan peneliti yaitu pendekatan kualitatif.

¹⁹ Arif Darmawan, *“Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di Pt Poliplas Makmur Santosa Ungaran”*. (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2009).

Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung mengakibatkan upah yang diterima pekerjanya tidak UMR serta jam kerja yang melebihi waktu kerja yang ada.

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan penelitian kali ini. Dimana terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif. Dengan perbedaannya yaitu terdapat pada fokus masalah terdahulu hanya hanya fokus pada gambaran perlindungan hukum bagi pekerja lain halnya dengan peneliti kali ini yang mefokuskan pada sistem kerja dan jaminan keselamatan kerja bagi pekerja.²⁰

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Tenaga kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut menempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan

²⁰ Anis Fu'adah , *Perlindungan Pekerja Bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*". (Skripsi, IAIN Jember, Jember : 2017).

pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sedangkan menurut J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umum, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimal 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.²¹ Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.²²

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

²¹ Lalu husni. *Pengantar Hukum.*, 17.

²² Pasal 69 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Golongan yang bekerja, dan
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- 3) Mereka yang dalam studi
- 4) Mereka yang mengurus rumah tangga
- 5) Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.²³

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah

²³ Lalu Husni. *Pengantar Hukum..*,29.

tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan . Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja.²⁴

b. Sistem Keselamatan Tenaga Kerja

Keselamatan kerja yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Berbeda dengan jenis perlindungan kerja lain yang umumnya ditekankan kepada kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah.

- 1) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- 2) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan

²⁴ Lalu husni. *Pengantar Hukum.*, 18.

yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

- 3) Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas dan kuantitas.²⁵

c. Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan pada para pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.

²⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 105.

- 8) imbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang cukup.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.²⁶

d. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1) Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.²⁷ Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
- b) Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perijinan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya

²⁶ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

²⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) , 14.

- c) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- d) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- e) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
- f) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- g) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
- h) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.²⁸

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU

Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan

²⁸ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab*, (Jakarta: Balai Akasara, 1990), 45.

aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

- b) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

- g) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- h) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- i) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- (1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (2) Moral dan kesusilaan; dan
 - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.
- j) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

- k) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- l) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- m) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.²⁹

2) Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

- (1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin

²⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), 103.

pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.

- (2) Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- (3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- (4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya

dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.³⁰

e. Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 harus menautkan makna (1) tenaga kerja, (2) pekerja/buruh, (3) pemberi kerja, (4) pengusaha, (5) perjanjian kerja, (6) upah, dan (7) hubungan kerja, yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Di dalam pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pasal ini dapat ditegaskan bahwa hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah sebagai berikut.

Pertama, subjek hukum pendukung hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Kedudukan subjek hukum hubungan kerja harus pengusaha di pihak satu dan buruh di pihak lain. Tidak ada hubungan kerja apabila subjek hukum pendukungnya bukan buruh dan pengusaha. *Kedua*, hubungan kerja berdasarkan atau berlandaskan perjanjian kerja. Hubungan, tepatnya adalah hubungan hukum, antara pengusaha dengan buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja. *Ketiga*, mempunyai unsur

³⁰ Djumialdji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 43.

pekerjaan, perintah, dan upah. Tiga unsur itu bersifat kumulatif. Artinya, ketidakadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja.³¹

Secara teoritis ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah sistem pembayaran dengan jangka waktu, sistem bayaran borongan, dan sistem upah pemufakatan.

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan, dan bulanan.

2) Sistem Pembayaran Borongan

Sistem upah borongan pada umumnya untuk menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Namun demikian, sistem upah borongan ini hanya bisah dipergunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari beratnya, banyaknya dan lain sebagainya.

3) Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan adalah suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu

³¹ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media, 2011), 22.

kelompok pekerja tertentu, yang nantinya ketua kelompok ini akan membagikannya kepada para anggota.³²

f. Perjanjian kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³³ Pengertian perjanjian kerja dalam pasal 1601 a BW persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.³⁴

2) Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Sebagaimana telah diuraikan dalam bagian terdahulu, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

a) Pekerjaan adalah sesuatu yang harus dikerjakan oleh buruh, berarti kewajiban buruh untuk kepentingan pengusaha. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pekerjaan dipadankan dengan tugas kewajiban. sementara itu kata ini

³² Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum.*, 12.

³³ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (tpp: Sinarsindo Utama,2014), 311.

diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya). Jika makna ini yang diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban.³⁵

b) Upah menurut pasal 1 angka 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

c) Perintah berarti perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu atau aturan dari pihak atas yang harus dilakukan.³⁶ Manifestasi yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk kepada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjian.

3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian

³⁵ “KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)”, <http://kbbi.web.id/> (diakses tanggal 12 Juli 2018).

³⁶ Budiono, *Hukum Perburuhan*, 31.

sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 HUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikanPekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Bentuk dan Waktu Perjanjian Kerja

Dalam pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

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

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi bagi hubungan kerja yang tidak jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu³⁷

Dalam pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum..*, 60.

menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b) Pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³⁸

g. Perlindungan Tenaga Kerja

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.³⁹

³⁸ Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, 85.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- 3) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 4) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 5) Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)

- 7) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
- 8) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemusiaan (Pasal 88 ayat (1))
- 9) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
- 9) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat (1)).⁴⁰

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut :

- 1) Perlindungan Teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan di perusahaan.

⁴⁰Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Graika, 2016),31-32.

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya.⁴¹

h. Kecelakaan Kerja

1) Pengertian Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui.

Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang

⁴¹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum.*, 20.

termasuk kecelakaan kerja, tetapi tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu :

- a) Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b) Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c) Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergilah tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.⁴²

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan

⁴² Zaenal Asyhadie., 131.

tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.⁴³

2) Landasan yang Mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja

BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyelenggara jaminan sosial yang berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program Jaminan Kematian (JK), program Jaminan Pensiun (JP) dan Program Jaminan Kematian (JKM).

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.⁴⁴

⁴³ Zaenal Asyhadie., 137.

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek.*, 142.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (yang selanjutnya disebut SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program BPJS, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami Kecelakaan Kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut PP Nomor 44 Tahun 2015).

2. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

a. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.⁴⁵ Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁴⁶

⁴⁵ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

⁴⁶ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

1) Dasar hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

- a) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- b) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

2) Asas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

- a) Berdasarkan asas kemanusiaan

Asas kemanusiaan adalah asas yang berkaitan dengan penghargaan terhadap kemanusiaan dan memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.⁴⁷

- b) Asas Manfaat

Asas manfaat adalah asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efektif dan efisien. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan,

⁴⁷ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

kehilangan pekerjaan dan memasuki usia lanjut atau pensiun.⁴⁸

c) Asas Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah asas yang bersifat adil. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁴⁹

3) Prinsip-prinsip Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

a) Prinsip Kegotongroyongan

Gotong royong sesungguhnya sudah menjadi salah satu prinsip dalam hidup bermasyarakat dan juga merupakan salah satu akar dalam kebudayaan kita. Dalam SJSN, prinsip gotong royong berarti peserta yang mampu membantu peserta yang kurang mampu, peserta yang sehat membantu yang sakit atau yang berisiko tinggi, dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Hal ini terwujud karena kepesertaan SJSN bersifat wajib untuk seluruh penduduk, tanpa pandang bulu. Dengan demikian, melalui prinsip gotongroyong

⁴⁸ Ibid.,

⁴⁹ Ibid.,

jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁵⁰

b) Prinsip Nirlaba

Pengelola amanat oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah nirlaba bukan untuk mencari laba (*for profit oriented*). Sebaliknya, tujuan utama adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana yang dikumpulkan dari masyarakat adalah dana amanat, sehingga hasil pengembangannya, akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.⁵¹

c) Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas

Prinsip manajemen ini mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.

d) Prinsip Portabilitas

Prinsip portabilitas jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan kepada peserta sekalipun mereka berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

⁵⁰ Buku Pegangan Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional.

⁵¹ Ibid, *Buku Pegangan*., 18

e) Prinsip Kepesertaan Bersifat Wajib

Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi masyarakat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program.⁵²

f) Prinsip Dana Amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

g) Prinsip Hasil Dana Pengelolaan Jaminan Sosial

Dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.⁵³

4) Jenis program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Dalam pasal 5 ayat 2 jenis program BPJS terbagi menjadi dua bagian yaitu:

a) BPJS kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung

⁵²Ibid, *Buku Pegangan.*, 18

⁵³ Ibid, *Buku Pegangan.*, 19

jawab langsung kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.⁵⁴

b) BPJS ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁵⁵

5) Tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
- b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
- c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- d) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
- f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial

⁵⁴ Pasal 7 ayat (1) dan (2) dan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁵⁵ Pasal 7 ayat (1) dan (2) dan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.⁵⁶

6) Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

- a) Menagih pembayaran iuran.
- b) Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.
- c) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan jaminan sosial nasional.
- d) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah.
- e) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan .
- f) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakmampuannya dalam membayar iuran atau

⁵⁶ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- h) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.⁵⁷

7) Hak dan kewajiban

a) Hak

Dalam Undang-Undang No.24 tahun 2011 ditentukan dalam melaksanakan kewenangannya, BPJS memiliki hak diantaranya:

- (1)Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
- (2)Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.⁵⁸

Penjelasan pasal 12 huruf a UU No.24 tahun 2011 tentang BPJS dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan dana operasional adalah bagian dari akumulasi iuran jaminan sosial dan hasil pengembangannya yang dapat digunakan

⁵⁷ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁵⁸ Pasal 12 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

BPJS untuk membiayai kegiatan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial.

b) Kewajiban

Undang-Undang No.24 tahun 2011 telah mentukan dalam melaksanakan tugasnya, BPJS memiliki beberapa kewajiban diantaranya:

- (1) Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta
- (2) Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta
- (3) Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya
- (4) Memberikan Manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- (5) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku
- (6) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya
- (7) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun

- (8) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
- (9) Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum.⁵⁹

3. Tinjauan Umum Tentang Fiqih Muamalah

a. Pengertian Fiqih Muamalah

Fiqih muamalah terdiri atas dua kata, yaitu *fiqih* dan *muamalah*. Menurut terminologi, fiqih pada mulanya berarti pengetahuan keagamaan yang mencakup seluruh ajaran agama, baik berupa akidah, akhlak, maupun amaliyah (ibadah). Fiqih diartikan sebagai bagian dari *syariah Islamiyah*, yaitu pengetahuan tentang hukum syariah Islamiyah yang berkaitan dengan perbuatan manusia yang telah dewasa dan berakal sehat yang diambil dari dalil-dalil terperinci. Muamalah artinya saling bertindak, saling berbuat dan saling beramal.⁶⁰ Moh. Zaini mendefinisikan fiqih Muamalah adalah ilmu tentang hukum-hukum syar'i yang bersifat (amali) yang digali dari dalil-dalil yang terperinci dalam kaitan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya terkait dengan harta dan yang sejenis.

b. Ruang Lingkup

Seperti dijelaskan di muka bahwa yang membedakan fiqih muamalah dengan lainnya, adalah fokusnya pada kajian transaksi

⁵⁹ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS .

⁶⁰ Rahmad Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 13.

manusia yang berkaitan dengan harta atau yang sejenis. Oleh karena itu, bahasan dalam fiqih muamalah berkisar pada hukum dagang Islam. Fiqih muamalah tidak membahas bagaimana produksi dalam sistem ekonomi Islam berjalan, juga tidak membahas bagaimana cara mendapatkan uang dalam bisnis Islam. Dengan demikian, fiqih muamalah hanya menjadi benteng moral dalam sistem ekonomi Islam.

c. Tujuan

Tujuan dalam fiqih muamalah, sama halnya dengan tujuan fiqih secara umum, adalah bagaimana ia dipraktekkan dalam kehidupan keseharian. Dengan mempelajari fiqih muamalah, maka manusia berupaya untuk melakukan aktifitas ekonominya dengan rambu-rambu Islam. Fiqih muamalah menjadi kendali moral agar bisnis manusia sesuai syari'at Islam.⁶¹

d. Akad dalam Fiqih Muamalah

Akad adalah menurut pengertian bahasa berarti sambungan, janji dan mengikat. Menurut Wahbah Al-Zuhaily akad ialah ikatan antara dua perkara, ikatan secara nyata maupun ikatan secara maknawi dari satu segi maupun dua segi. Dengan kata lain, akad ialah suatu perikatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih berdasarkan ijab dan qabul dengan adanya ketentuan syar'i. Dengan demikian tidak semua jenis perikatan dan perjanjian disebut akad karena ada beberapa

⁶¹ Harisudin, *Fiqih Muamalah 1, 2*.

syarat yang harus dipenuhi seperti *ijab qabul* dan beberapa ketentuan syariat Islam.

e. Rukun Akad

Rukun akad adalah sesuatu yang ada dalam akad dan memengaruhi sah tidaknya akad. Menurut jumhur ulama selain Hanafiyah berpendapat bahwa akad memiliki tiga rukun yaitu: *pertama, akid* (orang yang berakad) seperti penjual dan pembeli. Akid adalah pihak-pihak yang melakukan transaksi atau orang yang memiliki hak dan yang akan diberi hak. *Kedua, ma'qud alaih* (sesuatu yang diakadkan) baik berupa harga atau yang dihargakan. *Ketiga, ijab qabul*. Ijab qabul adalah ungkapan yang menunjukkan kerelaan atau kesepakatan dua pihak yang melakukan kontrak atau akad.⁶²

f. Kontrak Kerja dalam Islam

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarah*. Menurut bahasa, *ijarah* berarti "upah" atau "ganti" atau "imbalan". Karena itu, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fiqih selalu menerjemahkan kata *ijarah* dengan "sewa-menyewa", maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa

⁶² Harisudin, *Fiqih Muamalah 1*, 20.

sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja. tetapi harus dipahami dalam arti yang luas.⁶³

Ijarah menurut Ulama Madzhab adalah:

- 1) Madzhab Hanafi ialah suatu perjanjian yang memberikan faedah memiliki manfaat yang diketahui dan disengaja dari benda yang disewakan dengan ada imbalan pengganti.⁶⁴
- 2) Menurut Ulama Madzhab Syafi'i ialah suatu perjanjian atas manfaat yang diketahui yang disengaja, yang bisa diserahkan kepada pihak lain secara mubah dengan ongkos yang diketahui.
- 3) Menurut Ulama Madzhab Hambali ialah perjanjian atas manfaat yang mubah yang diketahui yang diambil secara berangsur-angsur dalam masa yang diketahui dengan ongkos yang diketahui.⁶⁵

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka pembayaran upahnya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran serta tidak ada ketetapan penangguhnya, maka menurut Abu Hanifah, wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda:

⁶³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

⁶⁴ Abdulrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzhab: Hanafi, Maliki, Asy Syafi'i dan Hambali bagian Muamalah Jilid IV* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1994), 166.

⁶⁵ Abdulrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzhab.*, 173.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Artinya: Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.” (Riwayat Ibnu Majah).⁶⁶

g. Rukun dan Syarat Ijarah

Adapun rukun *ijarah* menurut jumhurul ulama ada empat yaitu:

- 1) *Aqid* (orang yang berakad)
- 2) *Shiqat* akad (ijab dan qabul)
- 3) *Ujrah* (upah)
- 4) Manfaat

Syarat *ijarah* terdiri dari empat macam:

- 1) Syarat terjadinya akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *aqid*, zat akad, dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiah *aqid* disyaratkan harus berakal dan *mumayyis* (minimal 7 tahun) serta tidak disyaratkan harus baliq. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyis* adalah syarat *ijarah* dan jual beli, sedangkan *baliq* adalah syarat penyerahan. Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus *mukallaf*, yaitu baliq dan berakal, sedangkan anak *mumayyis* belum dapat dikategorikan ahli akad.⁶⁷

⁶⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 172.

⁶⁷ Noor Harisudin, 50.

2) Syarat pelaksanaan

Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (ahli). Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan *ijarah*.

3) Syarat sah *ijarah*

Keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), upah, dan zat akad yaitu: Adanya keridaan dari kedua pihak yang berakad dan *Ma'qud 'Alaih* bermanfaat dengan jelas.

4) Syarat lazim

Syarat kelaziman *ijarah* atas dua hal yaitu *Ma'qud 'Alaih* (barang sewaan) terhindar dari cacat dan tidak ada udzur yang dapat membatalkan akad.⁶⁸

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrakkan dengan imbalan upah, maka orang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji atau upahnya, serta berapa besar tenaga keterampilannya yang harus dikeluarkan. Bila empat hal pokok dalam hal ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka

⁶⁸ Noor Harisudin, 52.

transaksinya menjadi rusak. Ada beberapa hadis yang menunjukkan penghargaan Islam terhadap hak pekerja, sebagian besar hadist tersebut berbicara tentang budak. Sehingga kita bisa menyimpulkan, bahwa jika budak saja diperlakukan istimewa dalam Islam, tentu pekerja yang bukan budak posisinya jauh lebih terhormat. Islam memosisikan pembantu sebagai saudara majikannya. Dalam hadist Rasulullah SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*” (HR. Bukhari no. 30).

مَا اسْتَكْبَرَ مَنْ أَكَلَ مَعَهُ خَادِمُهُ، وَرَكَبَ الْحِمَارَ بِالْأَسْوَاقِ، وَاعْتَقَلَ الشَّاةَ فَحَلَبَهَا

Artinya : “*Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.*” (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani).

Dari hadist diatas Rasulullah SAW menyebutkan bahwa pekerja disamakan seperti saudara agar derajat mereka setara dengan derajat saudaranya. Sudah jelas bahwasanya hak-hak pekerja harus dipenuhi oleh majikannya, karena setiap manusia mempunyai kedudukan yang sama di sisi Allah SWT.

Transaksi kontrak dalam Islam sangat memperdulikan sekalai masalah waktu, ini dikarena ada akad kerja yang

menggunakan waktu dan adapula yang tidak. Apabila pekerja yang memang harus disebutkan waktunya, tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah.

h. Keselamatan Kerja dalam Islam

Keselamatan kerja dalam Islam adalah salah satu bentuk penghormatan kepada manusia dalam menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh dihilangkan, fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun, semua manusia harus mendapatkan perlindungan yang layak.

Rasulullah menerapkan prinsip-prinsip persamaan dan penghormatan kepada manusia dalam masyarakat Madinah sebagaimana yang tertuang dalam piagam Madinah. Piagam tersebut menggaris bawahi lima hal pokok sebagai dasar kehidupan berbangsa dan bernegara. *Pertama*, prinsip Musyawarah merupakan pilar demokrasi yang amat prinsipil. Dalam sistem politik Islam telah dipraktikkan oleh Nabi dan para Khulafa al Rasidin. Sehingga dalam situasi yang amat sulitpun umat Islam, pemimpin muslim tetap membuka saluran musyawarah. *Kedua* prinsip persamaan, yang menegaskan bahwa kita sesama makhluk hidup ciptaan Allah sama derajatnya disisi Allah yang membedakan hanyalah ketekwaannya. *Ketiga*, prinsip

keadilan Rasulullah memerintahkan umatnya agar senantiasa berperilaku adil dan menghindari perilaku yang zalim. *Keempat*, kebebasan karena setiap manusia menghendaki hidup yang merdeka tanpa tekanan. *Kelima*, wewenang dan tanggung jawab.⁶⁹

Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil, karena adil itu lebih dekat dengan takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(QS. Al Maidah: 8)

Dari firman Allah diatas telah jelas bahwa setiap manusia dianjurkan untuk berbuat adil kepada siapapun tanpa membedakan-bedakan. Disinilah Islam mengatur perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha haruslah memiliki sikap kepemimpinan yaitu jujur dan adil kepada bawahannya tanpa membeda-bedakan. Jangan sampai karena ketidaksenangan kita

⁶⁹ M. Basir Syam, “Kebijakan Dan Prinsip-Prinsip Kenegaraan Nabi Muhammad Saw Di Madinah (622-632 M) Tinjauan Perspektif Pemikiran Politik Islam”, Jurnal Sosial Ilmu Politik Universitas Hasanudin, Vol. 1, No. 1 (Juli, 2015).

terhadap seseorang menyebabkan kita berlaku tidak adil dalam memutuskan sesuatu, karena hal itu dilarang oleh Allah dan sikap tersebut termasuk dzolim.

Pandangan Islam tentang kesehatan jauh melampaui pandangan dari peradaban manapun. Islam telah menyandingkan kesehatan dengan keimanan, sebagaimana sabda Rasulullah Saw.

لله تيفاعلا ووفعلا نإف ادحأ هل طعي لمعب اريخن يقيلا نم اولأسا تيفاعلا

Artinya : *“Mintalah kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala ampunan dan keselamatan, karena sesungguhnya tidaklah seseorang dikaruniai sesuatu yang lebih baik setelah dikaruniai keyakinan (iman) dibandingkan dengan keselamatan.”* (HR. Tirmidzi).

Rasulullah SAW. juga bersabda yang artinya:

ن مؤملا يوقلا ريخب حأوى لإ لله ن من مؤملا ف يعضلا

Artinya : *“Orang Mukmin yang kuat itu lebih baik dan disukai Allah daripada Mukmin yang lemah.”* (HR. Muslim).

i. Jaminan Sosial dalam Islam

Jaminan Sosial pada Awal Pemerintahan Islam Jaminan Sosial pada Masa Rasulullah Sistem jaminan sosial merupakan suatu hal yang mendapat perhatian serius dari Rasulullah SAW. Dengan adanya jaminan sosial tersebut, ketimpangan di antara masyarakat akan menjadi kecil. Sedangkan kecilnya ketimpangan sangat berperan penting bagi stabilitas masyarakat dalam tatanan sebuah Negara, Berkenaan dengan hal di atas,

sistem jaminan sosial yang digagas oleh Rasulullah tidak hanya dibebankan kepada Negara semata, tetapi Rasulullah mengombinasikan antara peran pemerintah dan swasta dalam hal ini masyarakat secara keseluruhan. Dalam hal ini, pemerintah di antaranya mengalokasikan dana zakat untuk menyediakan bahan makan dan kebutuhan dasar lainnya bagi orang yang berhak mendapatkannya (para mustahiq). Sedangkan jaminan sosial yang berasal dari masyarakat berupa kewajiban bagi setiap anggota masyarakat untuk menolong anggota masyarakat lainnya yang sangat membutuhkan serta mengecam orang yang bersikap individualis. Allah SWT berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٠١﴾

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (Al-Maidah 2).

IAIN JEMBER

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷⁰ Dalam suatu penyusunan karya ilmiah maka penggunaan metode adalah mutlak diperlukan karena disamping untuk mempermudah penelitian juga sebagai cara kerja yang efektif dan rasional guna mencapai hasil penelitian yang optimal. Selain itu penelitian merupakan suatu sarana (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metode penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.

Dalam melakukan penelitian mengenai jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. menara gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tersebut, peneliti menggunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang kondisi objek yang alamiah oleh subjek penelitian misalnya tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi. Atau secara sederhana penelitian

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.

kualitatif mengandung pengertian adanya upaya penggalan dan pemahaman pemaknaan terhadap apa yang menjadi objek penelitian.⁷¹

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat.⁷²

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bertujuan membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki, penelitian deskriptif menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variable, gejala atau keadaan.⁷³

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan tempat penelitian dalam melakukan penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang sedang ditetapkan dalam latar belakang. atau bisa disebut sebagai dengan Obyek Penelitian, Obyek Penelitian adalah barang yang hendak diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian kali ini yang menjadi obyek adalah Serkel Kayu UD Menara Gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

Jadi obyek penelitian itu ada yang berupa benda yang dapat diukur, diraba, dan dilihat. Namun ada pula sesuatu yang tidak demikian sifatnya. Untuk obyek penelitian yang tidak dapat diperiksa langsung, caranya dengan

⁷¹ Septiawan Santana K, *Menulis Ilmiah: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2010), 1.

⁷² Moh Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia CV Remaja Rosdakarya, Rosdakarya, 2013), 45.

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 262

pemeriksaan secara tidak langsung, yaitu melalui perhitungan-perhitungan logis atau melalui *apperance* yang diduga dapat menunjukkan realitas.⁷⁴

Penulis memilih lokasi di serkel kayu UD. Menara Gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember yang sesuai dengan kriteria latar belakang yang di inginkan oleh penulis.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan *key informan* dalam pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti akan menggali data dari orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian yang diteliti. Selain itu diperoleh dari hasil dokumentasi yang menunjang terhadap data yang berbentuk kata-kata tertulis maupun tindakan. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Sedangkan pengertian sumber data yakni para informan yang memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.⁷⁵

1. Data Primer

Data yang akan didapatkan peneliti yaitu akan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi. Informasi-informasi akan didapat dari pemilik usaha dan karyawan-karyawan yang bekerja di serkel kayu UD. Menara Gading tersebut.

⁷⁴ Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 29.

⁷⁵ Asep Hermawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 77.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yakni berupa rujukan dari buku-buku, majalah, dan artikel yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pendekatan kualitatif selalu diawali dengan observasi, sehingga untuk mengumpulkan dan yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi, berikut ini penjelasannya:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini akan mengadakan pengamatan langsung dan pencatatan atas segala tentang penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu UD. menara gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Metode ini digunakan untuk mengetahui langsung apa yang terdapat dilapangan tentang jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu UD. menara gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara informan dan peneliti yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara langsung mendengarkan informasi-informasi atau

keterangan yang dibutuhkan.⁷⁶ Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu dengan tujuan mengumpulkan keterangan secara langsung dari para informan tersebut.

Wawancara secara garis besar dibagi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam/wawancara intensif/wawancara kualitatif/wawancara terbuka. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (*standardized interview*), yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.⁷⁷

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tak terstruktur karena wawancara tak terstruktur bersifat luwes, susunan pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi

⁷⁶ Cholid Narbuko dkk, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 83.

⁷⁷ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 180.

pada saat wawancara, termasuk karakteristik sosial-budaya responden yang dihadapi.⁷⁸

Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, untuk mendapatkan keterangan secara langsung dari seseorang atau informan. Pewawancara bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem, penerapan serta perlindungan hukum jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember berkaitan dengan fokus penelitian. Data ini diperoleh dari pemilik usaha dan karyawan-karyawannya yang mengetahui terhadap studi kasus tersebut.

3. Dokumenter

Dokumenter diartikan sebagai cara pengumpulan data yang diperoleh dari data yang sudah ada atau tersedia.⁷⁹ Dokumen-dokumen yang dapat dikumpulkan oleh peneliti mengenai fakta-fakta yang berhubungan dengan Jaminan Keselamatan Kerja Serkel Kayu di UD. Menara Gading di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Fiqih Muamalah berupa deskripsi penerapan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

⁷⁸ Ibid., 181.

⁷⁹ J. Lexy Moleong, *Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 135.

Metode dokumentasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari rekaman, foto, catatan khusus, dan lain sebagainya. Melalui teknik ini peneliti akan mengumpulkan data-data yang diperlukan di tempat atau lokasi penelitian mengenai catatan khusus, rekaman atau foto dan sebagainya berkaitan dengan penelitian yang didapatkan dari informan.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif. Analisis deskriptif yaitu penelitian ini menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada baik alamiah maupun yang buatan manusia. Dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif yaitu menjelaskan semua fenomena terkait dengan penerapan Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading yang posisi tepatnya berada di Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember dan ditinjau dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Fiqih Muamalah.

F. Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data dalam penelitian ini memakai data Triangulasi Sumber. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data

dan sumber data yang telah ada.⁸⁰ Data triangulasi ialah menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, observasi, dan lain sebagainya. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ada dua acara: yaitu pertama, menggunakan triangulasi sumber yaitu membandingkan perolehan data dari teknik pengumpulan data yang sama dengan sumber yang berbeda. Kedua, menggunakan triangulasi teknik, yaitu membandingkan perolehan data pada teknik yang berbeda dalam fenomena yang sama.⁸¹

G. Tahap Penelitian

1. Tahapan Pra Lapangan

Tahap dimana ditetapkan apa saja yang harus dilakukan sebelum seorang peneliti masuk ke lapangan obyek studi. Dalam hal ini, terdapat 7 hal yang harus dilakukan dan harus dimiliki oleh seorang peneliti yang akan diuraikain berikut ini.

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Secara umum rancangan tersebut berisi latar belakang masalah, tinjauan pustaka, pemilihan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, penentuan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, rancangan perlengkapan penelitiandan rancangan pengecekan keabsahan data.

⁸⁰ Sugiono, *Kualitatif, R&D*, 241.

⁸¹ M. Djamal, *Penelitian Kualitatif*, 93.

b. Memilih lapangan penelitian

Dalam memilih lapangan penelitian harus mempertimbangkan apakah terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang berada dilapangan. Penelitian yang akan dilakukan berangkat dari permasalahan dalam lingkup peristiwa yang berlangsung di serkel kayu UD. Menara Gading dan bisa diamati serta diverifikasi secara nyata pada saat berlangsungnya penelitian.

c. Mengurus Perizinan

Peneliti mencantumkan keinginannya untuk mengadakan penelitian. Izin penelitian ini diperlukan dalam rangka untuk kepentingan kelancaran penelitian yang akan dilakukan.⁸²

d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Mengenal segala unsur lingkungan fisik dan keadaan alam serta kehidupan sosial dan nilai budaya lainnya dan peneliti dapat mempersiapkan diri, baik mental maupun fisik, serta menyiapkan perlengkapan yang diperlukan.

e. Memilih dan memanfaatkan Informan

Memanfaatkan pengetahuan informan dalam masalah yang dituju oleh peneliti, bersedia bekerjasama, dan memberikan petunjuk kepada siapa saja, peneliti bisa menggali informasi lebih mendalam

⁸² Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 281-282.

tentang sesuatu masalah sehingga mendapatkan data-data yang jelas dan tepat.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Peneliti menyiapkan tidak hanya perlengkapan fisik, tetapi segala alat dan perlengkapan penelitian yang diperlukan sebelum terjun ke dalam kancah penelitian.

g. Persoalan etika penelitian

Setiap peneliti penting untuk memahami kondisi sosio kultural tempat dimana penelitian itu dilakukan, sehingga sikap etik harus menyertai peneliti yang disesuaikan dengan kondisi tersebut.⁸³

2. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah pekerjaan pra lapangan dianggap cukup, maka peneliti bersiap-siap untuk masuk ke lokasi penelitian dengan membawa pembekalan yang disiapkan sebelumnya. Agar bisa masuk ke lokasi penelitian dengan mulus, maka ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan, yakni:

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Memahami latar terbuka dan latar tertutup. Dalam latar terbuka. Misalnya kali ini penelitian berlokasi di serkel kayu UD. Menara Gading, maka keterlibatan peneliti sangat terbatas, hanya mengandalkan pada pengamatan. Sebaliknya di latar tertutup,

⁸³ Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 283-284.

peneliti bisa lebih intensif melibatkan diri dan berperan serta dan dapat sering mengadakan *interview* mendalam.

b. Memasuki lapangan

Ketika peneliti memasuki lapangan, maka setelah urusan teknis administratif diselesaikan, maka hendaknya peneliti membina hubungan antara peneliti dan subjek yang diteliti (informan dan individu yang menjadi sampel). Dengan demikian subjek peneliti dengan sukarela mau menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

c. Tahap analisa data

Tahapan akhir dari prosedur penelitian yaitu analisis data menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.⁸⁴

d. Tahap Pengelolaan data

Dengan mengetahui masalah dalam penelitian, penelitian kali ini menggunakan penelitian kualitatif, untuk memenuhi hasil yang akurat maka pendekatan ini menempatkan peneliti adalah instrumen utama dalam penggalian dan pengolahan data-data kualitatif yang diperoleh.⁸⁵

⁸⁴ Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, 286.

⁸⁵ Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, 286.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat Desa Pakusari

Desa Pakusari adalah desa yang terletak di Kabupaten Jember yang memiliki empat Dusun dan 20 Rukun Warga serta 60 Rukun Tetangga. Empat Dusun tersebut yaitu Dusun Gempal, Dusun Krajan, Dusun Rowo dan Dusun Sumber Suko. Luas sawah di Desa Pakusari sebesar 283 ha, tegalan sebesar 177 ha dan luas bangunan dan halaman sebesar 81 ha. Daerah Pakusari merupakan daerah dataran dengan ketinggian 150 m² diatas permukaan laut. Desa Pakusari terdiri dari 9.541 jiwa dengan rincian 4.661 laki-laki dan 4.880 perempuan. Luas dataran di Desa Pakusari sebesar ha dan luas perbukitan atau pegunungan sebesar 45 ha. Desa Pakusari mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Desa Jatian dan Subo, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Mayang dan Merawan, sebelah timur berbatasan dengan Desa Mayang dan sebelah barat berbatasan dengan Desa Kertosari. Jarak ke Ibu Kota Kecamatan adalah terdekat adalah 6 km, sedangkan jarak antara Ibu Kota Kabupaten/Kota terdekat adalah 12 km.

Penelitian ini dilaksanakan di Serkel Kayu UD. Menara Gading milik Bapak Hariyanto yang terletak di RT. 001 RW. 004 Dusun Krajan Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Adapun yang

diteliti adalah Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Fiqih Muamalah secara menyeluruh.

2. Sejarah Serkel Kayu UD. Manara Gading

UD. Menara Gading adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu sengon. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan perintis dari perusahaan-perusahaan pengelolaan kayu sengon yang berada di Desa Pakusari, Kecamatan Pakusari, serta sebagai salah satu perusahaan kayu sengon yang cukup besar di wilayah Kecamatan pakusari. Dalam kegiatan produksinya pun perusahaan Menara Gading sudah didukung dengan alat-alat yang modern yang dapat menghasilkan *output* lebih cepat.

Perusahaan pengolahan kayu sengon ini didirikan oleh Hariyanto, yaitu seorang pengusaha yang berasal dari Desa Mayang. Perusahaan ini mulai dirintis oleh mereka mulai akhir tahun 2016 yaitu pada bulan Desember. Perusahaan ini didirikan dilahan milik Dinas Binas Pekerja Umum Bina Marga Balai Pemeriksaan Jalan dan Pengamat Jalan Mayang yang disewa oleh bapak Hariyanto dengan biaya sewa 5 juta pertahun.

Pada awal berdirinya perusahaan ini hanyalah berbentuk pangkalan kayu yang hanya menjual Log kayu sengon saja, namun beliau melihat adanya peluang bisnis yang dapat menghasilkan keuntungan besar jika

stock kayu yang ada di pangkalannya diproduksi sendiri. Sebelumnya perusahaan ini dalam mendapatkan *stock* kayu hanya berasal dari para petani sengon yang terdapat di berbagai desa seperti Mayang, Seputih, Sempolan dan Pakusari saja, seiring dengan meningkatnya kebutuhan kayu sengon perusahaan mendapatkan *stock* kayu dari wilayah banyuwangi dan bondowoso. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan kayu sengon, perusahaan Menara Gading mulai membuka cabang berupa pangkalan kayu sengon yang terdapat di kota Bondowoso.

Pada akhir tahun 2017 perusahaan ini mulai mengembangkan usahanya dengan memperbanyak *stock* kayu sengon. Seiring perkembangan waktu, dengan berbekal hubungan yang baik dengan para petani dan pekerja kayu sengon, UD. Menara Gading pun mulai memasarkan produk-produk kayu sengonnya tersebut ke Jawa Tengah, Gresik dan Mojokerto. Berbekal jaringan yang kuat dan pengalaman serta ditunjang sarana produksi yang memadai maka Ud. Menara Gading dapat memberikan layanan yang prima untuk memenuhi kebutuhan proyek konsumennya. Letak Perusahaan UD. Menara Gading ini terletak di perbatasan antara Desa Pakusari dan Desa Mayang, namun tepatnya berada di Desa Pakusari, Kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember, yang mana mempunyai luas lahan 2.610 meter persegi. Pada perusahaan ini selain menjual produk dari kayu sengon, disini juga melakukan aktivitas produksi pengolahan kayu sengon sendiri yang mana dalam aktivitas

produksinya menyerap cukup banyak tenaga kerja yang ahli di masing-masing bidangnya. Dengan jumlah pekerja sebanyak 21 orang.⁸⁶

3. Letak Geografis Serkel Kayu UD. Manara Gading

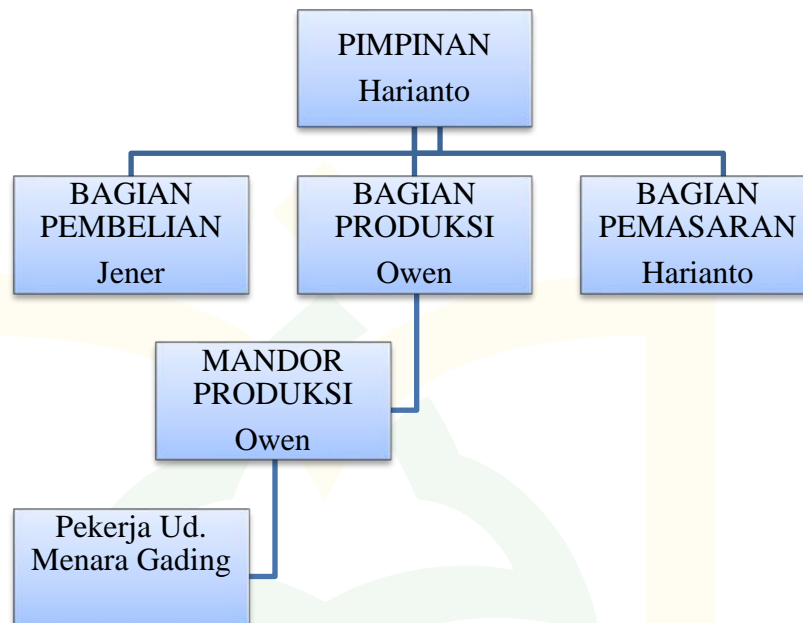
Lokasi penelitian ini diambil di Serkel Kayu UD. Manara Gading milik Bapak Hariyanto yang beralamatkan di RT. 001 RW. 004 Dusun Krajan Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Serkel Kayu UD. Manara Gading ini terletak di jalan lintas provinsi antara Jember dan Banyuwangi.

Untuk lebih jelas tentang batas-batas letak penelitian, peneliti mengemukakan peta lokasi desa, sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Desa Jatian
- b. Sebelah Timur : Desa Mayang
- c. Sebelah Barat : Desa Kertosari
- d. Sebelah Selatan : Desa Gumuk Ampel

⁸⁶ Bapak Hariyanto, *Wawancara*, Jember, 08 Desember 2018

4. Struktur UD. Menara Gading



B. Penyajian Data dan Analisis Data

Dalam setiap penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat, sebab inilah yang dianalisa data yang digunakan, sehingga dari data yang dianalisa tersebut dihasilkan suatu kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi dan data lapangan sebagai alat bukti untuk meraih tujuan serta mendapatkan data sebanyak mungkin.

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan atas dasar teori jaminan keselamatan tenaga kerja yang juga diatur dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam penerapannya jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tidak semua

kegiatan usaha yang dilakukan oleh pelaku usaha sesuai dengan ajaran yang berlaku baik dari hukum positif maupun dari hukum islam.

Dalam hal ini, point yang akan dibahas dalam penelitian ini akan dijelaskan secara sistematis tahap demi tahap dalam penerapan jaminan keselamatan tenaga kerja serkel kayu di UD. Menara Gading ini. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti peraturan yang diberlakukan untuk semua pekerja disuatu perusahaan dan peraturan tersebut harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh semua pekerja. Dengan adanya sistem kerja perusahaan bisa berjalan dengan terstruktur.

Untuk mengetahui sistem jaminan keselamatan tenaga kerja di UD. Menara Gading Desa pakussari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Diperlukan beberapa informan yang dapat memberikan informasi terkait dengan hal tersebut.

a. Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pemilik perusahaan dibuat secara lisan menerangkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak berlakunya perjanjian kerja tersebut.

Hal tersebut dapat diketahui dari kutipan wawancara yang peneliti lakukan kepada bapak Hariyanto mengatakan sebagai berikut:

“Yang kerja dengan saya ya perjanjian kerjanya lisan dek, tidak perlu membuat lamaran kerja, langsung bicara pada saya, nanti saya beritahu kerjanya melakukan apa saja. Saya juga menerima pekerja yang tidak bisa menyerkel kayu, karena nanti ada trainingnya (percobaan kerja) selama satu bulan bagi pekerja yang belum bisah menyerkel”.⁸⁷

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Jupri salah satu pekerja serkel kayu mengatakan bahwa:

“Alakoh e dinnak tak usa agebei sorat lamaran jek dek, cokop langsung deteng ka pak har se andik serkel riah mun can pak har olle yeh kalaggu ennah langsung alakoh dek. Deggik bik pak Har e berrik taoh lakonah apa beih dek, karena engkok masok dinnak jet tak endik keterampilan nyerkel sama sekaleh thettih pertama alakoh engkok coman ngangkok kaju se lamareh e serkel ka truk dek. Pas bit-abithen engkok ajer nyerkel kaju thibik dek”.

(Kerja disini tidak usah pakai surat lamaran dek, cukup langsung datang ke Pak Har yang punya serkel kayu ini, nanti kalau kata Pak Har boleh kerja ya besok paginya sudah langsung kerja dek. nanti sama Pak Har dikasih tahu kerjanya apa saja dek, karena pertama kali masuk sini tidak punya keterampilan nyerkel sama sekali jadi pertama kerja saya cuma ngangkut kayu yang sudah diserkel ke truk dek. lama kelamaan saya mulai belajar nyerkel kayu sendiri dek).⁸⁸

Pernyataan tersebut diperkuat oleh pekerja serkel kayu Bapak

Yantrik yang mengatakan bahwa:

“Rata-rata orang se wah tuah dinnak kan lulusan SD bahkan bedeh se tak sekola dek, jadi mun alamarah alakoh cokop entar ka se endik perusahaan, mun can se endik setuju dinnak alakoh yeh tak usa nules sorat lamaran jek dek cokop lamaran secara lesan tok”.

(rata-rata orang yang sudah tua disini kan kebanyakan lulusan SD bahkan ada yang tidak sekolah dek, jadi kalau mau melamar kerja ya cukup datang ke perusahaan, kalau yang punya setuju

⁸⁷ Bapak Harianto, *Wawancara*, Jember, 08 Desember 2018.

⁸⁸ Bapak Jupri, *Wawancara*, 08 Desember 2018

saya kerja ya gak usah nulis surat lamaran dek cukup lamaran secara lisan saja.)⁸⁹

Pernyataan lainnya diungkapkan oleh Bapak Dika yang mengatakan bahwa:

“Enjek riah tak tanda tangan apah dek, mik jet tak usa tanda tangan mun gun alakoh serkel dek. mun jet alakoah kareh deteng ka Pak Har, mun jet nambe panglakoh yeh langsung soro alakoh dek tak usa nyabek lamaran otabeh tanda tangan jek”.

(tidak ada tanda tangan dek, mungkin memang tidak usah tanda tangan kalau Cuma kerja serkel dek. kalau memang mau kerja tinggal datang ke Pak Har, kalau memang nambah pekerja ya langsung disuruh kerja dek tidak usah taruk lamaran atau tanda tangan).⁹⁰

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan tersebut diatas, dapat diketahui perjanjian kerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari dilak/ukan secara lisan yang cukup menjelaskan mengenai tugas-tugas dari pekerja serkel kayu. Dan untuk pekerja yang belum bisa menyerkel pemilik serkel memberlakukan *training* (percobaan kerja) pada calon pekerjanya selama 1 bulan, jika pekerjaan dilakukan dengan baik, maka pemilik serkel memperbolehkan pekerjanya menyerkel kayu. Hal ini juga diatur dalam pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan (pasal 51 ayat 1).

⁸⁹ Bapak Yantrik, *Wawancara*, 08 Desember 2018

⁹⁰ Bapak Dika, *Wawancara*, 08 Desember 2018

Dari pemaparan diatas mengenai perjanjian yang disepakati kedua belah pihak yakni pemilik dan pekerja sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan.

b. Waktu Kerja

Mengenai waktu kerja yaitu, hari dan kerja pekerja serkel kayu telah tercantum dalam perjanjian kerja secara lisan dari jam 08.00 sampai jam 16.00 Wib. Ketentuan waktu kerja telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 77 ayat 1 dan 2.

Sebagaimana yang diucapkan oleh bapak Hariyanto sebagai pemilik perusahaan dalam wawancaranya mengatakan:

Disini mulai masuk jam 8 pagi istirahat jam 12 siang, kerja lagi jam 1 siang dek, pulang nya jam 4 sore. Mulai hari senin sampai sabtu, tapi kalau jum'at, kerja setengah hari sampai jam mau jum'at-an itu. Kalau liburnya ya minggu itu dan kalau tidak ada kayu yang mau diserkel dek. Kalau ada pekerja yang tidak masuk karena sakit atau ada kepentingan lain pekerja memberi tahu dahulu dan jika ada pekerja yang sakit meminta tolong pada salah satu pekerja untuk memberi tahu.⁹¹

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Azis, mengatakan bahwa:

⁹¹ Bapak Hariyanto, *Wawancara*, 08 Desember 2018

“mun jem kerjanah areh senin sampek sabtoh dek mun ahad libur. Lakonah masok kol 8 sampek kol 4 dek istirahat sejem derih kol 12 sampeki kol 1. Terus mulenah kol 4 sore”.

(laku jam kerjanya dari hari senin sampai hari sabtu dek, kalau hari minggu libur. jam masuk kerjanya mulai dari jam 8 sampai jam 4 dek, istirahat jam 12 sampai jam 1. Terus pulang jam 4 sore).⁹²

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam prakteknya waktu kerja yang berlangsung di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari sudah sesuai dengan apa yang tercantum dalam pasal 77 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu yang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya, waktu tersebut sudah diselingi waktu istirahat selama 1 jam setelah 3 jam bekerja secara berturut-turut.

c. Pengupahan

Hak pekerja sudah dijelaskan bahwa pekerja akan mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kehadiran atau banyaknya hari kerja. Peraturan mengenai perupahan diatur dalam pasal 88 ayat (1) dan ayat(2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan penghidupan yang layak bagi manusia untuk melindungi pekerja/buruh.

Untuk mengetahui informasi lebih mendalam tentang pengupahan peneliti melakukan wawancara langsung dengan para pekerja serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari:

⁹² Bapak Azis, *Wawancara*, 08 Desember 2018

Untuk gaji karena sistem kerjanya borongan saya menghitung banyaknya kayu yang diserkel. Untuk 1 kubik kayu harganya 35.000 dek. Sistem upahnya diambil mingguan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Jupri selaku pekerja diserkel kayu UD. Menara Gading:

“Mun masalah bejeren tak mesteh dek karna engkok lakonah borongan dek yeh tergantung bennya’en engkok olle nyerkel kajuh dek. Mun lemburan deggik bedeh opa tambe’en dek, biasanah olle semingguh buruh e bejer dek”.

(Kalau masalah gaji itu tidak mesti dek karena saya kerja disini sistem borongan jadi tergantung saya dapat banyak tidaknya menyerkel kayu nanti kalau sudah di gaji dek. kalau lembur nanti ada gaji tambahan dek, biasanya kalau sudah sampai satu minggu dibayar dek).⁹³

Bapak Faisol juga mengatakan kalau upah yang diterima tidak mesti, hal ini diuktikan dengan hasil wawancara dengan bapak Faisol.

“Mun bejeren dinnak tak mesteh jek bing, mun lakonah cakang yeh pendenan ollenah, yeh sebelikah mun lakonah in mainan pas banyak istirahatn yeh sekunnik ollenah”.

(kalau upah disini tidak mesti dek, kalau kerjanya ulet ya dapatnya lumayan banyak, tapi sebaliknya kalau kerjanya Cuma main mainan dan banyak istirahatnya ya dapatnya sedikit dek).⁹⁴

“Mun lakoh serkel kajuh dinnak reah bhing opanah burungan. Se ekoca’ burungan ruah yeh opanah tergantung ollenah dinnak banyak sekunni’en nyerkel kajuh bhing”.

(kalau kerja serkel kayu disini ini dek upahnya borongan. Yang disebut borongan itu ya upahnya tergantung kita dapat banyak sedikitnya kayu yang diserkel dek).⁹⁵

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari dalam memberikan hak

⁹³ Bapak Jupri, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

⁹⁴ Bapak Faisol, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

⁹⁵ Bapak Firna, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

upah kepada pekerja sudah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 78 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

2. Penerapan Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah.

a. Alat Pelindung Diri

Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh ditempat kerja.

Peneliti melakukan wawancara di lokasi serkel kayu, peneliti berjumpa dengan pemilik usaha serkel kayu yang akan peneliti teliti, berikut hasil wawancara peneliti mengenai alat pelindung diri:

Alat pelindung diri seperti apa itu ya dek? kalau seperti topi ataupun masker atau sarung tangan mereka bawa sendiri lah dek, pihak sini tidak menyediakan topi masker maupun sarung tangan. Karena saya hanya orang desa yang berpendidikan rendah jadi saya tidak tahu kalau ada peraturan Undang-undang atau Pemerintah yang mewajibkan pengusaha memberikan alat pelindung diri terhadap pekerjanya dek.⁹⁶

⁹⁶ Bapak Hariyanto, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Yantrik:

“Mun alat pelindung diri engak masker ,topi otabel sarong tangan yeh ngibeh thibik dek, tersera oreng se ngangguyah. Derih pabrik tak nyedia agin masker, topi otabel sarong tangan dek”.

(kalau alat pelindung diri seperti masker, topi atau sarung tangan ya bawa sendiri dek, terserah orang yang mau memakainya. Dari pabrik tidak menyediakan masker, topi atau sarung dek).⁹⁷

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dapat diketahui bahwa tidak adanya Alat Pelindung Diri. Mengenai hal ini tidak sesuai dengan pasal 86 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Menyatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh ditempat kerja.

Menurut peneliti tidak adanya alat pelindung diri yang peneliti teliti selain kurangnya pengetahuan tentang alat pelindung diri sendiri dan rendahnya pendidikan yang menyebabkan ketidak tahuan

⁹⁷ Bapak Yantrik, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

perusahaan mengenai Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri. Selain itu akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja bagi pekerja hingga dapat menurunkan produktivitas pekerja selama bekerja. Selain itu hak pekerja juga tidak terpenuhi yakni tidak mendapatkan jaminan apapun dalam pekerjaannya, sehingga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tidak terjamin.

b. Jaminan Keselamatan Kerja

Jaminan keselamatan kerja yang merupakan hak pekerja selain upah. Berdasarkan data yang diperoleh hasil wawancara dengan bapak Hariyanto dan bapak Azis yang menyatakan:

*“jaminan kecelakaan kerja disini tidak ada dek, tapi seumpamanya terjadi kecelakaan kerja seperti luka atau tertimpa kayu pada saat ngangkut ke truk ya saya bantu hanya untuk uang pijat dan beli obat saja dek kalau masalah jaminan sosial kayak BPJS tidak ada dek”.*⁹⁸

Hal serupa juga dikatan oleh bapak Azis selaku pekerja di serkel kayu tersebut.

“jaminan engak apah jiah dek? soallah edinnak mun sakek perrenah e kenning geggerin kajuh tang jeregen gun merrik pesse soro gebei pereksah tok dek. bileh bedeh dek pekerja edinnak tanangah e kenning messin sampek gerigi'en cotot dek yeh pak jeregen gun abantu biaya rumah sakitah dek tapeh tak pas e tanggung jeregen kabbi jek keng”.

(Jaminan kayak apa itu dek? soalnya disini kalau sakit gara-gara kena jatuhin kayu juragan saya cuma memberi uang buat periksa saja dek. dulu ada pekerja sini tangannya kena mesin sampai jarinya putus dek pak juragan hanya membentu biaya rumah sakit dek tapi bukan pak juragan yang bayar semuanya dek).⁹⁹

⁹⁸ Pak Hariyanto, Wawancara , 27 Desember 2018.

⁹⁹ Bapak Azis, Wawancara, 27 Desember 2018.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pekerja yang lainnya yaitu

Bapak Haki

“mun BPJS tadek dek tapeh mun Kartu Indonesia Sehat sebegian panglakoh endik dek, tapeh benni derih pabrik derih pemerenta dek thettih tak usa majer pesse bulenan jek. Se alakoh dinnak kan rata-rata gun lulusan SD dek thettih tak taoh pah apah masalah jaminan engak jiah. Coman mun bedeh pekerja se sakek otabel e kenning messin pak har gun nyapot karomanah pas merrik sekedarah dek.

(Kalau BPJS tidak ada dek tapi kalau Kartu Indonesia Sehat sebagian pekerja punya dek, bukan dari pabrik tapi dari pemerintah dek jadi tiap bulannya tidak usah bayar. Yang kerja disini rata-rata cuman lulusan SD dek jadi tidak tahu mengenai masalah jaminan seperti itu. Cuma kalau ada pekerja yang sakit atau kena mesin pak Har hanya menjenguk ke rumahnya dan ngasih uang sekedarnya dek).¹⁰⁰

Guleh tak olle BPJS derih perusahaan dek. deggik mun sakek yeh apareksah thibik anggui pessenah thibik. Mun sakek teppak alakoh yeh bik sekancaan paleng e melle agin obet mun enjek e ater agin mule dek.

Saya tidak dapat BPJS dari perusahaan dek. kalau sakit ya periksa sendiri pakai uang sendiri. Kalau sakit pas kerja ya sama teman paling dibelikan obat atau gak langsung dianterin pulang.¹⁰¹

Dari hasil wawancara diatas Jaminan keselamatan kerja tidak ada. Jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. seharusnya diberlakukan di serkel kayu UD Menara Gading karena jamsostek dimaksudnya untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi dan pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰⁰ Bapak Haki, *Wawancara*, 27 Desember 2018.

¹⁰¹ Bapak Misna, *Wawancara*, 27 Desember 2018.

menyebutkan bahwa, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 99 ayat (1), “ setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan yang diikuti.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan tenaga kerja serkel kayu UD. Menara Gading perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU NO. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah.

Buruh adalah pekerja yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan perlindungan agar buruh dapat terjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Berikut wawancara peneliti dengan Bapak Andi selaku *paker* (satpam malam) terkait tentang perlindungan hukum terhadap pekerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari.

Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja disini kurang maksimal terhadap pekerja, karena perusahaan masih belum menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta tidak adanya

jaminan sosial jangankan itu kontrak kerjanya saja perusahaan masih belum menerapkan.¹⁰²

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Ulum bahwa:

“Guleh alakoh ka’entoh mulanin pertama perusahaan reah nyambut dek, jet tak e parengi BPJS riah bik perusahaan dek. mungkin peratorannah jet senikah dek. e kantoh kan benni pekerja tetap tettinah amik tak usa BPJS dek. mun sakek gi aobet thibik”.

(saya bekerja disini mulai pertama perusahaan ini dibangun dek, memang tidak dikasi BPJS dari perusahaan dek. mungkin peraturannya memang begitu dek. disini kan bukan pekerja tetap jadi mungkin tidak usah BPJS dek. kalau sakit ya berobat sendiri dek.)¹⁰³

Selain itu pengakuan dari Bapak Dika, yang mengatakan bahwa:

“Neng dinnak reah perlindungan hukum ka pekerja tadek dek, adek perlindungan kesehatan, jaminan sosial ruah tadek kiah. Padahal lakonah ruah resiko nah rajeh dek dek, soallah alakoh nganggui messen .lalai sekunnik beih bisa nyabeh taro ennnah dek. Bileh toman se alakoh dinnak e kenning serkel sampek gerigi’in cotot pihak perusahaan gun abantu sekedarah dek. padahal tang kancah jiah oreng tak endik, yeh tadek ollenah alakoh gebei majer rumah sakit dek. theng lah setia tak bisa lakoh pole”.

Disini ini perlindungan hukum ke pekerjanya tidak ada dek, tidak ada perlindungan kesehatan, jaminan sosial itu juga tidak ada juga. Padahal pekerjaannya itu resikonya besar dek, soalnya kerjanya menggunakan mesin. Lalai sedikit saja bisa nyawa jadi taruhannya dek. dulu pernah ada pekerja yang kena serkel kayu sampek jari tangannya putus pihak perusahaan Cuma membantu sekedarnya saja dek, padahal teman saya itu orang tidak mampu, ya upah hasil kerja habis buat biaya rumah sakit dek. sekarang sudah tidak bekerja lagi.¹⁰⁴

Hal serupa dikuatkan oleh Bapak Bahri bahwa:

Perlindungan hukum perusahaan terhadap buruh masih kurang maksimal dek, misalnya masker saja yang memang menjadi

¹⁰² Bapak Andi, *Wawancara*, 27 Desember 2018.

¹⁰³ Bapak Ulum, *Wawancara*, 27 Desember 2018.

¹⁰⁴ Bapak Dika, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

kebutuhan pihak perusahaan tidak menyediakan malah pekerja bawa sendiri dari rumah.¹⁰⁵

Selain itu peneliti juga mewawancarai lebih lanjut tentang perlindungan hukum terhadap pekerja di UD. Menara Gading dengan mewawancarai Bapak Andi:

Selama saya bekerja disini, saya rasa perlindungan terhadap para pekerja masih kurang maksimal dari perusahaan. Seharunya pekerja mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, jaminan sosial bahkan kontrak kerjapun tidak ada.

Selain pengakuan dari beberapa pekerja serkel kayu di UD. Menara Gading juga diperkuat oleh pernyataan bapak Yantrik, mengetakan bahwa:

“Engkok bik koli selain jet tak perna tanda tangan sorat jet, mun bejeren apah can ollenah nyerkel kajuh, tak mesteh jek. Mun ollenah nyerkel banyak yeh benyyak kiyah ollenah”.

Saya sama pekerja yang lain memang tidak pernah tanda tangan surat apapun, masalah pengupahan ya tergantung banyaknya kayu yang di serkel. Kalau dapat nyerkelnya banyak ya banyak juga gajinya.¹⁰⁶

Pengakuan dari bapak Firna yang mengatakan bahwa:

“mun tang keluhan yeh masalah bejeren gun dek, soallah menurut engkok tak sesuai bik kalakoennah. Kalakoennah ruet pas bejer ennah mude. Mun ka engkok tak sebanding bik biaya pengeluaran tang keluarga dek”.

Kalau yang saya keluhkan adalah upah dek, soalnya bayarannya disini menurut saya tidak sesuai dengan pekerjaannya, pekerjaannya sulit terus diupah murah. Kalau ke saya itu tidak sebanding dengan pengeluaran biaya kuarga dek.

Pengakuan dari bapak Bahri selaku pekerja di UD. Menara Gading mengetakan bahwa:

¹⁰⁵ Bapak Bahri, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

¹⁰⁶ Bapak Yantrik, *Wawancara*, 15 Desember 2018.

Perlindungan terhadap pekerja penyerkel kayu memang kurang maksimal dek. masker saja yang menjadi kebutuhan pokok pekerja tidak disediakan oleh perusahaan, ya terpaksa bawa sendiri dari rumah dek.

Selain itu Bapak Jupri juga mengatakan:

“Mon masalah masker bik sarong tangan yeh ngibeh thibik deri roma dek, kan neng dinnak tak e sedia agin. Yeh mun kuat ka serbukah kajuh yeh tak usa amaskeran karna jet tak e wajib agin bik perusahaan”.

Kalau masalah masker dan sarang tangan ya bawa sendiri dari rumah dek, soalnya perusahaan tidak menyediakan. Kalau kuat ke serbuk kayu ya tidak usah pakek masker karena memang tidak diwajibkan dari perusahaan.¹⁰⁷

Dari berbagai macam keluhan diatas berdasarkan hasil wawancara dengan para pekerja, peneliti menemukan titik temu yang dikuatkan dengan hasil observasi peneliti ketika berada di lokasi penelitian, yakni di serkel kayu UD. Menara Gading. Dari situ sudah jelas bahwa perusahaan tersebut tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja karena tidak adanya kontrak kerja yang mengakibatkan hak-hak pekerja tidak didapatkan oleh pekerja.

B. Pembahasan Temuan

Berdasarkan pemaparan diatas, bahwa dapat dikemukakan bahwa temuan peneliti tentang Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah adalah sebagai berikut:

¹⁰⁷ Bapak Jupri, Wawancara , 15 Desember 2018.

1. Sistem Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.

Pekerjaan menyerkel kayu sengon oleh pekerja di UD. Menara Gading Desa Pakusari merupakan pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat musiman atau yang berulang kembali.¹⁰⁸ Hal ini sesuai dengan pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengategorikan pekerja musiman sebagai pekerja yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Perjanjian Kerja merupakan pernyataan kesanggupan antara pengusaha dan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Perjanjian yang dibuat secara lisan seperti yang terjadi di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari tersebut tidak menyalahi peraturan perundangan-undangan sebagaimana diatur dalam pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi tidak tepat jika diterapkan pada pekerja harian lepas yang btermasuk dalam pekerja PKWT karena dalam pasal 57 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Dipandang dari segi hukum perjanjian kerja akan lebih baik dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban

¹⁰⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008), 65.

masing-masing pihak. Karena dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis dapat mengikatkan diri antara pekerja dan pengusaha untuk menghindari cedera janji ataupun perlakuan tidak adil.

Mengenai waktu kerja pekerja serkel kayu di UD. Menara Gading Desa Pakusari sudah memperhatikan perlindungan waktu istirahat kerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu mulai kerja dari jam 08.00 pagi sampai jam 16.00 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam. Dari jam 12.00 sampai jam 13.00 WIB. Hal tersebut sesuai dengan pasal 77 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) minggu dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dalam 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Adapun sistem pengupahan di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan seminggu sekali yaitu tiap hari sabtu dan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan banyak atau sedikitnya hasil kayu yang diserkel oleh pekerja.

Karena upah adalah sesuatu yang paling penting, upah disini adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰⁹

Pengaturan mengenai pengupahan diatur dalam pasal 88 ayat (1) dan (2) dimana setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia untuk melindungi pekerja/buruh. Dari hasil penelitian di serkel kayu UD. Maenara Gading Desa Pakusari upah yang diberikan kepada pekerjanya sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁹ Pasal 1 angka 10 UU N0. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Penerapan Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs Dan Fiqih Muamalah.

Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.¹¹⁰

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dapat diketahui bahwa tidak adanya Alat Pelindung Diri. Mengenai hal ini terdapat ketidak sesuaian penerapan di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari dengan pasal 86 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menyatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengaturan lebih lanjut mengenai keselamatan kerja diatur dalam undang-undang NO. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pada pengusaha untuk mengusahakan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu di tempat kerja.

¹¹⁰ Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Dalam Pasal 2 ayat 1,2 dan ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri menyatakan bahwa:

- a. Pengusaha wajib menyediakan APD (alat pelindung diri) bagi pekerja/buruh di tempat kerja.
- b. APD yang dimaksud pada ayat 1 harus sesuai dengan Standar Nasional (SN) atau standar yang berlaku.
- c. APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.
- d. Pasal 3 (1) APD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:
 - 1) pelindung kepala;
 - 2) pelindung mata dan muka;
 - 3) pelindung telinga;
 - 4) pelindung pernapasan beserta perlengkapannya;
 - 5) pelindung tangan; dan/atau
 - 6) pelindung kaki.¹¹¹

Adapun ditinjau dari hukum Islam, salah satu bentuk penghormatan pada manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh dihilangkan, juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun. Dan dalam tujuan Islam yaitu *Hifdz Al-Nafs* (memelihara jiwa) Allah berfirman dalam Surah Al-Maidah ayat 8:

¹¹¹ Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil, karena adil itu lebih dekat dengan takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(QS. Al Maidah: 8).

3. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs Dan Fiqih Muamalah.

Adanya perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjuamin hak-hak pekerja dan menjamin keamanan serta perlakuan tanpa terdiskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Akan tetapi, fakta yang ada di serkel kayu UD.

Menara Gading Desa Pakusari masih belum memberikan perlindungan terhadap pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dimana perlindungan pekerja yang masih belum perusahaan berikan diantaranya tidak adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional dan tidak adanya perlindungan jaminan sosial.

Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.¹¹²

Berikut ini ada empat macam perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Fiqih Muamalah.

¹¹² Zaeni Asyhadie, aspek-aspek..., 20

a. Waktu kerja

Waktu kerja biasanya diatur dalam perjanjian kerja sebelum pekerja melakukan hubungan kerja. Adapun waktu kerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari dalam sehari ada 7 jam kerja dan 1 jam istirahat dalam 1 minggu perusahaan memberikan 1 hari libur kerja yaitu pada hari minggu.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Sebagaimana yang terdapat dalam pasal 77 yaitu:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) minggu dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Hal ini sudah jelas bahwa serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari sudah menerapkan waktu kerja sesuai dengan UU N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yangmana perusahaan harus memberikan waktu kerja yang cukup untuk pekerja sehingga pekerja bisa menjaga fisiknya dengan beristirahat.

b. Pengupahan

Upah merupakan hak bagi pekerja, karena upah merupakan tujuan seorang pekerja. Adapun upah yang diberikan serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), untuk kabupaten Jember Tahun 2019 UMR sebesar

2.170.917 akan tetapi diberikan serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari memberikan upah dibawah 2.000.000 perbulan.

Dalam pasal 1 angka 30 UU N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ada atau akan dilakukan.

Dalam pasal 88 ayat (1) UU N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Fiqih Muamalah pekerjaan yang dilakukan di serkel kayu UD. Menara Gading termasuk dalam akad *Ijarah* yang bersifat pekerja yang mana mendapat upah atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam fiqih muamalah hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas. Yang menjadi dasar diperbolehkannya *Ijarah* adalah firman Allah SWT dalam surat At-Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya : Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu

Maka berikanlah kepada mereka upahnya”.

Serta Rasulullah SAW bersabda:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya : “Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442).

Dapat dilihat dari ayat dan hadist tersebut bahwasanya memberikan perlindungan terhadap pekerja termasuk tujuan dalam Islam, perlindungan dalam Islam tidak disebutkan jumlahnya secara detail. Akan tetapi jika dilihat dari hasil wawancara di UD. Menara Gading Perlindungan pengupahan masih belum mengikuti peraturan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang mana seharusnya perusahaan memberikan upah sebesar 2.170.917 perbulan.

Hal ini tidak sesuai dengan pasal 88 ayat (1) UU N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sedangkan dalam Fiqih Muamalah, tepatnya dalam syarat *Ijarah* menyatakan bahwa kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad *Ijarah*. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-nisa' ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu”.

Menurut peneliti, agar para pemberi upah untuk memberikan upah kepada pekerjanya dengan adil sebab upah tersebut sudah merupakan bagian dari hasil jerih payahnya.

c. Jaminan Keselamatan tenaga kerja

Perlindungan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan. Pada kenyataannya di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari belum memberikan perlindungan keselamatan pada pekerjanya. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pekerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari peneliti menemukan bahwa perusahaan tidak memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan pasal 87 ayat (1) UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.¹¹³

Selain mendapatkan keselamatan dan kesehatan merupakan hak setiap pekerja, seperti tertuang dalam pasal 86 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menyatakan bahwa untuk

¹¹³ Pasal 87 ayat (1) UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengaturan lebih lanjut mengenai keselamatan kerja diatur dalam undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pada pengusaha untuk mengusahakan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu di tempat kerja.

Seperti diketahui bahwa menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pengusaha diwajibkan untuk :

- 1) Memeriksa keselamatan badan, kondisi mental, dan tenaga fisik pekerja/buruh yang akan diterima bekerja, maupun pekerja/buruh yang sudah ada secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan disetujui pegawai pengawas.
- 2) Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja/buruh tentang:
 - a) Kondisi dan bahaya yang akan ditimbulkan ditempat kerjanya
 - b) Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan ada di tempat kerjanya
 - c) Alat perlindungan diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan
 - d) Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.

- 4) Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan/atau terbaca.
- 5) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri bagi pekerja atau penusaha.¹¹⁴

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risikorisiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Dalam pasal 31 ayat (1) UU NO. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menyatakan “ peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal”.¹¹⁵

Untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja manusia memiliki kewajiban untuk menjaga keamanan dan keselamatan terhadap dirinya dan orang lain. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Qashas ayat 77:

¹¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum.*, 19.

¹¹⁵ Pasal 30 UU NO. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan Nasional.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagimu (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah kepada (orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al-Qashas:77)

Dari ayat tersebut Allah SWT melarang kita berbuat kerusakan di muka bumi. Dalam artian Allah memerintahkan kita agar senantiasa selalu menjaga lingkungan agar tidak tercemar dan berperilaku yang sehat. Sama halnya bekerja di perusahaan, perlu adanya keselamatan dan kesehatan kerja agar apa saja yang merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan dapat terhindar dari resiko bahaya yang timbul. Dari sini dapat dilihat bahwa serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari tidak memberikan keselamatan dan kesehatan kerja telah bertentangan dengan anjuran-anjuran dalam Islam.

d. Jaminan sosial

Serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari belum memberikan jaminan sosial bagi para pekerjanya. Hal ini bertentangan dengan pasal 99 ayat (1) menyatakan bahwa “ setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa sistem jaminan nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.¹¹⁶

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia selain menjadi tanggung jawab pemberi kerja, juga menjadi tanggung jawab pemerintah dalam rangka melindungi rakyatnya. Terdapat beberapa jenis perlindungan tenaga kerja seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah dan jaminan sosial. Pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan mewujudkan perlindungan jaminan sosial penuh bagi tenaga kerja di Indonesia. Sesuai dengan tujuan diselenggarakannya BPJS yang termuat dalam Pasal 2 yang berbunyi:

“BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta atau anggota keluarganya.”¹¹⁷

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹¹⁸ Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 5 dan 6 dalam UU No.24 Tahun 2011 tentang BPJS, terdapat 2 (dua) jenis BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan sendiri bertugas khusus untuk menyediakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS

¹¹⁶ Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹¹⁷ Pasal 2 UU No.24 Tahun 2011 tentang BPJS.

¹¹⁸ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Ketenagakerjaan bertugas untuk menyelenggarakan 4 (empat) program, diantaranya :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Program ini merupakan perlindungan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan yang disebabkan akibat hubungan kerja dan terdapat unsur ruda paksa yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian seperti terjatuh, terpukul, tertabrak, dan lain-lain.¹¹⁹

Pemberian perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) khusus kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tersebut diantaranya meliputi kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui, dan juga termasuk penyakit yang timbul akibat melakukan pekerjaan.

2) Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu dari 4 (empat) program yang terdapat dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang diartikan sebagai

¹¹⁹ BPJS Ketenagakerjaan, “Gerakan Nasional Lingkaran Peduli Perlindungan Pekerja Rentan”, BPJS Ketenagakerjaan, 2016, 11.

perlindungan kepada peserta berbentuk tabungan yang diperuntukkan di masa tuanya kelak.¹²⁰ Selain mendapatkan tabungan, peserta juga mendapatkan pilihan manfaat layanan tambahan dari pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berupa fasilitas pembiayaan perumahan. Dalam hal ini peserta hanya dapat memilih salah satu program atau fasilitas saja untuk tabungan hari tua atau pembiayaan perumahan.¹²¹

3) Jaminan Pensiun

Program Jaminan Pensiun (JP) merupakan program jaminan sosial ketenagakerjaan ketika tenaga kerja memasuki usia tua, mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia untuk mengganti pendapatan bulanan serta memenuhi kehidupan dasar yang layak.¹²²

Peserta Jaminan Pensiun (JP) adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari pekerja perusahaan dan pekerja pada orang-perseorangan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja berusia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Sedangkan penentuan usia

¹²⁰ BPJS Ketenagakerjaan, “Gerakan Nasional Lingkaran Peduli Perlindungan Pekerja Rentan”, BPJS Ketenagakerjaan, 2016, 14.

¹²¹ BPJS Ketenagakerjaan, “Atasi Derita Pekerja Informal”, Bridge, Vol.08, 2015.

¹²² BPJS Ketenagakerjaan, “Atasi Derita Pekerja Informal”, Bridge, Vol.08, 2015.

pensiun adalah 56 tahun, namun mulai 1 Januari 2019 akan ditetapkan usia pensiun menjadi 57 tahun.¹²³

4) Jaminan Kematian.

Program Jaminan Kematian adalah salah satu program dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang merupakan program perlindungan manfaat berupa pemberian santunan uang tunai karena peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, termasuk apabila peserta dinyatakan oleh lembaga yang berwenang menyatakan hilangnya seseorang.¹²⁴

Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS, menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Dalam pasal 17 ayat (1) dan (2) UU NO. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS menyatakan “Pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

¹²³ BPJS Ketenagakerjaan, “Pensiun Layak Untuk Rakyat Banyak”, Bridge, Vol.03, Februari 2017, 58.

¹²⁴ BPJS Ketenagakerjaan, “Gerakan Nasional Lingkaran Peduli Perlindungan Pekerja Rentan”, BPJS Ketenagakerjaan, 2016, 13.

- a) Teguran tertulis
- b) Denda; dan /atau
- c) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.¹²⁵

Didalam Islam jaminan sosial tidak hanya dibebankan kepada negara semata. Sebaliknya Islam mengkombinasikan antara pemerintah dan swasta, dalam hal ini masyarakat secara keseluruhan dalam penyediaan jaminan sosial. Islam sebagai ajaran yang memuat nilai-nilai normatif, begitu bagus dalam memandang dan menempatkan harkat dan martabat manusia, baik sebagai individu ataupun anggota sosial. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:¹²⁶

- a) Konsep Kesamaan (as-Syawiyah), yang memandang manusia pada dasarnya sama derajatnya. Satu-satunya pembeda dalam Islam adalah Ketaqwaan.
- b) Konsep Keadilan (al-Adalah), yang membongkar budaya nepotisme, dan sikap-sikap korup baik dalam politik ekonomi, hukum hak dan kewajiban, bahkan dalam praktek-praktek keagamaan. Allah SWT berfirman dalam surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

¹²⁵ Pasal 5 ayat (2) PP NO. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

¹²⁶ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultur*, (Jakarta: Lantarabera Press, 2005) hal. 142-147.

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

c) Konsep Kebebasan (al-Huriyah), yang memandang semua manusia pada hakikatnya hanya hamba Tuhan saja, bukan hamba sesama manusia.

Dari temuan yang dikemukakan peneliti, ternyata perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di UD. Menara Gading Desa Pakusari, Kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember masih kurang maksimal, karena perusahaan masih belum menerapkan aspek-aspek dalam hubungan kerja mulai dari perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Islam juga mengatur perlindungan terhadap pekerja mulai dari pengupahan, jaminan sosial yang terutama jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dimana dengan adanya perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan hasil terhadap perusahaan, sehingga kinerja buruh dalam bekerja akan menjadi maksimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan haruslah mengikuti peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah hubungan kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta pengupahan, semua itu telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Fiqih Muamalah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa UD. Menara Gading Desa Pakusari masih memiliki Sistem kerja kurang baik, dimana sistem perjanjian kerja dan pengupahan masih belum diterapkan oleh perusahaan, yang seharusnya buruh dapatkan tidak diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi perusahaan tersebut sudah menerapkan sistem waktu kerja dan istirahat kerja sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Bahwa Serkel kayu UD. Menara Gading Pakusari Jember belum menerapkan keselamatan tenaga kerja, terbukti dengan tidak adanya alat pelindung diri yang menjadi sarana keselamatan kerja yang disediakan oleh pengusaha. Dalam Fiqih Muamalah hal tersebut termasuk dalam tujuan *Hifdz Al-Nafs* (memelihara jiwa) yang mana hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja.
3. Bahwa Pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja di serkel kayu UD. Menara Gading Pakusari Jember belum mendapatkan perlindungan hukum. Hal ini disebabkan oleh perusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta jamsostek walaupun itu merupakan salah satu

hak pekerja. Dalam Fiqih Muamalah memberikan perlindungan terhadap upah pekerja termasuk dalam tujuan Islam, agar pengusaha memberikan upah yang adil sebab upah tersebut merupakan hasil jerih payahnya.

B. Saran

1. Dinas Ketenagakerjaan daerah Jember hendaknya melakukan usaha-usaha seperti sosialisasi atau penyuluhan hukum dan pengawasan agar pekerja dan perusahaan mengetahui bahwa keselamatan kerja untuk menghindari bahaya kecelakaan dan kerugian pada semua pihak akibat kecelakaan kerja. Dinas Ketenagakerjaan juga hendaknya lebih tegas untuk menindak perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan, dengan tujuan demi kebaikan semua pihak.
2. Pengusaha hendaknya lebih bijaksana dan memperhatikan pekerjanya. Jadi, untuk meningkatkan semangat dan produktifitas kerja seorang pekerja, diperlukan fasilitas kesejahteraan atau jaminan sosial seperti BPJS dan jaminan kecelakaan kerja.
3. Pekerja hendaknya mengetahui dan menyadari tentang hak-haknya dalam hubungan kerja, yaitu hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja serta hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja perlu mengetahui bahwa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya, baik pekerja tetap ataupun pekerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jaziri, Abdulrahman. 1994. *Fiqh Empat Madzhab: Hanafi, Maliki, Asy Syafi'i dan Hambali bagian Muamalah Jilid IV*. Semarang: CV. Asy Syifa'.
- Anonim, tt. *Buku Pegangan Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam istem jaminan Sosial Nasional*. Ttp.tp.
- Anonim,. 2017. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin, Zaenal. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali.
- Djamal. M. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Halim, Ahmad, Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hamka. 1983. *Tafsir al-Hamka*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Harisudin, Noor. 2014. *Fiqh Muamalah 1*. Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama.
- Hermawan, Asep. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan Ed-Revisi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J. Lexy. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, Deddy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Narbuko, Cholid. Dkk. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nazir, Muhammad. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Prastowo, Andi. 2011. *Memahami Metode-metode Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Santana K, Septiawan 2010. *Menulis Ilmiah: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhendi, Hendi. 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

Tholhah, Hasan, Muahammad. 2015. *Islam dalam Perspektif Sosiologi Kultur*. Jakarta: Lantarabera Press.

Wahyudi, Eko. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Internet

<http://www.bimkes.org/optimalisasi-program-promosi-kesehatan-dalam-rangka-menekan-angka-kecelakaan-kerja/> akses 12 Juli 2018 pkl. 17.15 Wib.

<http://www.beritasatu.com/nasional/143234-ancaman-kecelakaan-kerja-di-Indonesia-masih-tinggi.html>. Akses 12 Juli 2018 pkl. 17.20.

<https://bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/sejarah.html>. Akses 21 Juli pkl. 09.58 Wib.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/12417/Akrabkan-Apindo-dengan-GN-Lingkar>

<http://gergajikayumartini.blogspot.com/2016/03/pengertian-gergaji-serkel-21.html>. Akses 19 Juli 2018 pkl. 15.34 Wib.

KBBI Online (Kamus Besar Bahasa Indonesia). <http://kbbi.web.id/>. Di Akses Pada Tanggal 12 Juli 2018, 20:54.

Jurnal

BPJS Ketenagakerjaan. 2015. "Atasi Derita Pekerja Informal". Bridge. Vol.08.

BPJS Ketenagakerjaan. 2016."Gerakan Nasional Lingkungan Peduli Perlindungan Pekerja Rentan". Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Vol.01.

M. Basir Syam, "*Kebijakan Dan Prinsip-Prinsip Kenegaraan Nabi Muhammad Saw Di Madinah (622-632 M) Tinjauan Perspektif Pemikiran Politik Islam*", Jurnal Sosial Ilmu Politik Universitas Hasanudin, Vol. 1, No. 1 (Juli, 2015).

Skripsi

Arif Darmawan, "*Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di Pt Poliplas Makmur Santosa Ungaran*". (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2009).

Anis Fu'adah , *Perlindungan Pekerja Bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*". (Skripsi, IAIN Jember, Jember : 2017).

Eggi Ginanjar, "*Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Pada Industri Pengolahan Batu Alam (Studi Kasus Pada Ud. Andika Jaya Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon)*". (Skripsi, IAIN Syekh Nurjati: Cirebon ,2016).

Wahyuni Mayang Sari, "*Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Studi Deskriptif di PT. Mangli Djaya Raya Sempusari Kabupaten Jember)*". (Skripsi, Universitas Jember : Jember).

Undang-undang

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan sosial Nasional.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfiah Rodatul
Nim : 083142062
Fakultas : Syari'ah
Prodi : Muamalah
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di UD. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs Dan Fiqih Muamalah” merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember , 05 November 2019

Saya yang menyatakan



Alfiah Rodatul
NIM : 083 142 062



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136, Telp (0331) 487550, 427005
Fax (0331) 427005, Web: www.fsyariah.iain-jember.ac.id, email: fs.iainjember@gmail.com

No : B. 2000 /In.20/4.a/PP.00.9/11/2018

28 November 2018

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Pimpinan UD. Menara Gading

Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa merahmati kita semua sehingga kita dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan lancar Amiin.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Alfiah Rodatul

Nim : 083142062

Semester : IX

Jurusan/Prodi : Muamalah

Judul Skripsi : Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja Serkel Kayu Di Ud. Menara Gading Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs Dan Fiqih Muamalah

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



JURNAL PENELITIAN

Desa Pakusari Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

No.	Tanggal	Jenis Penelitian	TTD
1.	08 Desember 2018	Menyerahkan Surat Ijin Penelitian	"Haryanto"
2.	08 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Hariyanto	"Haryanto"
3.	08 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Jupri	Jupri
4.	08 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Azis	Azis
5.	08 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Yantrik	Yantrik
6.	08 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Dika	Dika
7.	15 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Hariyanto	"Haryanto"
8.	15 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Jupri	Jupri
9.	15 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Yantrik	Yantrik
10.	15 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Faisol	Faisol
11.	15 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Firna	Firna
12.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Hariyanto	"Haryanto"
13.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Azis	Azis
14.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Haki	Haki
15.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Nurul	Nurul
16.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Ulum	Ulum
17.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Misna	Misna
18.	27 Desember 2018	Wawancara dengan Bapak Andi	Andi

Jember, 03 Januari 2019
Pemilik UD. Menara Gading

"Haryanto"
Bapak Hariyanto

PANDUAN WAWANCARA

Dengan pemilik serkel kayu UD. Menara Gading Pakusari

1. Kapan berdirinya serkel kayu UD. Menara Gading Desa Paakusari?
2. Siapa pemilik serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
3. Bagaimana sistem waktu kerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
4. Apakah dalam 1 minggu ada libur bekerja?
5. Apakah dalam sehari ada jam istirahatnya?
6. Bagaimana sistem penerimaan pekerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
7. Apakah pekerja melakukan kontrak kerja sebelum ada hubungan kerja?
8. Apakah jaminan keselamatan tenaga kerja telah dijamin sesuai dengan UU yang berlaku?
9. Bagaimana sistem jaminan keselamatan kerja yang diberikan serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari terhadap tenaga kerja?
10. Berapa upah yang diberikan terhadap tenaga kerja?
11. Apakah ada upah lembur apabila lebih dari jam kerja?

IAIN JEMBER

Dengan Pekerja serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari

1. Sejak kapan saudara bekerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
2. Bagaimana sistem penerimaan pekerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
3. Apakah ada kontrak kerja sebelum melakukan hubungan kerja?
4. Bagaimana sistem waktu kerja di serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari?
5. Apakah ada kontrak kerja sebelum melakukan hubungan kerja?
6. Apakah pihak pabrik menyediakan alat keselamatan kerja?
7. Bagaimana tindakan pabrik jika terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerjanya?
8. Bagaimana sistem jaminan keselamatan kerja yang diberikan serkel kayu UD. Menara Gading Desa Pakusari terhadap tenaga kerja?
9. Berapa upah yang diberikan terhadap tenaga kerja?
10. Apakah ada upah lembur apabila lebih dari jam kerja?

IAIN JEMBER



Proses Penyerkelan Kayu Sengon

Proses Pengangkutan Kayu ke Truk



Log Kayu Sengon

Mesin Serkel Kayu



Wawancara dengan Bapak Hariyanto



Wawancara dengan Bapak Yantrik

BIODATA MAHASISWA



Nama : Alfiah Rodatul

Tempat/TanggalLahir : Jember, 01 Maret 1993

JenisKelamin : Perempuan

Agama : Islam

Nim : 083 142 062

Fakultas : Syariah

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah /Muamalah

Alamat : Dusun Krajan, Rt. 001/ Rw. 004 Desa Pakusari
Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

RiwayatPendidikan

SD	: SDN Pakusari 03	(Tahun 1999-2005)
SMP	: SMPN 01Mayang	(Tahun 2005-2008)
SMA	: TMI Al-Amien Preduan	(Tahun 2008-2013)

IAIN JEMBER