

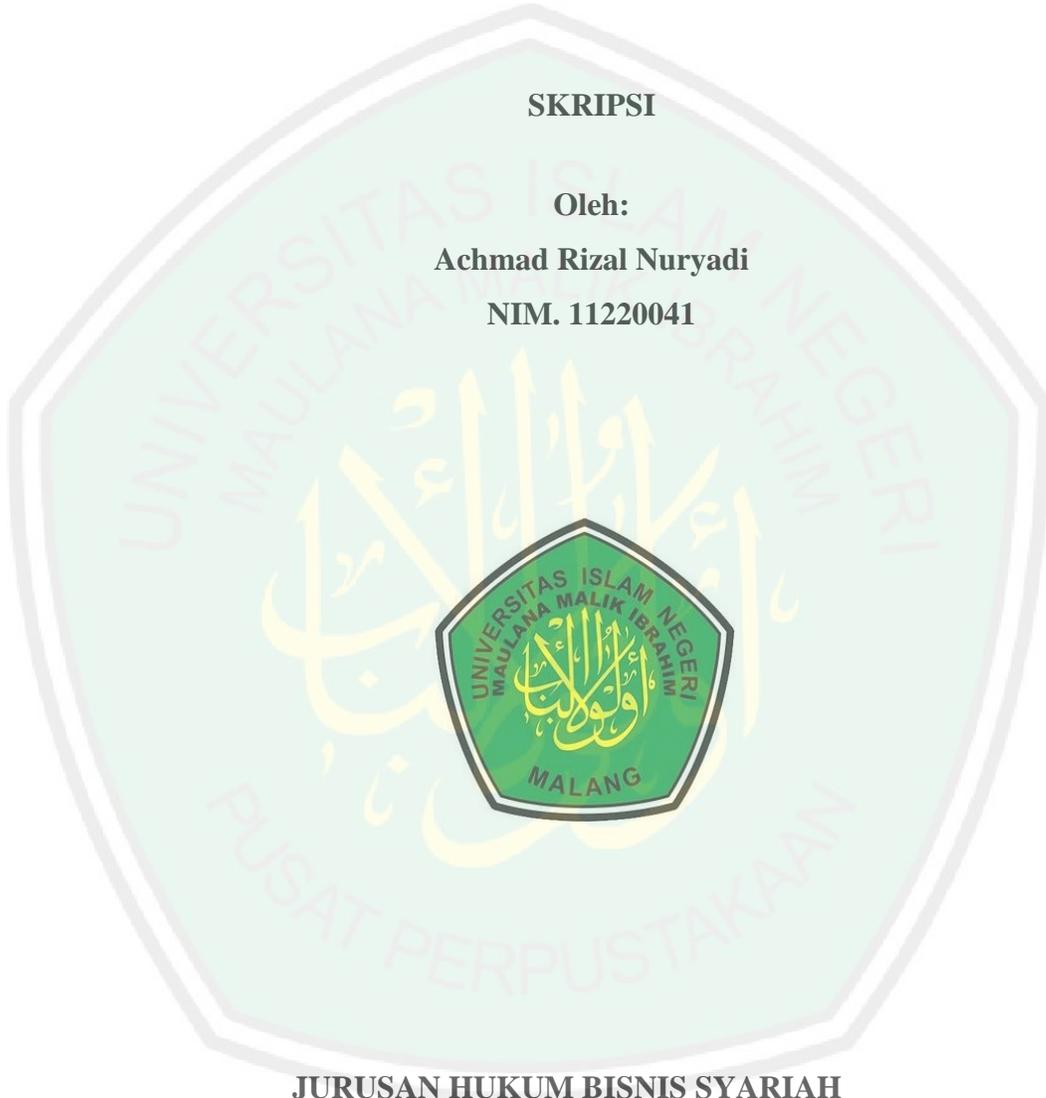
**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PABRIK GULA
KEBONAGUNG KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Rizal Nuryadi

NIM. 11220041



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2017

i

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PABRIK GULA
KEBONAGUNG KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana
Hukum (S.H)*

Oleh:

Achmad Rizal Nuryadi

NIM. 11220041



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2017

ii

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DI PABRIK GULA KEBONAGUNG
KABUPATEN MALANG**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh batal demi hukum.

Malang, 09 Mei 2017

Penulis,



Achmad Rizal Nuryadi
NIM. 11220041

HALAMAN PERSETUJUAN

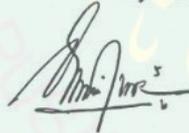
Setelah membaca dan mengoreksi proposal skripsi saudara Achmad Rizal Nuryadi
NIM: 11220041 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Malang
dengan judul:

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PABRIK GULA
KEBONAGUNG KABUPATEN MALANG**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat
ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

Malang, 07 September 2017

Dosen Pembimbing,



Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP. 197805242009122003

HALAMAN PENGESAHAN

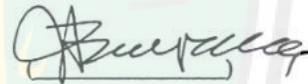
Dewan Penguji Skripsi saudara Achmad Rizal Nuryadi, NIM 11220041, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PABRIK GULA KEBONAGUNG KABUPATEN MALANG

Telah dinyatakan lulus dengan nilai B+ (Cukup)

Dengan Penguji:

1. Dr. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 196910241995031003



Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP. 197805242009122003



Sekretaris

3. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.H.I
NIP. 197303062006041001



Penguji Utama

Malang, 24 Oktober 2017



Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum.
NIP. 196512052000031001

MOTTO

Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum di capai - Schopenhaur



PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang ber-standard internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا	tidak dilambangkan	ض	Dl
ب	B	ط	Th
ت	T	ظ	Dh
ث	Ts	ع	'(koma menghadap keatas)
ج	J	غ	Gh
ح	<u>H</u>	ف	F
خ	Kh	ق	Q

د	D	ك	K
ذ	Dz	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W
ش	Sy	ه	H
ص	Sh	ي	Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apa-bila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya meng-ikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlommah dengan “u,” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a)panjang =â	Misalnya لاقا	menjadi qâla
Vokal (i)panjang =î	Misalnya لاقى	menjadi qîla
Vokal (u)panjang = û	Misalnya لاقو	menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya'nisbat, maka tidak boleh di gantikan dengan “i’”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawudan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong(aw)= وـ	Misalnya لوق	Menjadi qawlun
Diftong (ay) = ــ	Misalnya ريخ	Menajdi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya تاسر دمللا لاسرلا menjadi al-risalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya تمر حف Menjadi âh.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (لا) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...

3. Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.
4. Billâh 'azza wa jalla.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepo-tisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “‘Abd al-Rahmân Wahîd,” “‘Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalat”.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini selesai pada waktunya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk syarat mendapatkan gelar sarjana strata S1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya, yang telah membawa petunjuk kebenaran bagi seluruh umat manusia yaitu *Ad-Dinul Islam* dan yang kita harapkan safa'atnya di dunia dan di akhirat.

Tidak lupa penyusun mengucapkan banyak terima kasih teriring do'a kepada seluruh pihak yang telah membantu, memperlancar, serta mendukung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Saifullah, SH.,M.Hum selaku dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhrudin, M.HI selaku ketua jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Khoirul Hidayah, M.H. Selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan kesabaran dan ketelatenannya membimbing dan mengarahkan dalam penulisan proposal sampai pada terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak Ramli dan Ibu Saleha yang selalu mendo'akan, mengarahkan, dan memberikan dukungannya dengan tulus.

Semoga seluruh pengorbanan dan kasih sayang beliau mendapatkan imbalan dari Allah SWT.

6. Kakak ku Nora Elisa dan Adik ku Achmad Nafhis Nafkhan Maulana yang selalu memberikan semangat dan motivasi padaku untuk dapat terus menjadi yang lebih baik.
7. Dulur-dulur UKM UNIOR semua yang menjadi tempat bagi saya mengembangkan bakat dan hobi saya hingga saat ini.
8. Sahabat dan seluruh teman-teman seperjuanganku HBS yang selalu senantiasa memberikan semangat dan kebahagiaan selama ini.
9. Saudari Saida Fitria yang selalu membantu dalam mengerjakan skripsi ini dan memberikan semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Semoga Allah SWT akan selalu melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat di laporkan dalam sidang. Penulis hanya bisa mendo'akan semoga amal ibadahnya dapat diterima oleh Allah SWT sebagai amal yang barokah

Tiada kata yang patut penyusun sampaikan selain untaian do'a, semoga apa yang telah penyusun tulis dalam laporan ini bermanfaat bagi semua pihak. Penyusun sadar bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat di harapkan.

Malang, 06 September 2017

Penulis,

Achmad Rizal Nuryadi

NIM. 11220041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	12

A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kerangka teori	16
1. Konsep Perlindungan Tenaga kerja.....	16
2. Kewajiban Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
3. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	19
4. Sanksi Pelanggaran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	32
5. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Islam.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Jenis penelitian	37
B. Pendekatan Penelitian	37
C. Lokasi Penelitian.....	38
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Metode Pengolahan Data	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang	44
1. Sejarah Perusahaan.....	44
B. Pembahasan.....	48
1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang.....	48

2. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang	57
BAB V. PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	



Daftar Tabel

Tabel 1.1 : Persamaan dan Perbedaan.....	15
Tabel 4.1 : Badan Hukum Pengelola Pabrik Gula Kebon Agung.....	47
Tabel 4.2 : Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang.....	56



Daftar Lampiran

Lampiran 1	: Daftar Pertanyaan	72
Lampiran 2	: Dokumentasi Kegiatan	73
Lampiran 3	: Bukti Konsultasi	75
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian	76
Lampiran 5	: Surat Bukti Penelitian.....	77
Lampiran 6	: Biodata Penulis	78

ABSTRAK

Rizal Nuryadi, Achmad, NIM 11220041, 2017, **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang**, Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Kata Kunci: Kesehatan, Keselamatan, Hukum Islam

Salah satu yang penting dibahas dalam bidang ketenagakerjaan adalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan kewajiban pengusaha/perusahaan untuk memenuhi salah satu hak pekerja di tempat kerja. Yang dimaksud dalam hal ini adalah perusahaan wajib mengadakan perlindungan K3 bagi pekerjanya yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kewajiban ini yang sering diabaikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kerugian materil dan moril bagi pekerja. Pabrik Gula Kebonagung Malang merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang produksi gula. Yang mempunyai tingkat bahaya yang tinggi. Selain menjelaskan konsep perlindungan K3 menurut UU, peneliti juga tertarik untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam mengenai konsep K3.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui dan mengkaji lebih jauh terhadap pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang. 2) Mengetahui bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja.

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian yuridis empiris. Penelitian ini juga disebut penelitian *field research* dikarenakan penelitian lebih menekankan kepada lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan empiris. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pabrik Gula Kebonagung belum maksimal dalam melaksanakan perlindungan K3. Meski sudah melakukan upaya perlindungan K3 dengan menyediakan alat pelindung diri/keselamatan, kenyataannya masih ada pekerja yang enggan memakainya. Selain itu perlindungan K3 dalam islam sangat dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri terkena kerusakan (kecelakaan kerja). Selain itu, perlindungan tersebut sangat penting karena untuk kemashlahatan untuk pekerja.

ABSTRACT

Rizal Nuryadi, Achmad. 11220041. 2017. The view of Islamic Law against the Implementation of Occupational Safety and Health at Kebonagung Sugar Factory of Malang Regency, Thesis, Sharia Business Law Department, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim Malang State Islamic University, Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Keywords: Health, Safety, Islamic Law

One of the important issues that was discussed in the field of employment was about Occupational Safety and Health (K3/OSH). K3 was regulated in Law no. 13 of 2003 about the Employment which coordinates the obligations of employers / enterprises to fulfill one of the rights of workers in the workplace. Referred to in this case, the company must provide OSH protection for workers who are integrated with the company's management system. The obligation is often ignored by the company that causes material and moral for workers. Kebonagung Sugar Factory of Malang is an industrial company that produces sugar. Which has a high danger level. In addition to explain the concept of K3 protection according to the law, researcher is also interested to know how the Islamic view of the concept of K3.

The purposes of this study are to: 1) Know and explore further the implementation of Occupational Safety of Health in PG Kebonagung Malang. 2) Know the Islamic law views against the implementation of Occupational Safety and Health.

This research includes the empirical juridical research. This research is also called field research research because the research is more emphasis on the field. The approach uses the empirical approach. In this research, the data analysis method uses descriptive analysis method.

The results of the research showed that Kebonagung Sugar Factory had not been maximal in implementing K3 protection. Although it has been doing K3 protection by providing personal protective equipment / safety, in fact, there were reluctant workers to use it. In addition, the protection of K3 in Islam is highly recommended, because it is a form of self-protection (work accidents). In addition, the protection is very important to give safety to the workers

ملخص البحث

رزال نور يدي، أحمد، 11220041، 2017. نظرة قانون الاسلامية على تنفيذ السلامة والصحة العمل في مصنع السكر كابون أكونج مالانج، البحث الجامعي، قسم قانون الاقتصادية الشريعة، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرف: الدكتور خير الهداية، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الصحة، السلامة، الشريعة الإسلامية

واحدة من القضايا الهامة التي تبحث في مجال العمل هي عن السلامة والصحة المهنية (K3). نظم K3 في القانون رقم. 13 لسنة 2003 عن العمل الذي قام الالتزام رجل العمل / الشركة لتلبية واحدة من حقوق العمال في مكان العمل. المقصود في هذه الحالة يعني يجب الشركة عقد حماية K3 للعاملين الذين يتكاملون مع أنظمة إدارة الشركة. هذا الالتزام كثيرا ما تتجاهل الشركة من أجل إحداث خسارة مادية ومعنوية للعمال. مصنع السكر كابون أكونج مالانج هو شركة صناعية التي تعمل في إنتاج السكر. التي لديها مستوى الخطر العال. بالإضافة إلى شرح مفهوم الحماية K3 وفقا للقانون، الباحث يهتم أيضا لمعرفة كيف وجهة النظر الإسلامية عن مفهوم K3

واما الغرض من هذا البحث إلى: 1) تحديد وتقييم على تنفيذ السلامة والصحة العمل في مصنع السكر كابون أكونج مالانج. 2) معرفة كيف يرى الشريعة الإسلامية على تنفيذ السلامة الصحية المهنية.

هذا البحث هو البحث القضائي التجريبي. و أيضا دراسة ميدانية لمزيد من التركيز على البحث الميدانية. والنهج هو النهج التجريبي. في هذا البحث، طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة التحليلية الوصفية.

ظهرت نتائج البحث أن مصنع السكر كابون أكونج لم يكن القصوى في تنفيذ الحماية K3 على الرغم ذلك، فعل جهود حماية K3 مع توفير معدات الوقاية الشخصية / السلامة، في الواقع ما زال هناك العامل الذي يتردد في ارتداء له. وبالإضافة إلى ذلك، ينصح حماية K3 في الإسلام، هذا هو شكل من أشكال الحماية الذاتية (حوادث العمل). وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحماية مهمة جدا لأنها لصالح العامل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mendefinisikan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan di olah oleh buruh. Tenaga kerja dapat diartikan pula sebagai

¹ Sultani, *Pekerja dalam Pusaran Negara dan Pengusaha*, (Bandung: Kompas Senin, 2007), h. 5.

segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.² Oleh karena itu pemeliharaan keselamatan kesehatan pekerja mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga akan berimplikasi pada laju perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Alasan gangguan kesehatan merupakan alasan absen terbesar dibandingkan dengan alasan absen yang lainnya seperti mangkir, ijin dll.³ Sehingga akan berdampak pada terjadinya kecelakaan kerja, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban bagi manajemen perusahaan untuk melaksanakan program keselamatan kesehatan kerja. Sehingga akan terhindar dari kerugian–kerugian yang besar yang akan menimpa pekerja ataupun pihak perusahaan.

Sering kita mendengar di media massa baik itu televisi ataupun koran yang memberitakan terjadinya kecelakaan kerja yang biasanya menimpa pekerja bangunan atau kecelakaan transportasi. Kecelakaan kerja dapat menimpa siapa saja dan kapan saja bisa terjadi, baik dalam ruangan atau luar tempat kerja. Penyebab kecelakaan biasanya dibedakan menjadi dua macam penyebab yaitu:⁴

² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 1, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995, hlm 248

³ Heidjhrachman Ranupandojo, *Dasar–dasar Manajemen*, Cet. Ke-2, (Jakarta : Kencana, 2008), h. 99.

⁴ H. Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-7, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.188

a. Penyebab teknis

Penyebab ini berhubungan dengan adanya kekurangan peralatan, material, lingkungan kerja, pemasangan lampu yang menyilaukan, kurangnya petunjuk – petunjuk penggunaan, suara yang sangat bising, dll.

b. Penyebab manusia

Penyebab manusia ini berhubungan dengan kekurangan individu, seperti kurang cakap bekerja, miskin bakat, kurang hati – hati, melamun, stress, dll.

Perhatian pemerintah terhadap para pekerjapun nampaknya kurangdirasakan oleh para pekerja itu sendiri. Hal ini terlihat dalam jajak pendapat yang dilakukan oleh “*Kompas*” tentang pekerja dalam pusaran Negara dan pengusaha. Dalam jajak pendapat tersebut diketahui:⁵data survei angkatan kerja nasional 2004-2006 mengungkapkan rendahnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja pekerja. Dari fasilitas tempat kerja terungkap 70,2 persen pekerja Indonesia menganggap fasilitas tempat kerja mereka masih tetap buruk, begitu juga dengan fasilitas keselamatan kerja. Sekitar 61,4 persen pekerja menganggap ketersediaan fasilitas tersebutdi tempat kerja mereka juga buruk. Kondisi yang sama juga dialami oleh 59,0 persen pekerja dalam hal jaminan kesehatan.

⁵ Sultani, *Pekerja dalam Pusaran Negara dan Pengusaha*, (Kompas Senin, 7 Mei 2007) h. 5.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam mengatur K3 berada dalam pasal 86 dan 87 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut⁶ :

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Buruknya perhatian perusahaan kepada pekerja tersebut diperparah dengan lemahnya intervensi Negara dalam menegakkan aturan ketenagakerjaan. Secara normative, pemerintah memang telah mengeluarkan berbagai aturan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya terkadang tidak sesuai dengan yang dikehendaki.

Hubungan perburuhan yang adil dapat diciptakan dalam sistem sosialisme. Dengan perkataan lain program utama sistem sosialisme sejak awal adalah menciptakan suasana hubungan kerja yang adil di antara

⁶ Pasal 86 dan 87 UU No. 3 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan.

majikan dan buruh dalam perusahaan.⁷ Buruh dalam setiap perusahaan tidak dijadikan pelayan mesin tetapi bagaimana mesin bekerja dan buruh juga tidak dijadikan alat pemimpin perusahaan untuk mengejar keuntungan. Sebaliknya buruh harus bersama majikan duduk bersama menentukan aturan main hubungan kerja sehingga setiap buruh benar-benar merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan.

Konsep keadilan ekonomi dalam Islam mengharuskan setiap orang mendapatkan haknya dan tidak mengambil hak atau bagian dari orang lain. Peringatan akan ketidakadilan dan eksploitasi ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak individu buruh (masyarakat), juga untuk kesejahteraan umum sebagai tujuan utama Islam.

Agama Islam mengajarkan agar setiap muslim berupaya memperoleh dan memelihara kesehatan dan kebahagiaan dalam hidupnya. Kebahagiaan hidup di dunia sangat erat hubungannya dengan kesehatan fisik jasmaniah seseorang, apalagi para pekerja yang senantiasa diharapkan untuk selalu sehat di dalam maupun di luar kerja. Ajaran Islam membimbing umat manusia supaya memperhatikan beberapa faktor yang dapat menghantarkan menuju hidup sehat. Allah SWT berfirman:

كُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ

⁷ Mubyarto, *Membangun Sistem Ekonomi*, Cet Ke-1, (KeYogyakarta: BPFE, 2006), h. 106.

Artinya: Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah rizkikan kepadamu, dan bertaqwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada- Nya.⁸

Dari ayat tersebut di atas dapat diketahui bahwa begitu besarnya perhatian Islam terhadap umatnya. Terlebih lagi bagi para pekerja agar tidak lalai memelihara kesehatan, agar terhindar dari berbagai penyakit yang timbul akibat kerja. Untuk menjaga kondisi badan yang sehat dan tidak mudah terserang penyakit agama Islam menganjurkan untuk makan makanan yang sehat dan halal, karena sesungguhnya tubuh dan anggota badan mempunyai hak yang harus di pelihara kesehatannya.

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian di PG Kebonagung Malang. Tentunya dalam pengerjaan tersebut membutuhkan tenaga yang profesional di bidangnya, agar membuahkan hasil yang maksimal. Dengan resiko kerja yang cukup besar, karyawan di tuntut ekstra hati-hati dalam bekerja. Mengingat; kelengahan, tidak konsentrasi dalam bekerja akan menyebabkan kecelakaan kerja yaitu berupa cacat fisik. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan seperti perbaikan upah, alat pelindung saat bekerja, jaminan kesehatan kerja, penyuluhan, diklat dll. Dari uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja di perusahaan tersebut. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah Tinjauan Hukum Islam Terhadap

⁸ Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahannya, Semarang: Toha Putra, 1996, hlm 97

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang?
2. Bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah

1. Untuk mengetahui dan mengkaji lebih jauh terhadap pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap ilmu hukum khususnya dalam bidang sosial. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap konsep pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja dalam pelanggaran penerapan kesehatan dan kesehatan kerja yang tidak sesuai dalam penerapan syariah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk mencapai gelar akademik S1 serta sebagai bahan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

berkaitan dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja yang mengatur tentang hak perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan.

E. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang kata-kata penting yang diinginkan oleh penulis dalam penulisan ini, sehingga tidak ada kesalahpahaman tentang arti kata yang dimaksud. Hal ini juga bertujuan untuk membahas pengertian dan ruang lingkup kata-kata itu. Pengertian kata-kata dimaksud diuraikan sebagai berikut:

1. Hukum Islam

Makna syari'ah adalah jalan ke sumber (mata) air, dahulu (di arab) orang mempergunakan kata syari'ah untuk sebutan jalan setapak menuju ke sumber (mata) air yang diperlukan manusia untuk minum dan membersihkan diri⁹. Kata syari'ah ini juga berarti jalan yang lurus, jalan yang lempang tidak berkelok-kelok, juga berarti jalan raya. Kemudian penggunaan kata syari'ah ini bermakna peraturan, adat kebiasaan, undang-undang dan hukum. Syariah islam berarti segala peraturan agama yang ditetapkan Allah untuk umat islam, baik dari Al-Qur'an maupun dari sunnah Rasulullah saw yang berupa perkataan, perbuatan ataupun takrir (penetapan atau pengakuan).

⁹ Ali, Mohammad Daud , *Hukum Islam* (Jakarta: Rajawali press, 2003), hl 235.

Pengertian tersebut meliputi ushuluddin (pokok-pokok agama), yang menerangkan tentang keyakinan kepada Allah beserta sifat-sifatnya, hari akhirat dan sebagainya, yang semuanya dalam pembahasan ilmu tauhid atau ilmu kalam. Ia juga mencakup kegiatan-kegiatan manusia yang mengarah kepada pendidikan jiwa dan keluarga serta masyarakat. Demikian pula tentang jalan yang akan membawanya kepada kehidupan yang sejahtera dan bahagia. Ini semuanya termasuk dalam pembahasan ilmu akhlak.

Menurut pengertian-pengertian tersebut, syariah itu meliputi hukum-hukum Allah bagi seluruh perbuatan manusia, tentang halal, haram, makruh, sunnah dan mubah pengertian inilah yang kita kenal ilmu fiqh, yang sinonim dengan istilah “undang-undang”. Para pakar hukum islam selalu berusaha memberikan batasan pengertian “Syariah” yang lebih tegas, untuk memudahkan kita membedakan dengan fiqh, yang dia antaranya sebagai berikut:

- a. Imam Abu Ishak As-syatibi dalam bukunya Al-Muwafaqat ushulil ahkam mengatakan : Artinya “ bahwasannya arti syariat itu sesungguhnya menetapkan batas tegas bagi orang-orang mukallaf dalam segala perbuatan, perkataan dan akidah mereka.¹⁰
- b. Syikh Muhammad Ali Ath-thawi dalam bukunya kassyful istilahlil funun mengatakan : Artinya “Syariah yang telah diisyaratkan Allah untuk para hambaNya, dari hukum-hukum yang telah dibawa oleh

¹⁰ Rasjidi, *Hukum Islam dan Pelaksanaannya dalam Sejarah*, (Jakarta : Bulan Bintang), h. 25.

seseorang nabi dan para nabi Allah as. Baik yang berkaitan dengan cara pelaksanaannya, dan disebut dengan far'iyah amaliyah, lalu dihimpun oleh ilmu kalam dan syari'ah ini dapat disebut juga pokok akidah dan dapat disebut juga dengan diin(agama) dan millah. Definisi tersebut menegaskan bahwa syariah itu muradif(sinonim) dengan diin dan milah(agama). Berbeda dengan ilmu fiqih, karena ia hanya membahas tentang amaliyah hukum(ibadah), sedangkan bidang akidah dan hal-hal yang berhubungan dengan alam ghaib dibahas oleh ilmu kalam atau ilmu tauhid.¹¹

- c. Prof. DR. Mahmud Salthut mengatakan bahwa : “syariah ialah segala peraturan yang telah diisyaratkan Allah,atau ia telah mensyariatkan dasar-dasarnya, agar manusia melaksanakannya, untuk dirinya sendiri dalam berkomunikasi dengan TuhanNya dengan sesama muslim dengan sesama manusia denga alam semesta dan berkomunikasi dengan kehidupan.”¹²

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan gambaran dan pemahaman yang sistematis, maka penulis skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- Bab I** Pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, manfaat penulisan skripsi, telaah pustaka, metode penulisan skripsi dan sistematika penulisan skripsi.

¹¹ Rasjidi, *Hukum Islam dan Pelaksanaannya dalam Sejarah*, (Jakarta : Bulan Bintang), h. 25

¹² Rasjidi, *Hukum Islam dan Pelaksanaannya dalam Sejarah*, (Jakarta : Bulan Bintang), h. 25.

- Bab II** Kajian pustaka merupakan kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini yang membahas tentang keselamatan kesehatan kerja , keselamatan kerja dalam dalam islam. Bab ini juga menguraikan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tinjauan hukum islam dalam keselamatan kesehatan kerja.
- Bab III** Metode penelitian yang menguraikan semua prosedur dan tahap-tahap penelitian mulai dari persiapan hingga penelitian berakhir dengan mengemukakan alasan-alasan tertentu meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan uji keabsahan data.
- Bab IV** Hasil penelitian dan pembahasan mengenai data, fakta dan informasi yang dianalisis dengan teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya meliputi tinjauan hukum islam terhadap pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja di PG Kebonagung Kabupaten Malang.
- Bab V** Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta saran-saran bagi pembaca dan masyarakat tempat penulis mengadakan penelitian. Selain itu dalam penyusunan skripsi ini penulis juga menyertakan daftar pustaka dan beberapa lampiran yang dirasa perlu dalam melaporkan dan menganalisis hasil penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini, penulis akan mencoba menelaah buku–buku atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja. Adapun yang berkaitan dengan judul ini antara lain:

1. Penelitian dengan judul "*Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah)*", yang ditulis oleh Nur Rofiah, mahasiswi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016. Hasil dari penelitian tersebut adalah dalam praktiknya dilapangan tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri. CV Mupakat Jaya teknik juga tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan. Maka perusahaan tersebut belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas K3 dibidang konstruksi. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dibidang produksi.

2. Yulia Sri Suryani, ia menjelaskan tentang *”Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Kayu Lapis PT. East Mark Temanggung “*. Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014. Penelitian ini menjelaskan tentang peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan kayu lapis PT Eastmark sesuai keputusan Bupati Temanggung Nomor 130.2/40 tahun 2004 yaitu melakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan dilakukan secara langsung pada waktu pengawasan dilakukan dan secara tidak langsung dilakukan melalui penyuluhan. Namun pada pelaksanaannya keselamatan dan kerja belum sepenuhnya dapat diterapkan, karena terdapat beberapa hambatan seperti belum terbentuknya manajemen keselamatan, kesehatan kerja di perusahaan, serta lemahnya pengawasan dari perusahaan.

Adapun persamaanya adalah sama-sama membahas tentang kesehatan kerja, sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas tentang perspektif UU No.13 Tahun 2003 saja sedangkan penelitian saya selain menggunakan UU juga menggunakan perspektif hukum islam.

3. Penelitian dengan judul *”Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan”*, ditulis oleh Dian Octavianina Saraswati, mahasiswi Fakultas

Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan, serta manfaat yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian mengidentifikasi manfaat dari pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini menganalisa dan meninjau masalah prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan studi kepustakaan. Dalam metode analisis data yang digunakan analitis data kualitatif.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Sedangkan, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat.

Dari beberapa studi terdahulu di atas dapat disimpulkan dalam tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1. Persamaan dan Perbedaan

No	Nama peneliti/ Jurusan/ Fakultas/ PT/ Tahun	Judul	Objek Formil	Objek Materil
1.	Nur Rofiah, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016	<i>Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah)</i>	Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dibidang konstruksi bangunan	Selain menggunakan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 sebagai tinjauannya, penelitian ini juga menggunakan hukum islam yakni dengan Mashlahah Mursalah
2.	Yulia Sri Suryani, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014	<i>Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Kayu Lapis PT. East Mark Temanggung</i>	Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam bidang produksi	Penelitian ini menggunakan perspektif Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3.	Dian Octaviani Saraswati, Program studi magister ilmu hokum, Fakultas Hukum Univrsitas Diponegoro Semarang, 2007	<i>Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan</i>	Mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu peusahaan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative. Sebagai pedomannya adalah Undang-Undang No. 1 tahun 1970

B. Kerangka Teori

1. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹³ Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar buruh\pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja\buruh.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah.¹⁶ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi Soepomo

¹³ Pasal 1 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 1 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Huku Islam*. (Malang: Uin Maliki Malang, 2012). h. 36.

yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan kerja menjadi 3 macam¹⁷:

Perlindungan Ekonomis keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut perlindungan sosial.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal

¹⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia). h. 61.

yang harus dilindungi pengusaha/ perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan soaial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

2. Kewajiban Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam mengatur K3 berada dalam pasal 86 dan 87 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut¹⁸ :

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

¹⁸ Pasal 86 dan 87 UU No. 3 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan.

2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada tahun 1986 WHO dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan mengatakan bahwa kesehatan adalah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan dari kehidupan. Dalam Pasal 1 UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.¹⁹

Pengertian ini digunakan karena upaya penyelenggaraan kesehatan kerja selain diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga disebut dalam pasal 11 ayat 1 e UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan bahwa unsur penyelenggaraan upaya kesehatan salah satunya adalah kesehatan kerja.

Menurut Suma'mur, unsur kesehatan erat kaitanya dengan lingkungan kerja dan pekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kesehatan kerja. Kesehatan kerja diatur sebelumnya UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dalam UU tersebut tidak dicantumkan definisi terkait keselamatan kerja, sehingga definisi keselamatan kerja diambil dari pendapat para ahli dibidang ketenagakerjaan.

¹⁹ UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Pasal 1 ayat 2 No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.²⁰

Mathis dan Jackson dalam Zailani Alamsyah menyatakan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Lalu Husni, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.²¹

Jadi, keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha perlindungan terhadap pekerja terkait dengan pekerjaannya, untuk menjaga dan mencegah terjadinya resiko kerja pada pekerja di perusahaan serta menjamin kesejahteraan pekerja.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketentuan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang

²⁰ PP No. 50 tahun 2002 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²¹ Lalu Husni. *Definisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada., 2007). h. 138.

Ketenagakerjaan. Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari K3 yaitu:

- a. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktifitas kerja.
- b. Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- c. Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Serta tujuan khusus antara lain :

- a. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerja.²²

c. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam pasal 87 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagaimana terdapat pada PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

²² UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.²³

Pada pasal 1 ayat 1 PP No. 50 Tahun 2002 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.²⁴

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan K3, yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam pasal 5 PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa²⁵;

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaan.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. Memperkejakan pekerja/buruh paing sedikit 100 (seratus) orang atau,
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

²³ Per. 05/men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²⁴ PP No. 50 tahun 2002 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²⁵ PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

3. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perusahaan merupakan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Hal-hal yang ditur dalam SMK3 dicantumkan dalam pasal 6 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa²⁶;

1. SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) meliputi:
 - a. Penetapan kebijakan K3
 - b. Perencanaan K3
 - c. Pelaksanaan rencana K3
 - d. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dan
 - e. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Sesuai pasal 7 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam menyusun kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus²⁷ :

- a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi :
 - 1) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko;
 - 2) Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - 3) Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - 4) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 - 5) Penilaian afisiensi dan efektifitas sumber daya yang disediakan.
- b. Memperhatikan peningkatan kerja manajemen K3 secara terus-menerus;
- c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh.

Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin dan alat tertentu dari Kementerian Kerja dan Transmigrasi termasuk

²⁶ PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²⁷ PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

untuk pengoperasian ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut.

Sesuai pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Siste Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Penerapan SMK3 bertujuan untuk²⁸:

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, dan terintegrasi;
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman , nyaman, dan efisien untuk mendorong efektifitas.

Penerapan SMK3 mempunyai banyak manfaat bagi industri, antara lain²⁹ :

- a. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja;
- b. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
- c. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.
- d. Meningkatkan *image market* terhadap perusahaan.
- e. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan.

d. Kecelakan Kerja dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Penyakit Akibat Kerja dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja di Indoesia belum terkordinir dengan baik. Sebagai faktor penyebab sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan

²⁸ Pasal 2 PP No. 50 Tahun 2002 tentang Penerapan Sisitem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

²⁹ PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia.

Dalam penjelasan UU No 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya keselamatan kerja supaya kesehatan kerja agar tidak terjadi gangguan kehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya.³⁰

Pasal 1 ayat 6 UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Jika terjadi kecelakaan kerja pengusaha/perusahaan wajib untuk melaporkannya pada pemerintah.³¹

Dalam pasal Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja, penyakit yan timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Presentase penyebab kecelakaan kerja menurut Hastuti dan Adiata dalam Isfany, fakta penyebab kecelakaan disebabkan oleh faktor tindakan-tindakan tidak aman 85% dan kondisi tidak aman 10% dan faktor alam 5%.

³⁰ Penjelasan UU No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan.

³¹ UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Tarwaka yang mengutip dalam Fauzi menjelaskan bahwa kecelakaan kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Tidak diduga semula, karena dibelakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan.
- b. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun material.
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja.
- e. Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja (JAMKESTEK)

Pasal 1 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.³²

Jaminan sosial tenaga kerja saat ini telah beralih menjadi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dilaksanakan dibawah naungan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum

³² Pasal 1 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.³³ Seluruh program jaminan sosial kemudian berganti menjadi BPJS per Januari 2014, termasuk jaminan kesehatan kerja.³⁴

BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.³⁵ Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.³⁶

Ruang lingkup meliputi jaminan kesehatan tenaga kerja meliputi³⁷:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja:

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni³⁸ :

- 1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.
- 2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan kerja ialah :

- a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima maupun tidak;

³³ Pasal 1 ayat 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

³⁴ Pasal 62 ayat 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

³⁵ Pasal 9 ayat 2 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

³⁶ PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

³⁷ Pasal 6 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

³⁸ Pasal 8 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

- b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c) Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

Yang dijamin dalam Jamian Kecelakaan Kerja meliputi³⁹ :

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitas;
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
 - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan
 - 4) Santunan kematian.⁴⁰
- b. Jaminan kematian;

Yang mendapat jaminan kematian, yakni :

- 1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
- 2) Jaminan Kematian sebagaimana meliputi :
 - a) Biaya pemakaman;
 - b) Santunan berupa uang

³⁹ Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsosotek.

⁴⁰ Pasal 12 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

c. Jaminan Pensiun

Pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun berdasarkan asuransi sosial. Prinsip tabungan wajib diberlakukan dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan kepada pekerja yang tidak memenuhi batas minimal jangka waktu pembayaran iuran saat memasuki masa pensiun. Pekerja ini mendapatkan uang tunai sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya saat berhenti bekerja.

d. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena⁴¹ :

- 1) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- 2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah⁴².

Dalam pasal 15 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, disebutkan bahwa⁴³ :

1. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

⁴¹ Pasal 14 ayat 1 UU No. 13 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

⁴² Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

⁴³ UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

3. Penerapan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sehingga diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan melalui mekanisme asuransi. Dalam prosedurnya, penarikan iuran asuransi dilakukan oleh pengusaha/perusahaan pada pekerjanya sebagaimana yang termaktub dalam pasal 19 dan 19 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut⁴⁴ :

Pasal 19

1. Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.
2. Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Pasal 17

1. Pemberi Kerja wajib membayar Iuran Jaminan Kesehatan seluruh Peserta yang menjadi tanggung jawabnya pada setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan.
2. Apabila tanggal 10 (sepuluh) sebagaimana dimaksud ayat (1) jatuh pada hari libur, maka iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.
3. Pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah termasuk iuran yang menjadi tanggung jawab Peserta.
4. Keterlambaan pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , dikenakan denda administratif sebesar 2% (dua persen) per bulan dari total iuran yang tertunggak dan dibayar oleh Pemberi Kerja.
5. Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta bukan Pekerja wajib membayar Iuran Jaminan Kesehatan setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan.

⁴⁴ Pasal 18 dan 19 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

6. Pembayaran iuran Jaminan Kesehatan dapat dilakukan diawal untuk lebih dari satu (satu) bulan.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan denda administratif diatur dengan Peraturan PBJK Kesehatan.

Selanjutnya, diatur pula besarnya iuran yang harus bayarkan kepada BPJS, berdasarkan pasal 27 dan 28 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut⁴⁵ ;

Pasal 27

1. Besarnya jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan presentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja.
2. Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala.
3. Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berskala.
4. Batas upah yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditinjau secara berskala.
5. Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

Pasal 28

1. Pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang dan ingin mengikutsertakan anggota keluarga yang wajib membayar tambahan iuran.
2. Tambahan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

⁴⁵ Pasal 27 UU no. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

4. Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan sanksi pelanggaran terhadap K3 yang diatur adalah mengenai sanksi administratif, yakni dalam pasal 190 No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- b. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis
 - c. Pembatasan kegiatan usaha
 - d. Pembekuan kegiatan usaha
 - e. Pembatalan persetujuan
 - f. Pembatalan pendaftaran
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
 - h. Pencabutan izin
- c. Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Adapun mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada pasal 15, yaitu :

- a. Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal diatas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- b. Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan denda atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah)
- c. Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah SWT. Dalam Islam bekerja merupakan kewajiban bagi laki-laki yang mampu bekerja.

Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 233.

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۝

Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf.⁴⁶

Juga dalam surat An-Nisa'

وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَلَا تَبْتَغُوا السُّفْهَاءَ أَمْوَالِكُمْ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا
وَآكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا

Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.⁴⁷

Dalil-dalil diatas menunjukkan bahwa kewajiban bekerja dalam hal ini mencari nafkah adalah kewajiban laki-laki. Laki-laki disini bisa dimaksudkan suami, ayah, atau laki-laki yang sudah baligh. Islam juga mewajibkan keluarga dekat yang tidak mampu bekerja untuk memberikan nafkah yang menjadi tanggungannya. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam surt Al-Baqarah ayat 233,

وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۝

...dan warispun berkewajiban demikian.⁴⁸

⁴⁶ (QS. Al-Baqarh (2):233)

⁴⁷ (QS. An-Nisa' (4): 5)

⁴⁸ (QS. Al-Baqarah(2):233)

Apabila para lelaki dan penanggung sudah tidak ada sama sekali, maka kewajiban memberikan nafkah menjadi tanggung jawab Negara. Dananya berasal dari zakat yang tidak mampu tersebut masuk dalam golongan fakir dan miskin.

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah megupah. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar kemampuannya. Hak dan kewajiban harus diberikan secara berimbang sebagaimana firman Allah daalm surat Al-baqarah ayat 279.

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.⁴⁹

Berdasarkan ayat ini maka seharusnya relasi yang dibangun antar pekerja dan pengusaha tidak bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang humanis. Islam sangat memperhatikan kondisi kesehatan. Banyak ayat dalam Al-Qur'an maupun hadis ditemukan referensi tentang kesehatan. Dalam konteks masyarakat modern, masalah kesehatan telah menjadi urusan publik sehingga hal ini terkait dengan kebijakan negara. Negara dalam hal ini yang menerapkan syariat Islam-melalui politik ekonominya berpandangan bahwa :

1. Manusia secara individual perlu dipenuhi berbagai kebutuhannya.

⁴⁹ (QS> Al-Baqarah(2):279)

2. Kebutuhan-kebutuhan primer setiap manusia harus dipenuhi secara menyeluruh.
3. Hukum mencari rezeki adalah mubah, sehingga semua orang berhak bekerja dan diberlakukan sama.
4. Nilai- nilai luhur harus mendominasi semua intraksi yang terjadi antar individu di tengah-tengah masyarakat.⁵⁰

Dari sini dapat dilihat bahwa kewajiban untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat adalah kewajiban Negara. Islam membagi kebutuhan dasar (*al-hajat al-asasiyah*) menjadi dua. Pertama, kebutuhan dasar individu yaitu sandang, pangan, papan. Kedua, kebutuhan dasar seluruh rakyat (masyarakat) yaitu keamanan, kesehatan dan pendidikan.

K3 terdiri dari dua subjek, yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka'ab.⁵¹

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah

⁵⁰ Rachmat Syafe'i, Ilmu Ushul Fiqh, Cet. IV, (Bandung:CV Pustaka Setia, 1998), h. 117

⁵¹ Amir Syarifuddin, Ushul Fiqh, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 323

yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai standart operasional kerja yang diatur oeh perusahaan. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 195,

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.⁵²

Ayat ini menyiratkan bahwa menjaga keselamatan kerja merupakan suatu hal yang wajib. Menjaga keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap kecelakaan akibat kerja yang dapat mengancam kehidupan pekerja tersebut.

⁵²(QS Al-Baqarah (2): 195)

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode secara etimologi diartikan sebagai jalan atau cara melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sedang menurut istilah metode merupakan titik awal menuju proposisi-proposisi akhir dalam bidang pengetahuan tertentu.⁵³ Jadi metode penelitian adalah jalan atau cara yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan data penelitian ini adalah empiris, karena dalam penelitian ini peneliti telah menggambarkan tentang suatu keadaan atau fenomena dari objek penelitian yang diteliti dengan cara mengembangkan konsep serta menghimpun kenyataan yang ada. Sesuai dengan judul penelitian dan fokus permasalahan, maka sifat penelitian ini adalah deskriptif.⁵⁴ Deskriptif adalah “menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dimana setelah data dikumpulkan disusun, diinterpretasikan dan dianalisis untuk memperoleh gambaran yang lengkap dan jelas bagi permasalahan yang dihadapi sehingga akhirnya dapat

⁵³ Bahder J. Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung:CV Mandar Maju,2008), h. 13

⁵⁴ Husein Umar, *metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2009), h. 22.

memperoleh kesimpulan. Penelitian memakai metode kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap hukum perilaku yang berkembang dalam masyarakat.

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan dan penemuan data dari lapangan tentang pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja tentang Ketenagakerjaan yang digunakan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini, kemudian menganalisisnya dengan hukum islam.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih PG Kebonagung Kabupaten Malang sebagai tempat yang akan dijadikan penelitian. Peneliti memilih lokasi ini karena didasarkan lokasi pabrik dekat dengan kota peneliti sehingga mempermudah peneliti dalam komunikasi dan menjangkau. Maka dengan demikian peneliti dapat dengan mudah mencari responden untuk kemudian dimintai informasi terkait dalam masalah ketenagakerjaan. Peneliti juga mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun sekunder dalam wawancara dengan informan.

D. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat kualitatif, dimana pengolahan data tidak menggunakan teknik statistika atau perhitungan, akan tetapi dideskripsikan dalam suatu penjelasan dalam bentuk kalimat.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh peneliti baik melalui wawancara, observasi maupun laporan yang kemudian diolah oleh peneliti. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber, yaitu manager di PG Kebonagung, Bapak Sumarno , Bapak Wandu selaku Kepala dilapangan dan beberapa pekerja di Pabrik Gula Kebonagung Malang.
- 2) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen di PG Kebonagung, serta buku dan artikel yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Data sekunder memberikan informasi dan data yang telah disalin, atau dikumpulkan dari sumber-sumber aslinya.⁵⁵ Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder, antara lain:
 - a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
 - d. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - e. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - f. Al-Qur'an dan Hadits

⁵⁵ Koentjaningrat, *Metode-meode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama,1994), h. 129

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara langsung kepihak terkait, dan pencarian dalam buku-buku terkait untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik ini pengumpulan data yang digunakan ada beberapa cara, antara lain:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu Pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan diwawancarai (yang memberikan jawaban). Dalam hal ini penulis mengajukan pertanyaan seputar pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PG Kebonagung Malang.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui beberapa narasumber, diantaranya ialah:

- a) Bapak Sumarno sebagai manager di bagian pabrikasi PG Kebonagung Malang.
- b) Bapak Wandu sebagai kepala di lapangan PG Kebonagung Malang.
- c) Bapak Bambang Arifin sebagai pekerja musiman di PG Kebonagung Malang.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku,

agenda, dan sebagainya, yang ada hubungan dengan tema penelitian.⁵⁶ Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan program kelembagaan, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja tentang Ketenagakerjaan menurut hukum islam, serta data-data lain yang berhubungan dengan pokok penelitian.

Adapun sifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi internal, yaitu dokumen yang dikeluarkan dan dimiliki oleh pihak itu sendiri.

F. Metode Pengolahan Data

Dalam rangka mempermudah dan memahami data yang diperoleh dan agar data terstruktur secara baik, rapi dan sistematis, maka pengolahan data dengan beberapa tahapan menjadi sangat urgen dan signifikan. Adapun tahap-tahap pengolahan data adalah:

a. Editing

Tahapan yang pertama dilakukan untuk meneliti kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian serta relevansinya dengan kelompok data yang lain dengan tujuan apakah data-data tersebut sudah mencukupi untuk memecahkan permasalahan yang diteliti dan untuk mengurangi kesalahan dan kekurangan data dalam penelitian serta untuk meningkatkan kualitas data.

⁵⁶ Suharsimi Arkanto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI (Cet.13; Jakarta: Rineka Cipta), h. 206.

b. Classifying

Mereduksi data yang ada dengan cara menyusun dan mengklasifikasikan data yang diperoleh ke dalam pola tertentu atau permasalahan tertentu untuk memperoleh pembacaan dan pemahaman sesuai dengan kebutuhan penelitian. Langkah kedua ini dilakukan dengan cara data-data penelitian diperiksa kemudian dikelompokkan atau diklasifikasikan berdasarkan kebutuhan-kebutuhan dengan tujuan untuk mempermudah dalam membaca.

c. Verifying

Yang dimaksud dengan verifying adalah pembuktian kebenaran data untuk menjamin validitas data yang telah terkumpul. Verifikasi ini dilakukan dengan cara menemui sumber (informasi) dan memberikan hasil wawancara dengannya untuk ditanggapi apakah data tersebut sesuai dengan yang informasikan atau tidak.⁵⁷

d. Analyzing

Yang dimaksud dengan analyzing adalah proses penyederhanaan kata ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan juga mudah untuk diinterpretasikan. Dalam hal ini analisis data yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.⁵⁸ Dalam mengelolah

⁵⁷ Saifullah, *Metode Penelitian* (Malang: Fakultas Syariah, 2006)

⁵⁸ Lexy J. Melon, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), h. 248.

data atau proses analisisnya, penulis menyajikan terlebih dahulu data yang diperoleh dari lapangan atau dari wawancara.

e. Concluding

Sebagai tahapan akhir dari pengolahan data adalah concluding. Adapun yang dimaksud dengan concluding adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah dianalisa untuk memperoleh jawaban kepada pembaca atas kegelisahan dari apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah. Sebenarnya proses menganalisa data merupakan proses yang tidak akan pernah selesai, membutuhkan konsentrasi total dan waktu yang lama. Pekerjaan menganalisis data ini dapat dilakukan sejak peneliti berada dilapangan. Namun dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis data setelah penulis meningkatkan atau mendapatkan data dari lapangan.⁵⁹

⁵⁹ Burhanudin Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 66.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang

1. Sejarah perusahaan

Pabrik Gula Kebonagung mulai didirikan pada tahun 1905 di Malang oleh seorang pengusaha bernama Tan Tjwan Bie. Kapasitas giring pada waktu itu 500 tt. Sekitar tahun 1917 Pabrik Gula Kebonagung diserahkan kepada NV. Handel & Landbouws Maatschapij Tiderman van Kerchen sebagai Direksinya, kemudian dibentuk Perusahaan dengan nama NV. Suiker Fabriek Kebon Agoeng yang disebut Pabrik Gula Kebon Agung dan disahkan dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg pada tanggal 20 Maret 1918 dengan No. 155, dan disahkan Surat Keputusan Sekretaris Gubernur Hindia Belanda tanggal 30 Mei 1918 No. 42, didaftarkan dalam register Kantor Pengadilan Negeri, Surabaya dengan No. 143.

Pada tahun 1932 seluruh saham Pabrik Gula Kebon Agung tergadaikan kepada de Javasche Bank Malang dan pada tahun 1936 Pabrik Gula Kebon Agung dimiliki oleh de Javasche Bank. Dalam RUPS Perseroan tahun 1954 ditetapkan bahwa Pemegang Saham Pabrik Gula Kebon Agung adalah Spaarfonds Voer Beamten Van de Bank Indonesia (yang kemudian bernama Yayasan Dana Tabungan Pegawai Bank Indonesia) dan Bank Indonesia (atas nama Yayasan Dana Tabungan Pegawai Hari Tua Bank Indonesia).

Pada tahun 1957 Pabrik Gula Kebonagung dikelola oleh Badan Pimpinan Uum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPIU-PPN Gula dan tahun 1962 perseroan ini membeli seluruh saham NV. Cultuur Matschapij Trangkil di Pati yang didirikan tahun 1835 (semula dimiliki oleh Ny. A de Donariere EMSDA Janers van Hamrut) dengan kapasitas gilingan 300 tth. Pada saat itu pula Pemegang Saham bergabung menjadi satu badan hukum sendiri bernama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDP THT BI) sebagai Pemegang Saham Tunggal.

Setelah BPU-PPN Gula dilikuidasi pada tahun 1967, PT PG Gula Kebon Agung dikembalikan kepada YDP THT BI, dan pada tanggal 17 Juli 1968 Direksi Bank Indonesia Unit I (sekarang bernama Bank Indonesia) yang merupakan Pemegang Saham Tunggal Pabrik Gula Kebon Agung menunjuk PT Biro Usaha Manajemen Tri Gunabina dan PT. Tri Gunabina sebagai pengelola Pabrik Gula Kebon Agung di Malang dan PG Trangkil di Pati.

Masa pengoprasian Pabrik Gula Kebon Agung yang berakhir pada tanggal 20 Maret 1993, diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H dan No. 120 tanggal 27 Februari 1993, disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 8 Maret 1993 No. C2-1717 HT.01.04.Th.93, didaftarkan dalam register Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 1099/1993 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 2607 tanggal 8 Juni 1993, Tambahan Berita Negara RI No. 46 tanggal 8 Juni 1993.

Dengan didirikannya Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia pada tanggal 25 Februari 1992 yang diresmikan dengan akte Notaris Abdul Latif dengan No. 29 tanggal 23 Februari 1992 dan adanya kebijakan dari Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetap harus orang perseorangan, maka dalam RUPS-LB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham Tunggal PT Kebon Agung. Dan pada tanggal 1 April 1993 bertempat di Kantor Bank Indonesia Cabang Surabaya dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direkssi PT Tri Ginabina kepada Saudara Sukanto (alm.) Selaku Direktur PT Kebon Agung.

Perubahan Anggaran Dasar terakhir dibuat berdasarkan akte Notaris Hartati Marsono, S.H No. 58 tanggal 22 Juli 1996 Jo akte No 32 tanggal 31 Januari 1997 dan akte No. 8 tanggal 15 Juli 1997, yang telah disetujui oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan No. C2.11161 MT 01.04.Th.97 tanggal 28 Oktober 1997 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 743/1998 tanggal 3 Februari 1998, Tambahan Berita Negara RI No. 10 tanggal 3 Februari 1998.

Tabel 4.1
Badan Hukum Pengelola Pabrik Gula Kebon Agung⁶⁰

No	Periode	Pemilik Pabrik Gula Kebon Agung	Badan Hukum Pengelola
1	1905-1917	Tan TjanBie	Tan TjanBie
2	1917-1940	Bank Indonesia	Firma Tiendens Van Kitchen
3	1940-1945	Bank Indonesia	Pemerintah Jepang
4	1945-1949	Bank Indonesia	Pemerintah RI
5	1949-1957	Bank Indonesia	TVK
6	1957-1968	Bank Indonesia	Badan Pimpinan Uznun Perusahaan Perkebunan
7	1968-1993	Bank Indonesia	PT. Triguana Bina
8	1993-sekarang	Bank Indonesia	PT. Kebonagung

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, maka dalam RUPS-LB tanggal 26 Juli 1996 diputuskan bahwa Pemegang Saham Pabrik Gula Kebon Agung terdiri dari YKK-BI dengan pemilik saham sebanyak 2.40 lembar atau sebesar 99,6 % dan Koperasi Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung “Rosan Agung dengan kepemilikan saham sebanyak 10 lembar atau sebesar 0,4 %.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sejak tahun 1917 hingga sekarang, Pabrik Gula Kebon Agung Malang menjadi milik badan pemerintah yaitu Bank Indonesia. Kepemilikan Bank Indonesia bersifat pemegang saham terbesar dalam perusahaan sedangkan pengelolaan pabrik gula diserahkan kepada Pabrik Gula Kebon Agung yang berkedudukan di Surabaya sejak tahun 1993.

⁶⁰ Sumber: Profil PG. Kebonagung, 2017

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam mengatur K3 berada dalam pasal 86 dan 87 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kedua pasal ini mengatur bahwa K3 merupakan suatu hak bagi pekerja untuk dilindungi dalam upaya mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya, ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁶¹

Berbicara mengenai keselamatan kerja, maka yang dimaksudkan disini adalah berkaitan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Ada 4 (empat) faktor penyebab dari kecelakaan kerja ini, yaitu:

a. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya pekerja lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) aka tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.

b. Faktor materialnya/ bahannya/ perlatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.⁶²

c. Faktor bahaya/ sumber bahaya, ada dua sebab:

⁶¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*. . . , h.82

⁶² Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan diIndonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.87

- 1) Perbuatan berbahaya. Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/ kelesuhan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
 - 2) Kondisi/ keadan berbahaya. Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/ peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
- d. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan/ perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dari keselamatan kerja.

Keduanya saling berkesinambungan. Tujuan kesehatan kerja adalah:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja.⁶³

Setiap perusahaan wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan). Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih menyepelekan hal tersebut. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak asasi pekerja dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas

⁶³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. hlm.89

kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja di Indonesia.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan memang belum terlaksana dengan baik secara menyeluruh. Meskipun program K3 tersebut telah memiliki dasar hukum yang kuat dalam undang-undang. Karena kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tak terduga sebelumnya dan tidak diketahui kapan akan terjadi. Perusahaan bisa mencegah kecelakaan tersebut jika saja perusahaan memberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap karyawannya serta memberi jaminan atas kecelakaan tersebut.

PG Kebonagung merupakan salah satu perusahaan yang sudah melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan cara menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Mengingat perusahaan tersebut merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang produksi yang memiliki potensi (kecelakaan) tinggi. Sesuai dengan hasil wawancara yang diungkapkan oleh Bapak Sumarno selaku manager di bagian pabrikasi mengatakan:

“masalah keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan ini sudah diupayakan. Untuk keselamatan kerjanya perusahaan sudah menyediakan alat-alat pelindung seperti helm, sarung tangan, sepatu boots, kacamata, body hardness dan masker. Namun ada sebagian mereka tidak memakai alat pelindung-pelindung tersebut. Biasanya mereka masuk ke dalam pabrik tanpa menggunkan masker dan juga pelindung. Sedangkan untuk kesehatan kerjanya, bentuk perlidungan dari kami yaitu misalnya ada yang mengalami kecelakaan kerja, kami langsung memberikan pertolongan pertama dan membawanya ke rumah sakit ”.⁶⁴

⁶⁴ Sumarno, wawancara (Malang, 15 Mei 2017)

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwasanya Pabrik Gula Kebonagung Malang sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dengan cara menyediakan alat pelindung bagi pekerja pabrik tersebut. Akan tetapi masih ada sebagian pekerja yang tidak mematuhi aturan tersebut. Pihak perusahaan sudah memperingatkan, namun ada sebagian pekerja yang tidak mau menggunakannya, dengan alasan sudah terbiasa. Padahal memakai alat-alat pelindung diri serta memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.

Peneliti juga mewawancarai seorang pekerja musiman yang bertugas di bagian penggilingan tebu. Bapak Bambang Arifin namanya, seperti ini penuturan beliau :

“saya jarang memakai alat keselamatan karena tidak biasa dan terkadang malah risih. Paling yang saya gunakan hanya sarung tangan dan masker. Sebenarnya sudah sering diingatkan, tapi ya mau gimana lagi. Tidak hanya saya saja, banyak juga ada pekerja lain yang tidak memakai alat keselamatan”.⁶⁵

Dari penuturan diatas menunjukkan bahwa pekerja di Pabrik Gula Kebonagung Malang masih ada yang belum mematuhi peraturan. Selain itu mereka juga belum bisa menciptakan tempat kerja yang aman dan jauh dari resiko kecelakaan kerja.

Banyaknya alasan dari pekerja, serta tidak adanya pengawasan dari perusahaan membuat pekerja tidak memperhatikan keselamatan mereka. Berarti disini salah satu faktor yang menyebabkan kecelakaan

⁶⁵ Bambang Arifin, wawancara (Malang, 16 Mei 2017)

kerja yaitu kurangnya kesadaran mereka akan bahaya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja di Pabrik Gula Kebonagung Malang. Selain dari pihak pekerjaannya, sebenarnya yang paling berperan yaitu pengawas di lapangan. Seharusnya pengawas di lapangan dapat mengambil tindakan tegas kepada mereka dengan memberikan sanksi secara tegas jika ada yang tidak mau menggunakan alat-alat keselamatan. Seperti halnya disebutkan dalam pasal 14 UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, yaitu:

“ a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.”

Wajar jika masih banyak pekerja Pabrik Gula Kebonagung Malang yang lalai dalam keselamatan kerja, karena perusahaan belum menepatkan poin “a” dan poin “b” yang tercantum dalam pasal 14 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. Dalam poin tersebut dijelaskan bahwa keharusan perusahaan untuk menulis semua syarat keselamatan kerja dan semua peraturan pelaksanaannya dalam bentuk sehelai undang-undang, serta memasang semua gambar keselamatan kerja yang mudah dilihat dan terbaca oleh pekerja khususnya. Dengan begitu, pekerja akan lebih memahami akan pentingnya memakai alat peindung diri saat bekerja agar

terhindar dari kecelakaan kerja. Tujuan lain adalah membuat mereka takut dan jera apabila tidak memakai alat pelindung diri, karena bahaya kecelakaan kerja yang kapan saja bisa terjadi.

Selain itu, perusahaan wajib melakukan pembinaan terkait K3 terhadap para pekerjanya. Tercantum dalam pasal 9 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.⁶⁶

Untuk pembinaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), PG Kebonagung Malang sudah melakukannya dengan baik. Dibuktikan dengan pengarahan (*breaving*) kepada pekerjanya sebelum memulai pekerjaan, seperti selalu mengingatkan untuk memakai alat pelindung diri, membagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja, menunjukkan bagaimana menggunakan alat kerja yang baik dan benar, selalu memperingatkan agar hati-hati dalam bekerja. Hal tersebut berlaku untuk semua pekerja, baik baru maupun lama.

Berikut ini penuturan Bapak Wandi selaku kepala dilapangan, sebagai berikut:

“kami selalu mengusahakan untuk melakukan pengarahan kepada mereka sebelum bekerja. Seperti memperingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri, selalu berhati-hati dalam bekerja dan juga dalam menggunakan alat kerja. Baik pekerja tetap maupun tidak tetap. Untuk pekerja yang baru kami selalu mengajarkan bagaimana memakai alat keselamatan yang benar. Juga sudah menegur pekerja apabila tidak memakai alat keselamatan”⁶⁷

Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 menjelaskan bahwa pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja dan

⁶⁶ Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

⁶⁷ Wandi, wawancara (Malang, 16 mei 2017)

menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.⁶⁸ Selanjutnya, pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan kerja.⁶⁹ Serta perusahaan harus menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada kenyataannya pekerja di PG Kebonagung Malang masih ada yang belum mematuhi aturan tersebut. Disini mencerminkan bahwasanya pekerja masih belum mematuhi SOP perusahaan dan belum bisa menciptakan tempat kerja yang aman. Selain itu, perusahaan, belum bisa maksimal dalam menjamin kesehatan pekerja. Dibuktikan dengan belum pernah dilakukan pengecekan kesehatan terhadap pekerjanya, baik yang tetap maupun tidak tetap.

Selanjutnya, perusahaan ini juga belum menerapkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap pekerjanya. Terutama para pekerja yang tidak tetap/musiman. Seperti ini penuturan Bapak Sumarno:

”kita memang tidak mendaftarkan pekerja yang tidak tetap ke BPJS. Karena untuk pekerja musiman itu, mereka bisa saja berhenti sewaktu-waktu meskipun proses produksi belum selesai. Kita bisa rugi kalo misalnya didaftarkan ke BPJS dan ternyata mereka berhenti ditengah jalan. Dan untuk semua pegawai tetap kami semuanya sudah didaftarkan ke BPJS, baik yang baru ataupun yang lama.”⁷⁰

⁶⁸ Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 165 ayat (2)

⁶⁹ Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 166 ayat (1)

⁷⁰ Sumarno, wawancara (Malang, 15Mei 2017)

Dari penuturan Bapak Sumarno diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada BPJS Ketenagakerjaan untuk mereka yang bekerja sebagai pekerja yang tidak tetap, dengan alasan pekerja bisa berhenti sewaktu-waktu. Padahal sudah dijelaskan dalam pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS tahun 2001, bahwa: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Meskipun perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, pihak perusahaan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjanya apabila mereka sakit atau mengalami kecelakaan sewaktu kerja.

Tabel 4.2 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang

No	Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang	Keterangan
1.	Kewajiban perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja	Sudah terlaksana meskipun masih ada para pekerja yang tidak mematuhi SOP perusahaan
2.	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	Sudah terlaksana namun masi banyak para pekerja yang sering meremehkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan
3.	Jaminan kesehatan tenaga kerja	Sudah terlaksana namun hanya pekerja tetap saja yang mendapatkan jaminan kesehatan kerja

2. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebonagung Malang

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep dan mengupah (الجارة). Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjaannya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerjaan di luar kemampuannya. Ada tetapi beda kondisi dengan kondisi saat ini, sehingga hal lain yang harus diperhatikan oleh pengusaha/ perusahaan dalam hal bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja ketika bekerja.

Jika di dalam UU Ketenagakerjaan K3 menjadi satu kesatuan, sebagaimana tercantum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berbeda halnya dalam Islam. Keselamatan dan kesehatan merupakan dua hal yang berbeda meskipun bermuara sama. Sehingga keselamatan dan kesehatan dalam ini dibahas secara berbeda.

Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi kebutuhan setiap kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka'ab.⁷¹

⁷¹ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fikih* (Jakarta:Pustaka Amani,2003)

Kesehatan sebagai kebutuhan dasar maka mutlak adanya. Keadaan dimana suatu kebutuhan harus dipenuhi dalam *maqashid al-Syari'ah* disebut dengan kebutuhan *dharuriyyat*. Pemenuhan kebutuhan *dharuriyyat* ini bukan hanya mutlak namun juga dapat menyebabkan kerusakan sehingga kematian jika tidak dipenuhi. Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan penjegahan. Pencegahan ini yang dimaksud menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan karena pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan dirinya ditempa ia bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 195.

Maka dilihat dari konsep *maqashid al-Syari'ah*, terdapat dua konsep dalam memandang kesehatan dan keselamatan kerja ini. Pertama, menjadikan keselamatan hamba sebagai *'illat* (sebab terjadinya peristiwa). Yang kedua, menjadikan keselamatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, keselamatan hamba hanya dapat tercapai setelah diterapkan syariat (al-qur'an, sunnah, ijma', dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan.

Dari konsep yang pertama, berdasarkan kebutuhan Al-Syathibi membaginya dalam tiga kategori, yaitu: *dharuriyat* (hak primer), *hajiyyat* (hak sekunder) dan *tahsiniyyat* (hak trisier).⁷² Jika dilihat dari konsep

⁷² A. Djazuli, *Kaidah-kaidah Fiqih* (Jakarta Perdana Media Group, 2011), Cet 4, h.67

perlindungan yang pertama, perlindungan K3 merupakan bagian kategori *dharuriyat* (hak primer) karena K3 merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja. Karena jika kebutuhan K3 terpenuhi dapat mengancam eksistensi pekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akhir dari pengaturan perlindungan K3 diatur dalam mekanisme Jaminan Kesehatan Nasional yang diselenggarakan BPJS berupa Jaminan Kesehatan Kerja yang dijalankan melalui sistem asuransi.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

a. Jaminan kecelakaan kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:

- 1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja.
- 2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
 - a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
 - b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
 - c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu kebutuhan *dharuriyat*. Adanya Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan keharusan, ketiadaan jaminan ini dapat mengancam kehidupan/ eksistensi pekerja tertimpa kecelakaan kerja. Pemenuhan terhadap jaminan ini seharusnya sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan karena terkait dengan proses

kerja. Dimana pekerja ketika bekerja mengalami bencana tak terduga yang seharusnya dapat diantisipasi oleh perusahaan.

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:⁷³

1) Biaya pengangkutan

Kebutuhan terhadap jaminan pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *dharuriyat* jika berkaitan dengan proses kecepatan pertolongan. Perusahaan wajib membiayai pengangkutan pekerja korban kecelakaan kerja agar secepatnya mendapat pertolongan yang harus dibebani tanggung jawab yang lain. Dalam hal ini biaya, Akan tetapi, pembiayaan pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *hajiyyat* karena adanya opsi lain. Sepeti biaya pengangkutan korban dibiayai pihak lain, rekan sejawat atau yang lainnya.

2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan dapat menjadi kebutuhan *dharuriyyat*. Hal ini karena berkaitan dengan proses penyelamatan jiwa seseorang. Perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap proses penyembuhan pekerja menjadi korban hingga diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

3) Biaya rehabilitasi

Pemenuhan biaya rehabilitasi oleh perusahaan dapat dimasukkan dalam kebutuhan *hajiyyat*. Hal ini karena telah selesainya

⁷³ Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsosotek.

tanggung jawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban dan telah diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja,
 - b) Santunan catatan sebagian untuk selama-lamanya,
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

Pemenuhan santunan oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hajiyyat*, hal ini lebih berkaitan dengan kemaslahatan yang diterima pekerja setelah melalui proses penyembuhan. Pemberian santunan dinilai tidak solutif untuk pekerja, karena yang dibutuhkan pekerja sebenarnya adalah jaminan bahwa ia masih tetap dapat bekerja dengan apapun keadaannya setelah melalui proses penyembuhan.

b. Jaminan kematian

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:⁷⁴

- 1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.
- 2) Jaminan kematian sebagaimana meliputi:
 - a) Biaya pemakaman
 - b) Santunan berupa uang.

⁷⁴Pasal 12 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

Jaminan kematian dapat dikategorikan dalam pemenuhan kebutuhan *hajiyyat*. Dalam pemenuhan kebutuhan *hajiyyat* (sekunder) berarti sesuatu tersebut diinginkan pada situasi lapang dalam langka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal jaminan kematian itu tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum.

Kesulitan dan kerusakan yang dimaksud dapat berupa sulitnya mengurus proses pemakaman, terbengkalainya kehidupan ahli waris, dan lain sebagainya sehingga memerlukan adanya jaminan kematian. Akan tetapi dalam hal jaminan kematian ini, yang dijamin adalah mengalami kematian bukan akibat kecelakaan kerja.

c. Jaminan pensiun

Pada dasarnya mekanisme jaminan pension berdasarkan asuransi social. Prinsip tabungan wajib dilakukan dengan pertimbangan memberi kesempatan kepada pekerja yang tidak memenuhi batas minimal jangka waktu pembayaran iuran saat memasuki masa pensiun. Pekerja ini mendapatkan uang tunai sebesar akumulasi iuran yang hasil pengembangannya saat berhenti bekerja.

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *hajiyyat* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Dalam islam tidak ada batas umur dalam bekerja, sehingga seharusnya

tidak ada pensiun. Akan tetapi beda halnya jika yang dimaksud ialah penyesuaian upah kerja untuk ditabung sebagai persiapan jika nantinya pekerja tersebut tidak dapat melakukan kerja lagi. Tanpa ada kewajiban yang berlaku pada pekerja tersebut untuk dipotong upah kerjanya, tetapi melalui kesadaran penuh dari pekerja tersebut melalui mekanisme tabungan bukan pinjaman.

d. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua diberikan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- 1) Telah mencapai usia 55 tahun, atau
- 2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter

Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kesepakatan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah. Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *hajiyyat* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal ini tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum. Kebutuhan terhadap jaminan hari tua dianggap tidak mendesak dan jika dipenuhi tidak mendatangkan kerusakan.

Seluruh pemenuhan terhadap jaminan ini dilaksanakan melalui mekanisme asuransi yang diatur dalam UU. Menilik dari system JKN

saat ini, pekerja membayar jaminan kesehatan mereka melalui perusahaan berupa pemotongan gaji untuk dibayarkan pada BPJS.

Konsep yang kedua, dengan menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba yang ingin diwujudkan hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur'an, sunnah, ijma' dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan. Maka tidak benar menjadikan jaminan kesehatan sebagai solusi dalam perlindungan K3 pekerja.

Negaralah yang wajib menyediakan fasilitas kesehatan secara lengkap dan gratis tanpa pungutan sepeserpun dari rakyatnya, termasuk pekerja. Dananya didapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya alam secara benar sesuai syariat. Seharusnya rakyat dalam hal ini dikhususkan pekerja harusnya mendapat layanan kesehatan secara cuma-cuma tanpa pungutan sepeserpun. Termasuk dalam hal penjaminan sosial kehidupannya, termasuk jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiunnya.

Jadi perusahaan tidak perlu memotong upah pekerja untuk disalurkan dalam sistem asuransi sosial yang belum jelas kepastiaanya. Hal ini juga menjadikan hubungan antara pekerja dan perusahaan benar-benar murni untuk pekerjaan, tidak saling memberatkan satu dengan yang lain.

Konsep perlindungan K3 dalam saat ini seperti pelemparan tanggung jawab negara pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja,

sehingga seringkali perusahaan tempat bekerja membuat kebijakan-kebijakan yang memberatkan pekerja dalam memenuhi kewajibannya menerapkan perlindungan K3. Padahal bunyi Pasal 34 ayat 3 UUD menyatakan bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.⁷⁵

Pekerja tidak lagi mendapat upah penuh karena dikurangi untuk biaya perlindungannya dalam bekerja karena perusahaanpun tidak ingin merugi dengan memenuhi kewajibannya melakukan perlindungan K3. Artinya, kewajiban bagi perusahaan dalam melakukan perlindungan K3 tidak benar-benar berasal dari perusahaan, tetapi dari pekerja yang dipotong upahnya. Akan tetapi dalam Islam, Negaralah yang menjamin perlindungan kesehatannya.

Selain itu, ada keselamatan kerja. Dalam hal ini keselamatan kerja maka yang bertanggung jawab terhadap pemenuhannya adalah perusahaan tempat bekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib melaksanakan perlindungan K3 yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, selain menyelenggarakan standar operasional kerja yang jelas.

Dalam hal ini keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, maka menjaga keselamatan kerja pekerja merupakan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional

⁷⁵ Pasal 6 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

kerja yang diatur oleh perusahaan. Kebutuhan ini menurut as-Syatibi tersebut adalah keharusan, berbagai permasalahan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata, juga sebagaimana menurut al-Ghazali sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia).

Perlindungan K3 dalam Islam tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi lebih dari itu Negara menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja. Peraturan yang dibuat Negara bukanlah mengenai kewajiban perusahaan menanggung perlindungan K3 pekerjanya, tapi lebih pada prosedur bagaimana perusahaan manjadi sarana Negara untuk ikut dalam melindungi K3 pekerja.

Aturan wajib menerapkan Sistem Manajemen K3 dalam hukum Islam dapat dialihkan menjadi penyelenggaraan standar professional operasional kerja. Dengan mewajibkan perusahaan menerapkan SMK3 yang sesuai dengan prinsip syariah maka perusahaan telah ikut adil membantu Negara dalam upaya melindungi K3 pekerja.

Penerapan perlindungan K3 oleh Negara juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban *dharuriyyat* (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dalam penjagaan nyawanya. Integrasi hukum Islam

baik dari segi konsep dan praktek dalam melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi perkerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diambil sebuah kesimpulan dari pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Pabrik Gula Kebonagung Malang adalah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja, yaitu dengan menyediakan alat-alat pelindung keselamatan berupa masker, helm, kaca mata, sepatu, *body hardness* dan lain-lain. Hal tersebut merupakan bentuk pemenuhan dari salah satu hak pekerja yang tercantum dalam pasal 87 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam prakteknya dilapangan tidak semua pekerja mau memakai alat keselamatan. Pihak perusahaan sudah mengingatkan dan menegur, namun masih ada pekerja yang tidak menghiraukannya. Selain itu, Pabrik Gula Kebonagung Malang juga belum mendaftarkan pekerja musiman atau tidak tetap di BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meski tidak ada nash yang menyebutkan hukumnya serta tidak ada satu dalil pun yang mengakui dan menolaknya, menggunakan masalah mursalah untuk dijadikan penetapan hukum diperbolehkan. Karena hal itu merupakan bentuk perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari

kerusakan/bahaya. Selain itu, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kemashalatan umum, bukan kemashalatan khusus. Artinya pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja, bukan perorangan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memiliki beberapa sarann yaitu:

1. Bagi Pabrik Gula Kebonagung Malang, terutama yang bertanggung jawab di lapangan harus lebih berkompeten dalam upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja). Agar pekerjanya mematuhi dan melaksanakan prosedur perusahaan untuk memakai alat keselamatan. Perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas apabila ada pekerja yang tidak memakai alat keselamatan diri, sehingga memberikan efek jera kepada para pekerja.
2. Bagi pekerja, harus lebih sadar akan bahaya yang dihadapi. Dalam hal ini pekerja juga harus peduli pada diri sendiri bahwa memakai alat pelindung diri/keselamatan mempunyai manfaat yang besar, salah satunya melindungi diri dari kecelakaan. Kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja dan juga dimana saja. Oleh karena itu pekerja wajib mengikuti prosedur keselamatan yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja dan perusahaan harus saling profesional dan proporsional yakni bersama-sama dalam menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan jauh dari bahaya kecelakaan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ali, Mohammad Daud . *Hukum Islam*. Jakarta: Rajawali press. 2003.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indoesia. 2011.
- Arkanto, Suharsimi *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI Cet.13. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Ashshofa, Burhanudin. *Metode Penelitian Hukum* . Jakarta: PT Rineka Cipta. 2004.
- Hasibun, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Husni, Lalu. *Definisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Koentjaningrat. *Metode-meode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. 1994.
- Mubyarto. *Membangun Sistem Ekonomi, Cet Ke-1*. Yogyakarta: BPFE. 2006.
- Melon, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 1999.
- Nasution, Bahder J. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju. 2008.
- Pasal 1 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 86 dan 87 UU No. 3 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan
- Pasal 2 PP No. 50 Tahun 2002 tentang Penerapan Sisitem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- Penjelasan UU No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan.
- PP No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Pasal 1 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- Pasal 1 ayat 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
- Pasal 6 ayat 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
- Pasal 9 ayat 2 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
- Pasal 6 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- Pasal 8 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsosotek.

Pasal 12 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Pasal 14 aya 1 UU No. 13 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Pasal 18 dan 19 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Pasal 27 UU no. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Putra, Toha. Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahannya. Semarang. 1996.

Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam, jilid 1*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf. 1995.

Ranupandojo, Heidjhrachman. *Dasar – dasar Manajemen*, Cet. Ke-2,. Jakarta : Kencana. 2008.

Rasjidi. *Hukum Islam dan Pelaksanaannya dalam Sejarah*. Jakarta: Bulan Bintang. 2010.

Saifullah. *Metode Penelitian*. Malang: Fakultas Syariah. 2006.

Subkhi, Yusuf. *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Huku Islam*. (Malang: Uin Maliki Malang). 2012.

Sultani. *Pekerja dalam Pusaran Negara dan Pengusaha*. Bandung: Kompas Senin. 2007.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009.

UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PG Kebonagung Malang?
2. Upaya apa saja yang dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja?
3. Apa tindakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja?
4. Apakah di perusahaan ini sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja ?
5. Langkah apa saja yang dilakukan perusahaan untuk mencegah agar tidak terjadi kecelakaan kerja?
6. Apakah perusahaan sudah mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan?
7. Bagaimana tindakan manajemen perusahaan apabila ada pekerja yang tidak mematuhi SOP perusahaan?
8. Apabila terjadi kecelakaan kerja, apakah melapor ke disnaker?

Lampiran 2 : Dokumentasi Kegiatan



Lokasi PG Kebonagung Malang



Para pekerja pabrik yang hanya memakai salah satu dari alat keselamatan



Pekerja pabrik yang hanya memakai salah satu dari alat keselamatan



Pekerja yang memakai alat keselamatan lengkap



Pekerja yang tidak memakai alat keselamatan

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
 Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VI/2011 (HukumBisnisSyariah)
 Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
 Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

Nomor : Un.03.2/TL.01/1875/2017
 Lampiran : 1 eks
 Perihal : **Penelitian**

Kepada Yth.
PG KEBONAGUNG MALANG

AssalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Achmad Rizal Nuryadi
 NIM : 11220041
 Fakultas : Syariah
 Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Diperkenankan mengadakan penelitian (*research*) di daerah/lingkungan wewenang PG KEBONAGUNG MALANG guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul: **Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, sebagaimana proposal skripsi terlampir.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terimakasih.

WassalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Dr. Suwandi, M.H.
 NIP 19610415 200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah
3. Kabag. Tata Usaha.



Certificate No. ID081219

Lampiran 5 : Surat Bukti Penelitian

KA **PT KEBON AGUNG**
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No : AE/17 . 297

Kepada :
Yth. a.n Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana 50 Malang 65114

Perihal : Penelitian
Surat Sdr. No. Un. 03.2/TL.01/1375/2017

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan ijin observasi/penelitian skripsi yang akan dilaksanakan Mahasiswa saudara:

Nama	NIM	Judul Skripsi
Achmad Rizal Nuryadi	11220041	Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian dapat dimulai tanggal **3 Juli 2017 s/d selesai** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan penelitian diluar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil kegiatan penelitian tersebut kepada perusahaan.

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 06 Juni 2017

PT KEBON AGUNG
PG KEBON AGUNG
Hendro Setiaji
Pemimpin

W:\RF.3\SrtBls\IP

Lampiran 6 : Biodata Penulis

Biodata Penulis



Nama : Achmad Rizal Nuryadi
NIM : 11220041
Tempat Tanggal Lahir : Sumenep, 05 Oktober 1993
Fakultas/Jurusan : Syariah/ Hukum Bisnis Syariah
Tahun Masuk : 2011
Alamat Rumah : Jl. Yos Sudarso 007/003 Ds. Marengan
Daya Kab. Sumenep
No Telepon : 085230783706
Alamat email : fsaidah130@gmail.com

Malang, 23 Agustus 2017

Mahasiswa,

Achmad Rizal Nuryadi
NIM. 11220041