

IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PERSPEKTIF MAQOSID SYARIAH

(Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

SKRIPSI

Oleh :

Ilham Chairil

15230087



JURUSAN HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2019

IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PERSPEKTIF MAQOSID SYARIAH

(Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

SKRIPSI

Oleh :

Ilham Chairil

15230087



JURUSAN HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2019

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul;

IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PERSPEKTIF MAQOSID SYARIAH

(Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

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

Malang, 10 Desember 2019

Penulis



Ilham Chairil
NIM. 15230087

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ilham Chairil NIM 15230087, jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PERSPEKTIF MAQOSID SYARIAH

(Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

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

Malang, 10 Desember 2019

Mengetahui

Ketua Jurusan

Hukum Tata Negara (Siyasah)

Dosen Pembimbing



Dr. M. Aunul Hakim, S. Ag., M.H.

NIP. 196509192000031001



Nur Jannani, S.H.I, M.H.

NIP. 198110082015032002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Ilham Chairil, NIM 15230087, mahasiswa Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul :

IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

PERSPEKTIF MAQOSID SYARIAH

(Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

Telah dinyatakan lulus dengan nilai B

Dengan Penguji:

1. Teguh Setyobudi, M.H.
NIP 196807101999031002

(.....)
Ketua

2. Nur Jannani, S.H.I., M.H.
NIP 198110082015032002

(.....)
Sekretaris

3. Dr. M. Aunul Hakim, S.Ag, M.H.
NIP 196509192000031001

(.....)
Penguji Utama



Malang, 30 Desember 2019

Dekan

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

MOTTO

العقل السليم في الجسم السليم

“Akal yang sehat terdapat dalam jiwa yang kuat”



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil 'Alamin, segala puji bagi Allah SWT. atas segala nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. yang kita nanti Syafaatnya *ila yaumul qiyamah*.

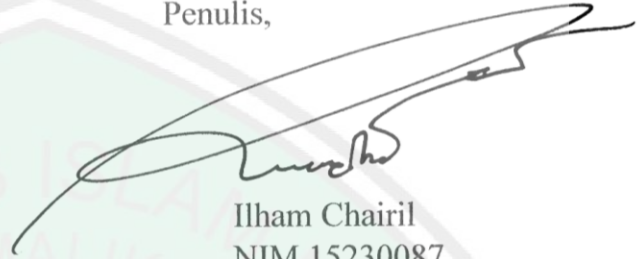
Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini tidaklah mudah tanpa petunjuk-Nya. dan tentunya karena keterlibatan para pihak, mulai dari bimbingan, dukungan, bantuan dan doa, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan Dosen Wali yang selalu mengarahkan dan membimbing selama perkuliahan berakhir.
3. Dr. M. Aunul Hakim, S.Ag, M.H. selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum. selaku Dosen wali yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, motivasi dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

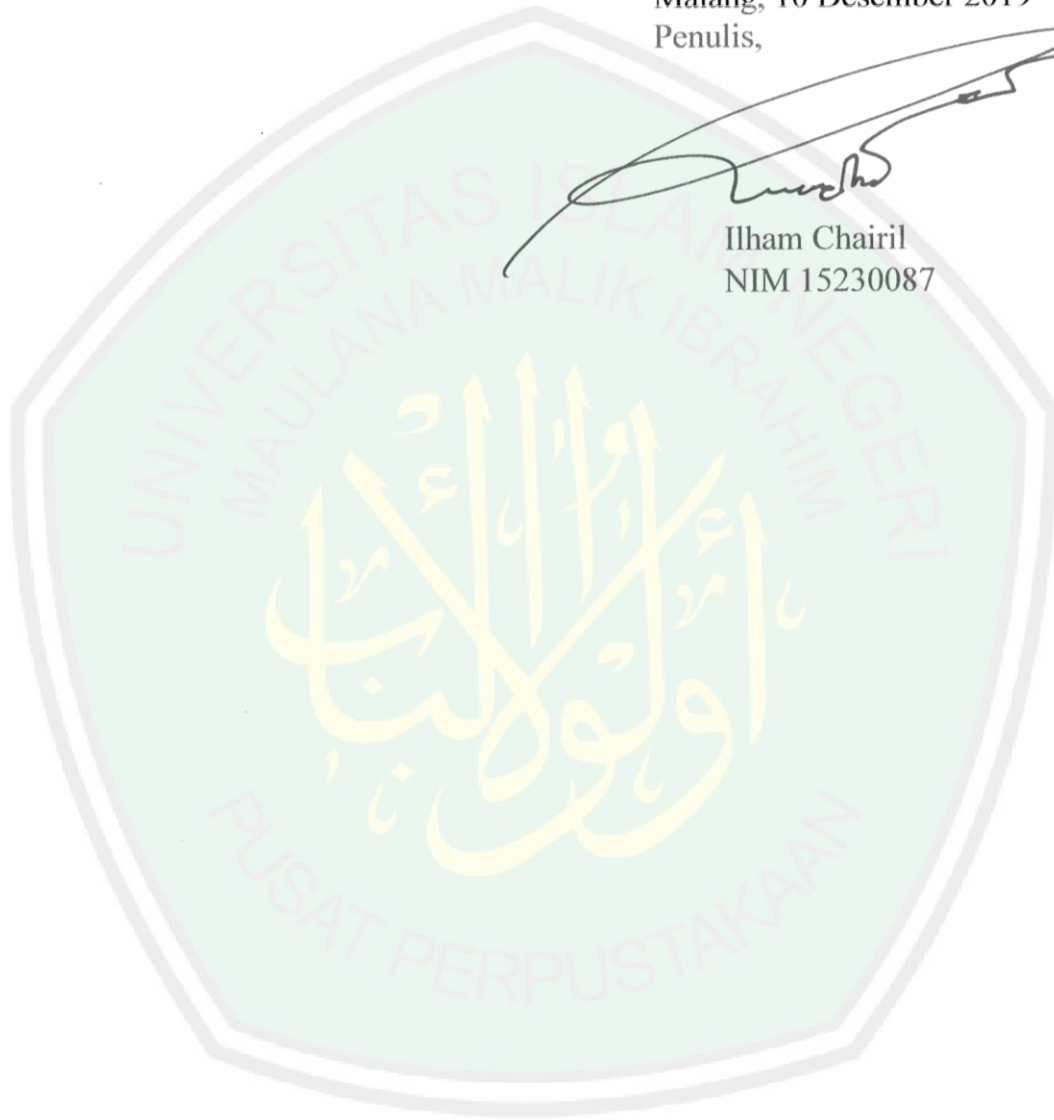
5. Nur Jannani, S.H.I, M.H. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, motivasi dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dewan Penguji ujian skripsi yang telah menguji, memberikan kritik dan saran skripsi ini, sehingga dapat dinyatakan layak untuk diterbitkan.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Segenap Staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis mengucapkan terimakasih atas partisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Rudi Nurcahya dan Ibu Indrayati yang telah mendidik, merawat, memberikan kasih sayang, nasihat, doa, perhatian, serta dukungan baik secara langsung atau tidak langsung yang belum dapat dibalas oleh penulis.
10. Segenap pihak informan dalam penelitian yang telah meluangkan waktu kepada penulis untuk memberikan informasi yang berkenaan dengan skripsi penulis.
11. Semua teman-teman yang telah memberikan kontribusinya terhadap skripsi ini, serta terimah kasih atas semangat dan dukungannya kepada penulis selama ini.
12. Sahabat-sahabat Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) angkatan 2015 telah memberikan kontribusi terhadap skripsi ini, serta semangat dan dukungan kepada penulis selama ini.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan penulis menyadari dalam penelitian ini banyak kekurangan, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Penulis mengharap kritik dan saran dari semua pihak.

Malang, 10 Desember 2019
Penulis,



Ilham Chairil
NIM 15230087



PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini adalah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagai 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.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘(koma menghadap ke atas)
ج = j	غ = gh
ح = h	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, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlamamah dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing masing di tulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = a misalnya قال menjadi qâla

Vocal (i) panjang = I misalnya قيل menjadi qîla

Vocal (u) panjang = u misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kiamat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi al-risâlat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan kalimat berikutnya, misalnya فى رحمة الله menjadi fi rahmatillâh.

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) 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 nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintah, namun...”



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
ملخص.....	xvii
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Pembahasan	10
 BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Tinjauan Pustaka	20
1. Hukum sebagai Kontrol Sosial	20
2. Teori Kepastian Hukum	22
3. Maqhasid Asy-Syari'ah.....	25

a. Memelihara Agama atau Keberagaman.....	26
b. Memelihara Jiwa atau Kehidupan	27
c. Memelihara Akal.....	27
d. Memelihara Keturunan	28
e. Memelihara Harta.....	28
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian.....	29
C. Lokasi Penelitian dan Alasan Pemilihan Lokasi.....	30
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
1. Gambaran Umum PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo	35
2. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo.....	37
3. Struktur Organisasi	40
B. Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	41
C. Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo Perspektif Maqashid Syariah	52
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

Ilham Chairil. NIM 15230087. **Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perspektif maqosid syariah (studi PTPN PG Panji Situbondo)**. Skripsi. Jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Nur jannani, S.Hi, M.H.

Kata kunci : **Implementasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan. Namun pada kenyataannya pekerja/buruh PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo sering terjadi kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya alat pengaman dan keselamatan serta kurangnya pengecekan terhadap kinerja alat-alat produksi dan alat-alat penunjang yang dipergunakan sehari-hari. Permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan *perspektif maqasid syariah*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data yang dikumpulkan berupa data primer hasil dari wawancara langsung dengan General Manager PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tenaga kerja PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo, dan warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo. Dan data sekunder yakni buku-buku, undang-undang, yang kemudian data tersebut diedit, diperiksa, dan disusun sedemikian rupa kemudian dianalisis guna menjawab permasalahan hukum dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini adalah Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum sepenuhnya terlaksana, karenamasih terdapat beberapa hak pekerja yang belum diberikan. Pengimplementasian Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum sesuai dengan *maqasid syariah* khususnya *hifdul nafs*, karena adanya hak-hak pekerja yang belum semuanya diberikan menyebabkan dampak yang salah satunya menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

ABSTRACT

Ilham Chairil. NIM 15230087. **The Implementation of article 86 of law No. 13 of 2003 concerning employment perspective maqosid sharia (case study of PTPN XI PG Panji Situbondo)**

Mentor: Nur Jannani, SH, M.H.

Key word : **Implementation, Health and Safety**

Article 86 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower requires that the Employer must provide occupational health and safety support facilities for the workers / laborers they employ. But in reality the workers / laborers of PTPN Sugar Factory Panji Situbondo often have work accidents due to lack of safety and safety equipment as well as lack of checks on the performance of production equipment and supporting equipment that are used daily. The problem in this research is related to the implementation of Article 86 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the implementation of Article 86 of Law Number 13 of 2003 concerning Labor based on the perspective of sharia maqasid.

This type of research used in this study is a juridical empirical with a sociological juridical approach, the research approach used in this study is to use the statutory approach and case approach. The data collected are primary data from direct interviews with the General Manager of PTPN Gula Panji Situbondo Factory, Situbondo District Manpower Office, PTPN Gula Panji Situbondo Workforce, and residents who live around PTPN Gula Panji Situbondo Factory. And secondary data namely books, laws. Then the data is edited, examined, and arranged in such a way then analyzed in order to answer the legal issues in this study.

The results of this study are Article 86 of Law No. 13 of 2003 concerning Employment in the PTPN Situlondo Sugar Factory still not fully implemented, because there are still some workers' rights that have not been granted. The implementation of Article 86 of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor in the PTPN Situbondo Sugar Factory still not in accordance with sharia maqasid, especially hifdul nafs, because the existence of workers' rights that have not all been given causes impacts, one of which causes work accidents.

المستخلص

إلهام، خيريل. رقم القيد ١٥٢٣٠٠٨٧. تطبق المادة ٨٦ للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ (دراسة نظام إدارة الصحة وسلامة العمل في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي سيتوبندو). بحث جامعي. قسم إدارة الدولة (السياسة)، كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: نور جنني الماجستير.

الكلمات الرئيسية: التطبيق، الصحة، سلامة العمل.

ألزمت مادة ٨٦ للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن التوظيف على منظمي الأعمال لإعداد مرافق الدعم الصحي وسلامة العمل للموظفين يعمل لهم. لكن الحقيقة كان موظفو الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل مصنع السكر فانجي سيتوبندو أصاب لهم حوادث العمل لنقصان آلة الأمن والسلامة ونقصان التفتيش لآلات الإنتاج والآلات الداعمة الأخرى المستخدمة في اليومية. المسألة في هذا البحث هي تطبق المادة ٨٦ للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ (دراسة نظام إدارة الصحة وسلامة العمل في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي) بنظر مقاصد الشريعة.

نوع هذا البحث قانوني تجريبي بنهج قانوني إجتماعي. نهج البحث المستخدم في هذا البحث يستخدم نهج القانون و نهج القضية. فاليانات الأساسية هي من مقابلة مباشرة بمدير العام في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي سيتوبندو، قسم التوظيف في سينوبندو، عامل في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي سيتوبندو، وكذلك المجتمع الذين يعيشون حول الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي سيتوبندو. والبيانات الثناوية وهي الكتب، والقانون.

نتائج هذا البحث تطبق المادة ٨٦ للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ (دراسة نظام إدارة الصحة وسلامة العمل في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي لم تنفذ بعد، بوجود بعض حقوق العمال التي لم يتم منوها. تطبق المادة ٨٦ للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ (دراسة نظام إدارة الصحة وسلامة العمل في الشركة المحدودة لمزرعة الأرخييل XI مصنع السكر فانجي غير مطابق بمقاصد الشريعة وبالخصوص في حفظ النفس بوجود حقوق العمال الذين لم يتم منحهم جميعا وتسبب تأثيرات الغرضية في العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Definisi Pekerja pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."¹

Pencapaian dalam pelaksanaan kerja yang maksimal oleh para pekerja sudah seharusnya didukung dengan lingkungan kerja yang sehat, selamat, nyaman dan menjamin produktifitas. Namun hingga sekarang terdapat ribuan pekerja diberbagai penjuru yang kehilangan nyawa mereka akibat kecelakaan kerja, luka-luka dan penyakit yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kotor. Kesehatan adalah kebutuhan paling penting untuk seorang pekerja untuk dapat melaksanakan semua kegiatan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pihak pemilik perusahaan. Apabila

¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

kesehatan dan keselamatan dari seorang pekerja terganggu maka akan menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga akan berdampak pada pekerjaannya yang tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak pemilik perusahaan. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan mengamanatkan dalam pertimbangannya bahwa setiap hal yang menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat Indonesia akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi negara dan setiap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat juga berarti investasi bagi Pembangunan Negara.

Karena pekerja dalam kondisi sehat adalah tulang punggung keluarga, bangsa dalam meningkatkan kesejahteraan hidup dan keselamatan. Karena kesehatan kerja merupakan hak bagi setiap pekerja dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Seperti tertulis didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) didalam Pasal 86 ayat (1) menyatakan antara lain sebagai berikut:²

“Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Berhubungan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) tersebut maka perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi

² Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

dengan sistem manajemen perusahaan.³ Kemudian ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud diatas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁴ Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Ruang lingkup Keselamatan Kerja mengatur syarat-syarat Keselamatan kerja disegala tempat kerja, baik didarat maupun udara.⁵ Syarat-syarat keselamatan kerja ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dalam pasal 3 dimana salah satu syaratnya memberikan peralatan perlindungan diri kepada pekerja. Karena kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan umum.

Pembangunan bidang kesehatan tersebut diarahkan guna mencapai agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal, sesuai dengan tujuan dan pembangunan kesehatan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 3 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa “pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan

³ Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

⁴ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Citra Aditya, 2007, hlm 115.

⁵ Zaeni Asyhadier, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2008, hlm 106.

hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.”⁶

Penggunaan teknologi canggih dan berbagai macam bahan kimia juga mengandung resiko bahaya yang cukup tinggi seperti penyakit akibat bekerja, kebakaran, peledakan, keracunan, pencemaran lingkungan yang dapat mencederai tenaga kerja dan orang lain dan dapat menghancurkan aset perusahaan serta dapat memberhentikan proses produksi yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan dalam jumlah yang sangat besar.

Penyakit dan Akibat yang berhubungan dengan pekerjaan dapat disebabkan oleh pemaparan terhadap lingkungan kerja. Walaupun bahaya dari faktor-faktor atau agen-agen lingkungan tertentu sudah diketahui sejak berabad-abad yang lalu, namun masih banyak pula yang sepenuhnya belum dapat dikendalikan ditempat kerja sehingga dapat menimbulkan gangguan kesehatan. Terutama di Negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, upaya-upaya untuk melakukan evaluasi dan pengendalian ditempat kerja termasuk juga bahaya-bahaya dalam sebuah pekerjaan yang efeknya sudah jelas diketahui seringkali kurang untuk mendapatkan perhatian.

Namun sayangnya meskipun dengan banyaknya peraturan mengenai K3 dan hak-hak tenaga kerja, masih banyak sekali perusahaan atau pabrik-pabrik yang tidak mengimplementasikan UU yang ada, tidak terkecuali pabrik bekas milik

⁶ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

negara PTPN misalnya. Sebagai contoh PTPN Pabrik Gula Panji yang ada di kabupaten Situbondo, hamper setiap tahun selalu terjadi yang namanya kecelakaan kerja. Observasi awal yang dilakukan oleh Peneliti para pekerja/buruh yang bekerja disana sering terjadi kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya alat pengaman dan keselamatan serta kurangnya pengecekan terhadap kinerja alat-alat produksi dan alat-alat penunjang yang dipergunakan sehari-hari. Sebagai contoh adalah kecelakaan yang diakibatkan oleh cakar ampas tebu, *mixer* penggiling gula, plendes, kebocoran gas beracun, atap yang lapuk sehingga menyebabkan pekerja jatuh dari ketinggian, ataupun peralatan maupun bahan-bahan yang berdebu sehingga menyebabkan iritasi kulit maupun gangguan pernafasan. Alasan lain dari pemilihan lokasi ini adalah lokasinya tidak terlalu jauh dari daerah tempat tinggal Peneliti dan sarana akses transportasi umum untuk menuju ke PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidak terlalu sulit. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengimplemtasian pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo yang kemudian dinilai dalam sudut pandang *maqasid syariah*..

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka Peneliti merumuskan 2 (dua) permasalahan hukum, sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo ?

2. Bagaimana implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo perspektif *maqasid syariah* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kedua rumusan masalah yang telah Peneliti jabarkan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo perspektif *maqasid syariah*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum perdata dan khususnya hukum kesehatan dengan hak para pekerja di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi di bidang akademis dan sebagai bahan kepustakaan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan melatih cara berfikir serta mencari pemecahan permasalahan di bidang Hukum, Khususnya pada bidang hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Serta dapat dipergunakan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah ke dalam Penelitian suatu kajian ilmiah, yang berbentuk skripsi. Penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai acuan bagi mahasiswa dalam menambah refensi untuk penelitian yang akan datang terkait dengan tema yaitu hukum kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat luas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap pekerja di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo, dan sumbangan pemikiran dalam rangka upaya perlindungan hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap pekerja di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif terhadap pelaksanaan perlindungan hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap pekerja di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.

d. Bagi Pemerintah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi secara real kepada pemerintah bahwasanya perlu adanya peningkatan dalam pengawasan pabrik-pabrik dalam melakukan kegiatannya, utamanya penerapan dari sebuah aturan yang ada.

E. Definisi Operasional

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi dapat diartikan sebagai bermuara pada aktivitas, aksi-aksi, dan tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi juga suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁷

Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.⁸ Dari pengertian-pengertian

⁷ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta, Penerbit PT. Grasindo Publisher, 2002. hlm 70.

⁸ Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta, Penerbit PT. Balai Pustaka, 2004, hlm 39.

diatas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud implementasi adalah penerapan (aksi) atas suatu rencana atau peraturan yang sudah dibuat.

2. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya.⁹ Penerapan Keselamatan Kerja pada suatu kegiatan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku Kegiatan Guna melindungi keamanan Para Pekerja. Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa.

3. Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lainnya. Buruh pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga

⁹ Spn.or.id, diakses 15 Desember 2019 pukul 15.30 WIB

kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya ke-4 (keempat) kata-kata tersebut sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.

4. Maqasid Syariah

Apa yang dimaksud oleh Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang dituju Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam menetapkan suatu hukum.

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti dalam sub-bab ini menjelaskan mengenai sistematika pembahasan dari penelitian hukum yang terkategori menjadi penelitian lapang dengan tema kesehatan dan keselamatan kerja bagi buruh pabrik dengan penyediaan peralatan penunjang keselamatan kerja tersebut, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Peneliti dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yaitu adanya perbedaan antara *das sollen* dan *das sein* terkait dengan penyediaan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi buruh pabrik yang disediakan oleh pihak pengelola pabrik demi menyelenggarakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Peneliti dalam bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain terkait dengan tema penelitian yang dilakukan oleh Peneliti. Penelitian terdahulu tersebut tidak hanya dipergunakan untuk mencari perbedaan dengan penelitian ini namun juga dipergunakan oleh Peneliti sebagai landasan untuk memulai melakukan penelitian hukum ini. Selain itu dalam bab ini juga dijelaskan mengenai kerangka teori/atau landasan teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Peneliti dalam bab ini menjelaskan mengenai beberapa hal penting mengenai metode penelitian yang Peneliti gunakan yaitu mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti dalam bab ini membahas dan menjabarkan mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti terhadap permasalahan dalam penelitian ini, yaitu implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondoserta pandangan *maqasid syariah* dalam pengimplementasian pasal tersebut. Pembahasan yang dilakukan

oleh Peneliti dalam bab ini didasarkan atas penjabaran data-data yang Peneliti telah peroleh sebelumnya melalui studi lapangan dengan teknik wawancara terhadap narasumber.

BAB V : PENUTUP

Peneliti dalam bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang Peneliti peroleh dari pembahasan terhadap permasalahan hukum dalam penelitian ini serta saran yang Peneliti berikan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan implementasi ketentuan penyediaan keselamatan kerja bagi buruh pabrik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti dalam sub-bab ini akan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dengan tema yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti ini, yaitu terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian terdahulu tersebut tidak hanya dipergunakan untuk menunjukkan perbedaan dengan penelitian ini, namun juga Peneliti gunakan sebagai salah satu sumber referensi Peneliti dalam melakukan penelitian. Sebagai berikut:

1. Fadhil Wafi Fauzi (2015) Penelitian skripsi ini memiliki judul “Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta)”, penelitian terdahulu ini lebih membahas mengenai perlindungan hukum yang didapat pada pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Surakarta;
2. Bill Clinton (2016), jurnal. Judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci”, penelitian terdahulu berfokus pada perlindungan hukum terhadap hak cuti tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci;
3. Fitri Anasari (2016), skripsi. Penelitian ini berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang)”, penelitian terdahulu berfokus

kepada perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

4. Hani Regina Sari (2018), jurnal. Judul penelitian “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011”, penelitian terdahulu lebih mengacu terhadap Hukum Tenaga Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011; dan
5. Indriana Nodwita Sari (2018), skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS (Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur)”, penelitian ini memfokuskan terhadap perlindungan hukum tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar program BPJS.

No.	Judul	Rumusan Masalah	Penelitian Terdahulu	Perbedaan
1.	Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak	Bagaimana perlindungan hukum yang didapat pada pekerja tidak tetap di Universitas	penelitian terdahulu membahas mengenai perlindungan hukum yang	Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti ini lebih berfokus kepada implementasi

	<p>Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta)</p> <p>Fadhil Wafi Fauzi Universitas Muhammadiyah Surakarta</p>	<p>Muhammadiyah Surakarta?</p> <p>Apakah permasalahan-permasalahan yang terjadi kepada pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Surakarta?</p>	<p>didapat pada pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Surakarta</p>	<p>ketentuan mengenai dan kesehatan keselamatan kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</p>
2.	<p>Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci</p>	<p>Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci?</p>	<p>penelitian terdahulu lebih berfokus pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti tenaga kerja wanita di PT. Beka</p>	<p>Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti ini lebih berfokus kepada implementasi ketentuan mengenai dan kesehatan</p>

	Bill Clinton JOM Fakultas Hukum	Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci?	Engineering Pangkalan Kerinci	keselamatan kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3.	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerj aan (Studi Kasus di CV.	Bagaimana perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang?	Penelitian terdahulu berfokus kepada perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti ini lebih berfokus kepada implementasi ketentuan mengenai dan kesehatan keselamatan kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

	Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang)			Tentang Ketenagakerjaan
	Fitri Anasari Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta			
4.	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggar a Jaminan	Bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Penelitian terdahulu lebih mengacu terhadap Hukum Tenaga Kerja oleh Badan	Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti ini lebih berfokus kepada implementasi

	Sosial Ketenagakerj aan Berdasarkan Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 Regina Sari Fakultas Hukum Universitas Lampung	(BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011? Faktor – faktor apakah yang menjadi penghambat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam proses melakukan perlindungan terhadap Tenaga Kerja?	Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011	ketentuan mengenai dan kesehatan keselamatan kerja terkait Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5.	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga	Bagaimanakah bentuk perlindungan yang	Penelitian ini lebih memfokuskan	Penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti ini

Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS (Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur)	diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS oleh Hotel Mercure Resort Sanur? Apakah faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS oleh Hotel Mercure Resort Sanur?	terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerjayang mengalami kecelakaan kerjayang tidak terdaftar dalam program BPJS	lebih berfokus kepada implementasi ketentuan mengenai dan kesehatan keselamatan kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
---	---	---	---

Sumber: data sekunder diolah oleh Peneliti pada 25 November 2019 jam 15.41 WIB

B. Tinjauan Pustaka

1. Hukum sebagai Kontrol Sosial

Hukum sebagai alat kontrol sosial yang digunakan oleh manusia, makadari itu hukum merupakan salah satu alat pengendali sosial. Disini kontrol sosial merupakan suatu aspek normatif dalam kehidupan sosial. Dari sinilah maka timbul sebuah pernyataan bahwa kontrol sosial sebagai pemberi definisi tingkah laku yang menyimpang, setelah penyimpangannya maka timbulah akibat-akibat seperti adanya berbagai larangan, tuntutan, dan pemberian ganti rugi.¹⁰

Hukum sebagai alat kontrol sosial memberikan arti bahwa ia merupakan sesuatu yang dapat menetapkan tingkah laku seseorang (manusia). tingkah laku disini diartikan sebagai sesuatu yang menyimpang terhadap aturan hukum. Akibatnya, hukum dapat memberikan sanksi atau tindakan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa hukum mengarah agar masyarakat berbuat secara benar menurut aturan sehingga ketentraman terwujud.¹¹

Sanksi hukum yang diterapkan terhadap perilaku yang menyimpang, ternyata terdapat sebuah perbedaan dikalangan masyarakat. Tampaknya ini sangat berkaitan dengan banyak hal, bisa kita ambil contoh keyakinan agama dan aliran filsafat yang dianut setiap orangnya. Dengan kata lain sanksi ini berkaitan dengan

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 35

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 36

kontrol sosial. Ahmad Ali menyebutkan sanksi pezina berbeda dengan masyarakat beragama Islam secara konsekuensi dengan masyarakat Eropa Barat.¹² Bisa kita lihat dari sanksi yang diberikan kepada orang Islam pasti akan lebih berat daripada orang Eropa Barat. Hukum, diatas bukanlah satu-satunya alat kontrol sosial, juga sebagai alat pengendali yang memainkan peran pasif. Artinya hukum akan menyesuaikan diri sesuai dengan masyarakat yang dipengaruhi oleh keyakinan dan ajaran falsafah yang dipeperanginya.

Dalam hal ini, fungsi hukum lebih diperluas sehingga tidak hanya dalam bentuk paksaan. Fungsi ini dapat dijalankan dengan dua bentuk. *Pertama*, pihak penguasa negara. Fungsi ini dijalankan oleh suatu kekuasaan terpusat yang berwujud kekuasaan negara yang mana dilaksanakan oleh *the ruling class* tertentu. Hukumnya dalam bentuk tertulis dan perundang-undangan. *Kedua*, masyarakat. Fungsi yang satu ini dijalankan sendiri oleh masyarakat dari bawah. Hukumnya berbentuk tidak tertulis atau hukum kebiasaan.

Fungsi hukum sebagai alat kontrol sosial dapat berjalan dengan baik bila ada sesuatu hal yang mendukungnya. Pelaksanaan fungsi ini sangat berkaitan dengan materi hukum yang bersifat baik juga jelas. Selain itu, pihak pelaksana sangat menentukan. Orang yang akan melaksanakan hukum ini tidak kalah dalam peranannya. Suatu aturan atau hukum yang memenuhi harapan suatu masyarakat serta mendapat dukungan, belum tentu dapat berjalan dengan baik bila tidak didukung oleh aparat pelaksana terhadap pelaksanaan hukum. Hal yang terakhir ini

¹² Ahmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia Penyebab dan Solusinya* (Jakarta: Galiyah, 2002) hlm. 27

yang sering dikeluhkan masyarakat Indonesia. aparat sepertinya dapat dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sepatutnya tidak menjadi faktor penentu, seperti kekuasaan, materi, serta pamrih.¹³

2. Teori Kepastian Hukum

Seorang filosof hukum Jerman yaitu, Gustav Radbruch, mengemukakan konsep terkait 3 (tiga) ide yang merupakan unsur dasar hukum, yang kemudian oleh ahli-ahli hukum diartikan sebagai tujuan dari hukum yang meliputi keadilan (*gerechtigheid*), kemanfaatan (*zwechmatigheid*), dan kepastian hukum (*rechtmatigheid*).¹⁴ Berdasarkan pemaparan Gustav Radbruch diatas dapat kita lihat dengan jelas bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dari dibentuk dan diterapkannya hukum dalam kehidupan masyarakat, dalam hal ini kehidupan berbangsa dan bernegara. Kepastian hukum tersebut juga diartikan sebagai keadaan dimana hukum dibentuk bagi masyarakat dalam negara secara terang, tegas, dan tidak menimbulkan keraguan dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum juga akan tercapai ketika hukum tersebut dikembangkan secara berkelanjutan dan taat pada asas, demikian pula pembuatan dan pengembangan Undang-Undang harus berkaitan, menuju kearah persatuan yang tidak saling bertentangan.¹⁵

¹³ Ashadi L. Diab, *Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare*, Jurnal Al-'Adl, Vol 7 No 2 (2004)

¹⁴ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta, PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002, hlm. 83.

¹⁵ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta, PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002, hlm. 84.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁶ Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum.

Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.¹⁷ Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh Sidharta yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan sebagai berikut:¹⁸

- a. Tersedia aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;

¹⁶Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23.

¹⁷Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta, PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002, hlm. 83.

¹⁸Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2006, hlm. 85.

- b. Bahwa instansi penguasa menerapkan aturanaturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
- c. Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku terhadap aturan tersebut;
- d. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum;

Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Kelima syarat yang dikemukakan Jan M. Otto tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang lahir dari dan mencerminkan budaya masyarakat. Kepastian hukum yang seperti inilah yang disebut dengan kepastian hukum yang sebenarnya (*realistic legal certainly*), yaitu mensyaratkan adanya keharmonisan antara negara dengan rakyat dalam berorientasi dan memahami sistem hukum. Sehingga dalam penerapan aturan-aturan hukum terjadi keselarasan antara negara dan rakyat, dengan demikian aturan-aturan hukum tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan negara dan pemerintah maupun kepentingan dari masyarakat dan tidak terjadi pertentangan antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat

umum, yang berarti mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.¹⁹

3. Maqhasid Asy-Syari'ah

Metode penemuan hukum dapat dilihat dari dua segi, pendekatan kebahasaan dan pendekatan tujuan hukum. Kedua pendekatan ini digunakan secara sinergis dan harmonis, karena penggunaan keduanya adalah suatu keniscayaan dalam menetapkan hukum Islam. Disebut keniscayaan karena, jika suatu hukum hanya didekati dengan kebahasaan, maka produk hukum yang lahir akan menjadi “kering” dari konteks tujuan akhir penetapan hukum itu sendiri.

Sebaliknya, jika hanya didekati dengan tujuan hukum saja, maka ia akan “kehilangan tempat berpijak”. Dikalangan ulama ushul fiqh tujuan hukum tersebut biasa disebut *maqashid asy-syariah*, yaitu tujuan *asy-Syari'* dalam menetapkan hukum. Tujuan hukum tersebut dapat difahami melalui penelusuran terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan sunna Rasulullah SAW.²⁰

Maqashid al-Syariah terdiri dari dua kata yaitu *Maqashid* dan *al-syariah* yang hubungan antara satu dan lainnya dalam bentuk *mudhaf* dan *mudhaf ilaih*. Kata *maqashid* adalah jamak dari kata *maqshad* artinya maksud dan tujuan. Kata *syariah* yang sejatinya berarti hukum Allah, baik yang ditetapkan sendiri oleh Allah, maupun ditetapkan Nabi sebagai penjelasan atas hukum yang ditetapkan

¹⁹Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* edisi ke-3 cetakan ke-1, (Yogyakarta, Liberty, 2007), hlm. 160.

²⁰ Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), hlm. 304

Allah atau dihasilkan oleh mujtahid berdasarkan apa yang ditetapkan oleh Allah atau dijelaskan Nabi.

Karena yang dihubungkan kepada kata *syari'at* adalah “maksud”, maka kata *syari'ah* berarti pembuat hukum atau *syari'*, bukan hukum itu sendiri. dengan begitu arti dari kata *maqashid al-syariah* berarti apa yang dimaksud oleh Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang dituju Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam menetapkan suatu hukum.²¹

Menghindari kemudharatan baik dalam kehidupan di dunia, maupun untuk kehidupan akhirat. Mudharat itu ada yang langsung dapat dirasakan waktu melakukan perbuatan seperti minum khamar yang langsung mabuk. Adapula mudharat atau kerusakan itu dirasakan kemudian, sedangkan sebelumnya tidak dirasakan mudharatnya, bahkan dirasa nikmat seperti berzina dengan pelacur dan lain sebagainya.

Berikut adalah segi yang menjadi sasaran atau ruang lingkup yang dipelihara dalam penetapan hukum itu, maslahat dibagi menjadi lima yaitu:²²

- a. Memelihara agama atau keberagamaan (حفظ الدين)

Manusia sebagai makhluk Allah harus percaya kepada Allah yang menciptakannya, menjaga, dan mengatur kehidupannya. Agama atau keberagamaan itu merupakan hal vital bagi kehidupan manusia oleh karenanya harus dipelihara dengan dua cara *pertama*, mewujudkannya serta selalu

²¹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 231

²² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 233

meningkatkan kualitas keberadaannya. Segala tindakan yang membawa kepada terwujud atau lebih sempurnanya agama itu pada diri seseorang disebut tindakan mashlahat.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا

Sesungguhnya orang yang beriman itu adalah orang-orang yang percaya rasul-Nya kemudian mereka tidak ragu-ragu. Al Hujurat: 15

b. Memelihara jiwa atau diri atau kehidupan (حفظ النفس)

Kehidupan atau jiwa itu merupakan pokok dari segalanya karena segalanya didunia ini bertumpu pada jiwa. Oleh karena itu, jiwa itu harus dipelihara eksistensi dan ditingkatkan kualitasnya dalam rangka *Jalbu Manfaatin*.

فُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقْوُدَهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ

Peliharalah dirimu dan pelihara pula keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. At-Tahrim: 6

c. Memelihara akal (حفظ العقل)

Akal merupakan unsur yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena akal itulah yang membedakan hakikat manusia dari makhluk Allah lainnya. Oleh karena itu, Allah memerintahkan manusia untuk selalu memeliharanya. Segala bentuk tindakan yang membawa kepada wujud dan sempurnanya akal itu adalah perbuatan baik atau maslahat dalam rangka *jalbu manfa'ah*. Salah satu bentuk meningkatkan kualitas akal itu adalah menuntut ilmu atau belajar.

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Allah meningkatkan orang-orang beriman di antaramu dan orang-orang berilmu beberapa derajat. Al-Mujadilah: 11

d. Memelihara keturunan (حفظ النسل)

Yang dimaksud dengan keturunan disini adalah keturunan dalam keluarga. Keturunan merupakan *gharizah* atau insting bagi seluruh makhluk hidup, yang dengan keturunan itu berlangsunglah pelanjutan kehidupan manusia. Adapun yang dimaksud dengan pelanjutan jenis manusia disini adalah pelanjutan jenis manusia dalam keluarga, sedangkan yang dimaksud dengan keluarga adalah sekumpulan manusia yang dihasilkan melalui perkawinan yang sah. Untuk memelihara keluarga yang *shahih* itu, Allah menghendaki manusia itu melakukan perkawinan. Perintah Allah dalam rangka *jalbu manfa'ah* untuk melakukan perkawinan terdapat pada ayat berikut:

وَأَنْكِحُوا الْأَيَامَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ

... kawinkanlah orang-orang yang membujang diantara kamu dan orang-orang baik diantara hamba-hambamu.... An-Nuur: 32

e. Memelihara harta (حفظ المال)

Harta merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan manusia karena tanpa harta (makan) manusia tidak mungkin bertahan hidup. Oleh karena itu, dalam rangka *jalbu manfa'ah* Allah memerintahkan kita untuk mewujudkan dan memelihara harta tersebut. Allah memerintahkan manusia berusaha untuk mendapatkan harta itu, diantara dalam surat berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

... bila kamu telah melaksanakan shaalat bertebaranlah diatas muka bumi dan carilah rezeki Allah. Al-Jumuah: 10

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah empiris (*field research*) lebih tepatnya yuridis-empiris, karena berkaitan dengan sebuah aturan. Adapun datanya bersifat deskriptif-analitis (*deskriptif research*). penelitian ini bertujuan untuk melihat secara langsung hukum dengan keadaan masyarakat yang diatur oleh hukum. Penelitian ini melihat bagaimana pelaksanaan suatu produk hukum terhadap masyarakat sebagai obyek pengaturannya. Penelitian hukum empiris ini tidak hanya tertuju pada warga-warga masyarakat tetapi juga kepada penegak hukum dan fasilitas yang diarpakan akan menunjang pelaksanaan peraturan tersebut.²³ Penelitian empiris atau dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat pula disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyatannya di masyarakat.²⁴

B. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, secara umum pendekatan yang akan digunakan peneliti adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Jenis pendekatan perundang-undangan tersebut adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan bagaimana implemntasi dari sebuah UU yang berlaku dan kaitannya dengan *maqasid syariah*.

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press, 2005), hlm 32.

²⁴Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek* (Jakarta : Sinar Grafika, 2002) h.15

Yang dikaji dalam penelitian ini apakah hukum yang diterapkan di dalam masyarakat berjalan sesuai peraturan yang ada.²⁵ Pendekatan penelitian ini dipergunakan untuk mengkaji aturan dan kenyataan dilapangan terkait Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

Pendekatan ini dipergunakan secara bersama dengan Pendekatan Perundang-Undangan yaitu dilakukan *dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti.*²⁶ Serta pendekatan kasus yang dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi dengan tujuan mencari pemecahan dari permasalahan-permasalahan hukum yang dihadapi dalam penelitian ini.

C. Lokasi Penelitian dan Alasan Pemilihan Lokasi

Lokasi yang dipilih oleh Peneliti untuk melakukan penelitian hukum sebagai bentuk tugas akhir ini adalah PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Alasan Peneliti memilih PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo sebagai tempat penelitian untuk tugas skripsi Peneliti adalah karena menurut hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti para pekerja/buruh yang bekerja disana sering terjadi kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya alat pengaman dan keselamatan serta

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, PT. Rienek Cipta. 2002, hlm 1.

²⁶Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum Cetakan ke-2**, Kencana, Jakarta, 2008, hlm 93.

kurangnya pengecekan terhadap kinerja alat-alat produksi dan alat-alat penunjang yang dipergunakan sehari-hari.

D. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari orang-orang atau informan yang secara sengaja dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan Peneliti.²⁷ Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara, yakni mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk tujuan tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang responden, dengan bercakap – cakap berhadapan muka dengan orang itu.²⁸

Sumber data primer diperoleh dari lapangan secara langsung dengan wawancara kepada :

- General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu Bapak Agus Zain Arifin,
- Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yaitu Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si.,
- 2 orang tenaga kerja di PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu bapak Supriyadi,

²⁷ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada : 2006) h.30

²⁸ Koentjaraningrat. *Metode – Metode Penelitian Masyarakat*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997).h.129.

- warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu bapak Prayitno.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berupa dokumen yang terdiri dari arsip, laporan, notulensi, risalah, perjanjian dan lain – lain yang berhubungan dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja serta berbagai bacaan yang berisi informasi mengenai *maqasid syariah*. Data sekunder ini didapatkan dari Undang-Undang, Karya ilmiah, literatur, internet, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan kamus hukum, media dan ebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti dengan pihak-pihak yang dirasa dapat memberikan informasi yang tepat terkait permasalahan yang akan dikaji. Wawancara yang dilakukan oleh Peneliti ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan koresponden dengan mempertimbangkan kapasitas dari koresponden untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Peneliti dalam mengerjakan penelitian hukum ini. Teknik *purposive sampling* ini mengambil sebagian pihak dari suatu populasi yang ada yang sekiranya memiliki kapabilitas sebagai koresponden penelitian, yaitu:

1. General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu Bapak Agus Zain Arifin;

2. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yaitu Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si.;
3. Salah satu tenaga kerja di PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu bapak Supriyadi;
4. Warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo yaitu bapak Prayitno

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berupa dokumen yang terdiri dari arsip, laporan, notulensi, risalah, perjanjian dan lain – lain yang berhubungan dengan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Data sekunder ini didapatkan dari Undang-Undang, Karya ilmiah, literatur, internet, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan kamus hukum, media online, situs-situs internet atau lainnya terkait ketenagakerjaan.

F. Teknik Analisis Data

Penyusunan data primer dan sekunder dalam penelitian ini, peneliti menyusunnya menggunakan teknik pengolahan data secara deskriptif analisis, yaitu metode analisa data dengan cara memaparkan semua data baik berupa data primer maupun data sekunder secara obyektif dan sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan dalam hal ini terkait implementasi Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja secara lengkap dan mudah dipahami untuk selanjutnya ditarik kesimpulan dengan metode penalaran deduksi yaitu dengan bertitik tolak pada

peraturan perundang-undangan yang berlaku (*das sollen*) dalam hal ini Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan peristiwa yang terjadi di lapangan (*das sollen*) dalam hal ini penerapan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo, dianalisa, ditelaah, dan setelah itu ditarik kesimpulan.

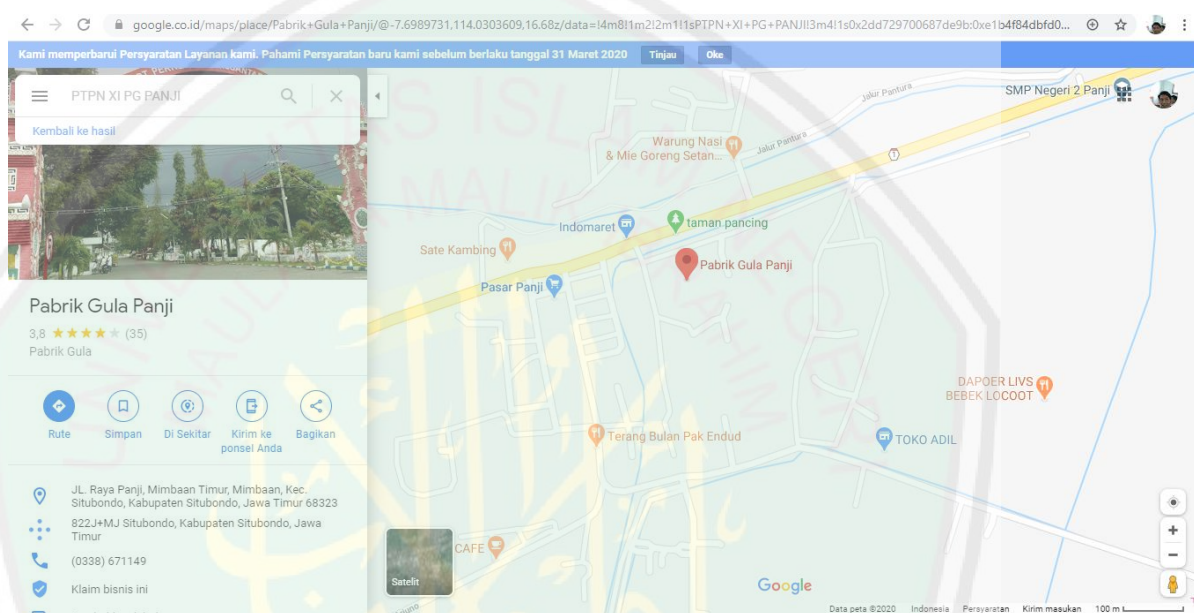


BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo



Pabrik Gula Panjdie yang berlokasi di Kelurahan Mimbaan, Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur didirikan oleh pemerintahan Belanda pada tahun 1884 di bawah naungan Kantor Pusat NV. Tie Demand Van Kerchem di Negeri Belanda dan perwakilan di Surabaya. Perkembangan status sejak peralihan sebagai berikut yaitu tahun 1958 PG Pandjje bergabung dengan PG lain di bawah kendali Perusahaan Perkebunan Negara baru unit IV, tahun 1963 pg Pandjje dialihkan ke dalam PPN gula kesatuan IV, tahun 1968 PG Pandji masuk perusahaan Negara perkebunan XXV, dan terakhir yaitu tahun 1975 pg Pandji masuk pada Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara XI (Persero) sampai sekarang.

Beroperasi sejak masa kolonial, sebelum restrukturisasi BUMN Perkebunan tahun 1996 PG yang administratif masuk wilayah Kabupaten Situbondo ini menjadi unit usaha PTP XXIV-XXV. Meskipun lokasinya di tengah kota yang secara geografis menghadapi banyak hambatan dalam pengembangan areal, PG Pandjie tetap eksis dan terus berkembang memberikan yang terbaik bagi kemajuan perseroan dan kejayaan industri gula nasional. Perwujudan PG Pandjie sebagai industri ramah lingkungan dilakukan melalui pengelolaan lingkungan secara terintegrasi, baik untuk pemasangan dust collector maupun penanganan limbah padat dan cair.

Pada tahun 2017, PG Pandjie merencanakan giling tebu sebanyak 200.015,0 ton (tebu sendiri 34.415,0 ton dan tebu rakyat 165.600,0 ton) yang diperoleh dari areal seluas 2.580,6 ha (TS 460,0 ha dan TR 2.120,0 ha). Gula dihasilkan diproyeksikan mencapai 15.139,0 ton (milik PG 6.726,3 ton dan milik petani 8.412,7 ton) dan tetes 9.000,7 ton. Selain areal berasal dari kecamatan dalam wilayah Kabupaten Situbondo (tebu yang tidak tergiling di PG Assembagoes), juga terdapat di Kabupaten Jember yang pembinaannya dilakukan PG Pandjie sejak awal. Kapasitas PG 1.700 tth (tidak termasuk jam berhenti) atau 1.471,9 tth sudah termasuk jam berhenti. PG Pandjie beberapa kali mengalami pemantapan kapasitas sejalan meningkatnya ketersediaan tebu dari yang semula hanya 1.100 tth. Pengembangan areal terus dilakukan, baik TS maupun TR, seiring kapabilitas PG untuk menggiling tebu lebih banyak. Sasaran utama adalah daerah sawah berpengairan teknis yang secara agronomis juga digunakan untuk budidaya padi dan palawija. PG Pandjie yakin melalui penerapan agroekoteknologi, kecukupan agroinputs, penataan masa tanam, dan perbaikan manajemen tebang-angkut, produktivitas yang meningkat akan menjadi daya tarik bagi petani untuk menjadikan

tebu sebagai komoditas alternatif. Selain itu, pengembangan juga dilakukan ke lahan kering sepanjang air dapat dipompa secara artesis. Upaya menarik animo petani juga dilakukan melalui perbaikan kinerja pabrik dan kelancaran giling.

Sadar akan pentingnya tebu rakyat dalam pemenuhan kebutuhan bahan baku dan pengembangan PG lebih lanjut, pelayanan prima kepada petani terus diupayakan dengan sebaik-baiknya. Secara periodik, PG menyelenggarakan Forum Temu Kemitraan (FTK) guna membahas berbagai persoalan yang dihadapi petani, baik di luar maupun dalam masa giling. Dalam upaya peningkatan produktivitas, PG Pandjie antara lain melakukan optimalisasi masa tanam dan penataan varietas menuju komposisi ideal dengan proporsi antara masak awal, tengah dan akhir dengan sasaran 2017/18 berbanding 30-40-30. Melalui kebun semacam ini, petani diharapkan dapat belajar lebih banyak tentang pengelolaan kebun melalui sistem pengelolaan berbasis *best agricultural practices*.

2. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo

Merupakan kantor dinas Dinas Ketenagakerjaan yang terletak di Kabupaten Situbondo, provinsi Jawa Timur. Tugas utama Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, pelaksana kebijakan tenaga kerja, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin

Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan adalah untuk terwujudnya tenaga kerja yang terampil/kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif dan perbaikan syarat kerja. Untuk itu Dinas Ketenagakerjaan memiliki fungsi yaitu perumusan kebijakan daerah di bidang Tenaga Kerja, pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Tenaga Kerja, koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja, pengendalian pelaksanaan program di bidang Tenaga Kerja, serta pengelolaan administrasi Dinas. Sedangkan tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Situbondo adalah:

1. menyusun rencana strategis berdasarkan RPJMN dan RPJMD sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan;
2. merumuskan kebijakan teknis di bidang Tenaga kerja berdasarkan kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman operasional;
3. melaksanakan pengkajian/penelaahan berdasarkan kewenangan dan hasil pelaksanaan kegiatan lapang dalam rangka menumbuhkan inovasi tenaga kerja;
4. melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah atau instansi terkait untuk mendapatkan masukan, informasi serta mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja optimal;

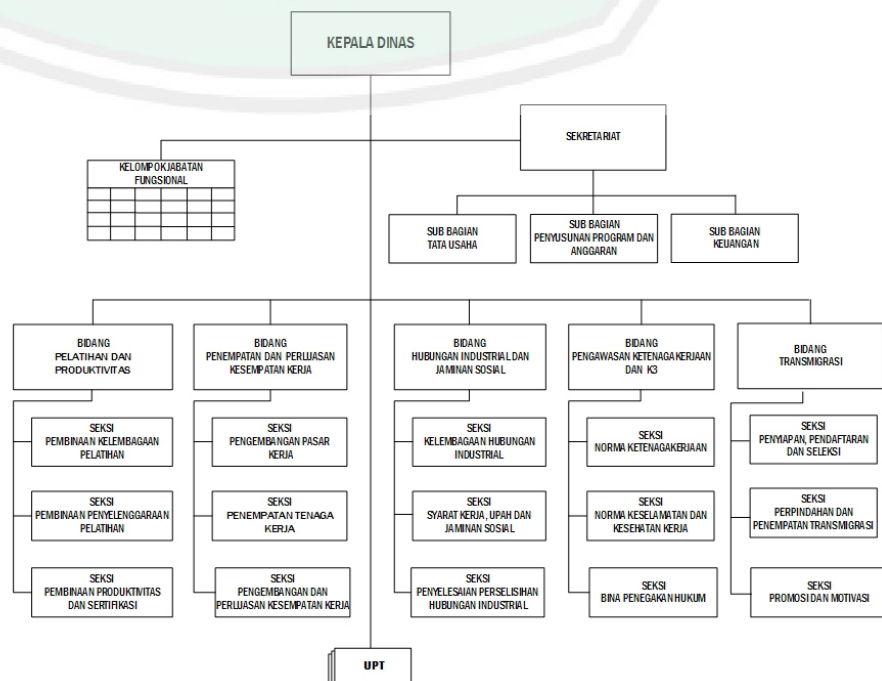
5. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi terhadap program dan kegiatan di bidang Tenaga kerja dalam rangka mewujudkan kota industri yang ramah lingkungan;
6. mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Tenaga kerja sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Strategis dalam rangka mencapai target tertentu yang telah ditentukan sebelumnya;
7. melaksanakan pembinaan terhadap lembaga dan masyarakat di bidang Tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan fasilitasi lembaga atau masyarakat;
8. mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan operasional di bidang Tenaga kerja dengan mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun sebagai bahan penyusunan laporan;
9. melaksanakan identifikasi permasalahan atas pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi pemrioritasan program;
10. melaksanakan pembinaan kepada bawahan sesuai dengan ketentuan hukum peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;
11. menyampaikan laporan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi kinerja dinas;
12. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.

Demi menunjang terlaksana fungsi dan tugas dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo tersebut memiliki visi yaitu “menjadikan Kabupaten Situbondo sebagai kota bermartabat bersih, makmur, adil, religius-toleran, terkemuka, aman, berbudaya, asri dan terdidik dengan terwujudnya tenaga kerja yang kompetitif, terwujudnya perluasan kesempatan kerja, terjalinnya hubungan industrial yang harmonis, dan perlindungan tenaga kerja, menuju pelayanan prima.” Sedangkan misi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut:

1. membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktifitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja;
2. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketengangan dalam bekerja, serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja;
3. meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Daerah.

Struktur Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo



B. Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kinerja (performen) setiap petugas kesehatan dan non kesehatan merupakan *resultante* dari tiga komponen kesehatan kerja yaitu kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat merupakan beban tambahan pada pekerja. Bila ketiga komponen tersebut serasi maka bisa dicapai suatu derajat kesehatan kerja yang optimal dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya bila terdapat ketidakserasian dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja berupa penyakit ataupun kecelakaan akibat kerja yang pada akhirnya akan berakibat dalam menurunkan produktivitas kerja. Pencegahan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula panji K3 sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan karyawan. Maka dari itu, K3 harus benar-benar diterapkan dan diaplikasikan di dalam suatu perusahaan, dalam penelitian yang diteliti oleh Peneliti mengenai bagaimana pencegahan secara legalitas untuk menanggulangi pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan gula panji. Maka dari itu Peneliti merumuskan suatu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut mengenai K3 yang tidak dijalankan sesuai aturan. Peraturan yang mengatur penggunaan alat pelindung diri ini tertuang dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama, dimana ketentuan tersebut berkaitan dengan dalam 87 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana

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

Berdasarkan peraturan tersebut secara tidak langsung setiap pekerja diwajibkan untuk memakai APD yang telah disediakan oleh perusahaan. Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakainya jika APD yang disediakan jika tidak memenuhi syarat. Menurut Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa macam-macam alat pelindung diri bagi tenaga kerja antara lain:²⁹

1. Masker dipergunakan untuk pada tempat-tempat kerja tertentu dan seringkali udaranya kotor yang diakibatkan oleh bermacam-macam hal antara lain debu-debu kasar dari penggerindaan atau pekerjaan sejenis, racun dan debu halus yang dihasilkan dari pengecatan atau asap, uap sejenis beracun atau gas beracun dari pabrik kimia, dan gas beracun seperti CO₂ (karbondioksida) yang dapat menurunkan konsentrasi oksigen di udara;
2. Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu kayu, batu, atau serpihan besi yang berterbangan ditiup angin. Mengingat partikel-partikel debu berukuran sangat kecil dan halus yang terkadang tidak terlihat oleh kasat mata. Oleh karenanya

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

bagian mata perlu mendapat perhatian dan diberikan perlindungan dengan menggunakan alat pelindung mata, biasanya pekerjaan yang membutuhkan kacamata yaitu saat pekerjaan mengelas atau pekerjaan yang lainnya. Salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan adalah pencegahan kecelakaan yang menimpa mata dimana jumlah kejadiannya demikian besar;

3. Sepatu Pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, paku-paku atau benda tajam lain yang mungkin terinjak, logam pijar, larutan asam dan sebagainya. Biasanya sepatu kulit yang buatannya kuat dan baik cukup memberikan perlindungan, tetapi terhadap kemungkinan tertimpa benda-benda berat masih perlu sepatu dengan ujung bertutup baja dan lapisan baja didalam solnya. Lapisan baja dalam sol sepatu perlu untuk melindungi pekerja dari tusukan-tusukan benda runcing;
4. Sarung Tangan harus disediakan dan diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya-bahaya dan persyaratan yang diperlukan. Antara lain syaratnya adalah bebannya bergerak jari dan tangan. Macamnya tergantung pada jenis kecelakaan yang akan dicegah yaitu tusukan, sayatan, terkena benda panas, terkena bahan kimia, terkena aliran listrik, terkena radiasi dan sebagainya;
5. Topi Pengaman (helmet) harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau

benda-benda lain yang bergerak. Topi pengaman harus cukup keras dan kokoh, tetapi ringan. Bahan plastic dengan lapisan kain terbukti sangat cocok dipergunakan untuk keperluan ini;

6. Pelindung Telinga. Alat ini digunakan untuk menjaga dan melindungi telinga dari bunyibunyi yang yang bersumber atau dikeluarkan oleh mesin yang memiliki volume suara yang cukup keras dan bising. Alat perlindungan telinga harus dilindungi terhadap loncatan api, percikan logam, pijar atau partikel yang melayang. Perlindungan terhadap kebisingan yang terjadi akibat kegiatan produksi dilakukan dengan sumbat atau turup telinga;
7. Alat Pelindung Lainnya. Masih banyak terdapat alat-alat pelindung diri lainnya seperti tali pengaman bagi tenaga kerja yang mungkin terjatuh, selain itu mungkin pula diadakan tempat kerja khusus bagi tenaga kerja dengan segala alat proteksinya. Juga pakaian khusus bagi saat terjadinya kecelakaan atau untuk proses penyelamatan.

Pakaian kerja harus dianggap suatu alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayan mesin seharusnya berlengan pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Bagi tenaga kerja wanita sebaiknya memakai juga celana panjang, ikat rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-perhiasan yang dapat mengganggu saat bekerja. Pakaian kerja sintetis hanya baik terhadap bahan-bahan kimia korosif, tetapi justru

berbahaya pada lingkungan kerja dengan bahan-bahan yang dapat meledak disebabkan oleh aliran listrik statis.³⁰

Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan serta kecelakaan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulkan acuh tak acuh, dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.³¹

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti, Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo menyatakan bahwa alat pengaman yang telah tersedia di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo adalah masker, kaca mata pengaman, dan topi pelindung (helmet), namun pada saat ini PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo sedang mengupayakan untuk menyediakan alat-alat pengaman yang lain.³² Tambahnya bahwa ketersediaan alat

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

³¹ Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

³² Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

pengaman yang akan diupayakan pada waktu dekat adalah sarung tangan dan penutup telinga, hal tersebut didasarkan karena pada beberapa waktu terakhir banyak tenaga kerja/buruh yang mengalami iritasi karena bersentuhan langsung dengan bahan-bahan produksi, selain itu karena alat-alat produksi yang sudah tua maka alat-alat tersebut telah mengeluarkan suara yang lebih kencang dari sebelumnya oleh karena permasalahan-permasalahan itu sangatlah diperlukan adanya sarung tangan dan pelindung telinga.³³

Dalam wawancara lainnya bersama bapak Supriadi salah satu tenaga kerja di PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo membenarkan bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo telah menyediakan alat pengaman masker, kacamata pengaman, dan topi pelindung (helmet), namun kondisi dari peralatan tersebut telah sangat menurun. Menurutnya hal tersebut terjadi karena usia alat pengaman yang sudah tua dan belum pernah mendapatkan perawatan. Sebagai contoh adalah topi pelindung (helmet) yang sudah tidak memiliki tali pengait sehingga tidak dapat dipakai dengan baik dan hanya dikaitkan di atas kepala dari tenaga kerja saja.³⁴ Selain Bapak Supriyadi peneliti juga mewawancarai salah satu tenaga kerja di PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo yang bernama deni yang kebetulan merupakan teman peneliti, wawancara yang dilakukan peneliti dilakukan pada saat peneliti bertamu kerumahnya, lebih tepatnya pada saat peneliti bersilaturahmi, deni dalam pernyataannya juga menyatakan bahwa alat pelindung

³³ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

³⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Supriadi salah satu tenaga kerja di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 16.00 WIB.

kerja hanya helm pelindung kepala, sarung tangan, sepatu kerja lalu alat pelindung badan untuk pengelasan, namun untuk alat pelindung badan yang digunakan untuk mengelas jarang digunakan, sementara untuk helm pelindung digunakan sebagai gayung air pada saat mandi ketika jam istirahat.³⁵

Menurut Peneliti minimnya kualitas alat pengaman yang disediakan oleh PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidaklah sejalan dengan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak hanya PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo tidak menyediakan peralatan penunjang keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana mestinya namun juga dengan minimnya kualitas tersebut tidak merepresentasikan fungsi dari peralatan tersebut yaitu untuk penunjang keselamatan dan kesehatan kerja, dan hanya terkesan sebagai formalitas bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo menyediakan peralatan penunjang keselamatan dan kesehatan kerja para bagi tenaga kerja/buruh.

PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo lebih cenderung memilih untuk menyediakan terlebih dahulu peralatan-peralatan keamanan yang dinilai memiliki tinggal urgensi lebih penting terlebih dahulu. Setelah berhasil menyediakan sarung tangan dan penutup telinga, kedepannya PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo lebih berfokus untuk melakukan pembaharuan dan penambahan jumlah terhadap masker dan topi pelindung (helmet) dikarenakan alat-alat tersebut yang tersedia telah termakan usia dan mengalami penurunan kualitas, disisi lain alat-alat tersebut

³⁵ Hasil wawancara dengan Deni salah satu tenaga kerja di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 20.00 WIB

dianggap memiliki urgensi yang lebih penting dibandingkan dengan alat yang lain.³⁶

Bapak Agus Zain Arifin menyatakan bahwa selain upaya untuk melengkapi alat kewanatan tersebut diatas yang tergolong dalam perlindungan teknis tenaga kerja, pihaknya juga akan melakukan upaya-upaya lain dalam memberikan perlindungan sosial tenaga kerja maupun perlindungan ekonomis tenaga kerja. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.³⁷

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semauanya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

³⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

³⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Perlindungan ini salah satunya dapat diberikan dengan pengaturan jam kerja dalam PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.

Jam kerja normal adalah 40 (empat puluh) jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi, seperti pelaut dan pekerja di industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko, seperti pegawai administrasi kantor, misalnya. Perusahaan paling tidak harus memikirkan pengaturan jam kerja yang tepat dan meminimalkan resiko, terutama untuk pekerjaan yang beresiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang beresiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko, maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman. Hal ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan atau hari libur diakui sebagai suatu yang penting untuk kesejahteraan karyawan-karyawannya.

Menurut bapak Parayitno warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa tenaga kerja PTPN Pabrik Gula Panji Kabupaten Situbondo mulai kegiatan operasional pabrik pada jam 09.00 WIB (sembilan Waktu Indonesia Bagian Barat) dan berakhir pada jam 17.00 WIB (tujuh belas Waktu Indonesia Bagian Barat).³⁸ Apabila dilakukan kalkulasi terhadap waktu kerja selama seminggu maka akan ditemukan hasil 48 (empat puluh delapan) jam selama seminggu. Dengan demikian dapat dikatakan

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Prayitno warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidak memiliki waktu kerja ideal bagi tenaga kerjanya. Apabila dikaitkan dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan demikian bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidak dapat/ masih belum dapat memberikan kesehatan kerja.

Kaitan antara jam kerja dengan produktifitas kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Contohnya karyawan yang dipekerjakan dalam shift sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji ekstra, bonus, dan sebagainya. Perlindungan keselamatan di perusahaan tersebut dengan resiko keselamatan yang tinggi sangat sederhana hanya menggunakan sepatu, kapas untuk peredam suara, pakaian harian. Tenaga ahli K3 di perusahaan tersebut tidak mempekerjakan tenaga ahli di bidang, sehingga legalitas K3 di perusahaan tidak ada namun pihak pemerintah tidak ada keterlibatan mengenai K3 sampai pengawasannya dari pihak pemerintah sangat minim, sehingga pelaku usaha dan para karyawannya selalu mengabaikan keselamatan kerja. Dan sangat disayangkan pelaku usaha kurang sadar akan keselamatan kerja karyawan.

Perlindungan lain yang diusahakan oleh PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo adalah perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.³⁹

³⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja. 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.

Menurut Bapak Agus Zain Arifin General Manager PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo menyadari bahwa perlunya perlindungan tenaga kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai resiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Risiko-risiko tersebut berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya. sehingga perlu adanya kebijakan yang menunjang pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan mengacu pada nilai-nilai agama khususnya agama Islam sebagaimana disebutkan pada Surat Annahl : ayat 90 di bawah ini yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

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

Kebijakan perusahaan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo menurut Bapak Agus Zain Arifin adalah bahwa sedang mengupayakan program dengan tujuan untuk kesejahteraan para karyawan yang diberikan para karyawannya kebijakan

tersebut yang dilakukan oleh perusahaan memang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, namun dari izin usaha perusahaan tersebut memilikinya yang berupa (Siup, Pdp, Ho, Sku) sedangkan kebijakan yang saat ini sedang direncanakan untuk perusahaan jalankan salah satunya adaah kebijakan mengenai kesejahteraan antara lain sebagai berikut:⁴⁰

1. Gaji para karyawan perminggu sistem pemberian upah dari perusahaan ke para karyawannya menggunakan sistem borong dan diberikan upah perminggu (7 (tujuh) hari);
2. Sistem lembur yang berlaku di Pabrik Gula tersebut perjam Rp. 20.000,- (dua ribu rupiah) dibayar perminggu;
3. Jam kerja yang berlaku di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo adalah jam 09.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB;
4. Waktu istirahat yang berlaku di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo adalah jam 13.00 WIB dampai dengan 14.00 WIB.

C. Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo Perspektif *Maqasid Syariah*

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkanlah

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

peraturan perundangan-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBl Nomor 406 Tahun 1910 yang dinilai sudah tidak memadai untuk menghadapi kemajuan dan perkembangan jaman yang ada.

Terkait dengan ketentuan tersebut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Oleh karena itu menurut Peneliti perusahaan dalam penelitian ini adalah PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo wajib menyediakan alat-alat penunjang kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dicantumkan dalam anggaran pengeluaran perusahaan. Peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-Undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan

sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan baik.

Berkaitan dengan uraian tersebut berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama, serta Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah

Berdasarkan penjelasan tersebut maka diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan norma K3 tersebut berdasarkan Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat provinsi dan/atau kabupaten kota sesuai dengan kewenangannya, dalam penelitian ini yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Pengawasan yang dapat dilakukan tersebut meliputi pengawasan terhadap pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen, organisasi, sumber daya manusia, pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3, keamanan bekerja, pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3, pengendalian keadaan darurat dan bahaya industri, pelaporan dan perbaikan kekurangan dan tindak lanjut audit.

Kecelakaan yang terjadi karena tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai sebab kecelakaan tersebut merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Penyebab dasar kecelakaan kerja diantaranya meliputi faktor personil terdiri dari (1) kelemahan pengetahuan dan skill, (2) kurang motivasi, (3) problem fisik, (4) faktor pekerjaan meliputi standar kerja tidak cukup memadai, pemeliharaan tidak memadai, pemakaian alat tidak benar, kontrol pembelian tidak ketat serta yang terakhir adalah (5) penyebab langsung kecelakaan kerja. Kedua adalah terkait dengan tindakan tidak aman yaitu (1) mengoperasikan alat bukan wewangnya, (2) mengoperasikan alat dengan kecepatan tinggi, (3) posisi kerja yang salah, (4) perbaikan alat, pada saat alat beroperasi, (5) kondisi tidak aman meliputi tidak cukup pengaman alat, tidak cukup tanda peringatan bahaya, kebisingan atau debu di atas nab, dan yang terakhir adalah kondisi dimana adanya house keeping yang tidak berjalan dengan baik.⁴¹

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa para pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan bagi keselamatannya dalam bekerja namun PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum mengaplikasikan kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan para pekerja/buruh yang bekerja disana sering terjadi kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya alat pengaman dan keselamatan serta kurangnya pengecekan terhadap kinerja alat-alat produksi dan alat-alat penunjang yang dipergunakan sehari-hari. Sebagai contoh adalah kecelakaan yang diakibatkan oleh cakar ampas tebu, *mixer* penggiling gula, plendes, kebocoran gas beracun, atap

⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

yang lapuk sehingga menyebabkan pekerja jatuh dari ketinggian, ataupun peralatan maupun bahan-bahan yang berdebu sehingga menyebabkan iritasi kulit maupun gangguan pernafasan.

Salah satu tujuan dari dibentuknya hukum adalah untuk menciptakan suatu kepastian hukum. *Kepastian hukum tersebut juga diartikan sebagai keadaan dimana hukum dibentuk bagi masyarakat dalam negara secara terang, tegas, dan tidak menimbulkan keraguan dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum juga akan tercapai ketika hukum tersebut dikembangkan secara berkelanjutan dan taat pada asas, demikian pula pembuatan dan pengembangan UU harus berkaitan, menuju kearah persatuan yang tidak saling bertentangan.*⁴² Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan.

Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.⁴³ Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M.

⁴² Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2002, hlm. 84.

⁴³ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2002, hlm. 83.

Otto sebagaimana dikutip oleh Sidharta yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan:⁴⁴

- a. Tersedia aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;
- b. Bahwa instansi penguasa menerapkan aturanaturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
- c. Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku terhadap aturan tersebut;
- d. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum;
- e. Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Kelima syarat yang dikemukakan Jan M. Otto tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang lahir dari dan mencerminkan budaya masyarakat. Kepastian hukum yang seperti inilah yang disebut dengan kepastian hukum yang sebenarnya (*realistic legal certainty*), yaitu mensyaratkan adanya keharmonisan antara negara dengan rakyat dalam berorientasi dan memahami sistem hukum. Sehingga dalam penerapan aturan-aturan hukum terjadi keselarasan antara negara dan rakyat, dengan demikian aturan-aturan hukum tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan negara dan pemerintah maupun kepentingan dari masyarakat dan tidak terjadi pertentangan antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa

⁴⁴ Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2006, hlm. 85.

yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, yang berarti mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.⁴⁵

Salah satu unsur yang harus terpenuhi agar peraturan hukum dapat berjalan secara efektif adalah “instansi penguasa menerapkan aturanaturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.” Dalam penelitian ini instansi penguasa yang dimaksud adalah Dinas Ketenagakerjaan yang bertindak dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sehingga dapat dikatakan sebagai instansi penguasa (Pemerintah). Untuk itu, agar peraturan mengenai keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan suatu kepastian hukum khususnya bagi tenaga kerja, maka Dinas Ketenagakerjaan perlu mengaplikasikan sanksi yang tegas bagi pihak pemberi kerja yang tidak memberikan keselamatan kerja dengan baik termasuk diantaranya adalah PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.

Lebih lanjut lagi ketika berbicara tentang sebuah hukum yang ada kaitannya dengan sebuah peraturan. Salah satu fungsi lain adanya hukum adalah hukum sebagai alat kontrol sosial yang digunakan oleh manusia, makadari itu hukum merupakan salah satu alat pengendali sosial. Disini kontrol sosial merupakan suatu aspek normatif dalam kehidupan sosial. Dari sinilah maka timbul sebuah pernyataan bahwa kontrol sosial sebagai pemberi definisi tingkah laku yang

⁴⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* edisi ke-3 cetakan ke-1, Yogyakarta, Liberty, 2007, hlm. 160.

menyimpang, setelah penyimpangannya maka timbulah akibat-akibat seperti adanya berbagai larangan, tuntutan, dan pemberian ganti rugi.⁴⁶

Hukum sebagai alat kontrol sosial memberikan arti bahwa ia merupakan sesuatu yang dapat menetapkan tingkah laku seseorang (manusia). tingkah laku disini diartikan sebagai sesuatu yang menyimpang terhadap aturan hukum. Akibatnya, hukum dapat memberikan sanksi atau tindakan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa hukum mengarah agar masyarakat berbuat secara benar menurut aturan sehingga ketentraman terwujud.⁴⁷ Namun pada kenyataannya jika dikaitkan dalam penelitian ini, sekalipun sudah ada UU yang mengatur tentang hak-hak para pekerja PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum maksimal dalam melaksanakan aturan tersebut. Akibatnya fungsi hukum sebagai kontrol sosial masih belum berjalan dengan sempurna.

Ketika hal ini dikaitkan dengan nilai-nilai keislaman lebih tepatnya dengan *maqasid syariah*, tentu sedikit bertentangan dimana kita mengetahui bahwa yang dimaksud dengan *maqasid syariah* adalah tujuan diberlakukannya hukum Islam. Dikalangan ulama ushul fiqh tujuan hukum tersebut biasa disebut *maqashid asy-syariah*, yaitu tujuan *asy-Syari'* dalam menetapkan hukum. Tujuan hukum tersebut dapat difahami melalui penelusuran terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan sunna Rasulullah SAW.⁴⁸

Maqashid al-Syariah terdiri dari dua kata yaitu *Maqashid* dan *al-syariah* yang hubungan antara satu dan lainnya dalam bentuk *mudhaf* dan *mudhaf ilaih*.

⁴⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 35

⁴⁷ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 36

⁴⁸ Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), hlm. 304

Kata *maqashid* adalah jamak dari kata *maqshad* artinya maksud dan tujuan. Kata *syariah* yang sejatinya berarti hukum Allah, baik yang ditetapkan sendiri oleh Allah, maupun ditetapkan Nabi sebagai penjelasan atas hukum yang ditetapkan Allah atau dihasilkan oleh mujtahid berdasarkan apa yang ditetapkan oleh Allah atau dijelaskan Nabi. Karena yang dihubungkan kepada kata *syari'at* adalah “maksud”, maka kata *syari'ah* berarti pembuat hukum atau *syari'*, bukan hukum itu sendiri. dengan begitu arti dari kata *maqashid al-syariah* berarti apa yang dimaksud oleh Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang dituju Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam menetapkan suatu hukum.⁴⁹

Menghindari kemudharatan baik dalam kehidupan di dunia, maupun untuk kehidupan akhirat. Mudharat itu ada yang langsung dapat dirasakan waktu melakukan perbuatan seperti minum khamar yang langsung mabuk. Adapula mudharat atau kerusakan itu dirasakan kemudian, sedangkan sebelumnya tidak dirasakan mudharatnya, bahkan dirasa nikmat seperti berzina dengan pelacur dan lain sebagainya.

Berikut adalah segi yang menjadi sasaran atau ruang lingkup yang dipelihara dalam penetapan hukum itu, masalahat dibagi menjadi lima yaitu:⁵⁰

- a. Memelihara agama atau keberagamaan (حفظ الدين)
- b. Memelihara jiwa atau diri atau kehidupan (حفظ النفس)
- c. Memelihara akal (حفظ العقل)
- d. Memelihara keturunan (حفظ النسل)
- e. Memelihara harta (حفظ المال)

⁴⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm 231

⁵⁰ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 233

Urain diatas dapat kita ketahui kurangnya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja bias menjadi sebuah permasalahan, salah satu permasalahan tersebut adalah terjadinya kecelakaan kerja seperti yang telah peneliti sebutkan diawal. Kecelakaan kerja yang terjadi bisa menyebabkan pekerja mengalami luka ringan hingga menyebabkan mereka kehilangan nyawanya, jelas kondisi yang seperti ini bertentangan dengan salah satu tujuan *maqasid syariah* yaitu *hifdul nafs* (menjaga jiwa). Maksud dari *hifdul nafs* (menjaga jiwa) adalah kehidupan atau jiwa itu merupakan pokok dari segalanya karena segalanya didunia ini bertumpu pada jiwa. Oleh karena itu, jiwa itu harus dipelihara eksistensi dan ditingkatkan kualitasnya dalam rangka *Jalbu Manfaatin*.

فُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ⁵¹

Peliharalah dirimu dan pelihara pula keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. At-Tahrim: 6

Oleh karena itu apapun yang dilakukan atau dikerjakan manusia harus tetap menjaga dirinya atau orang lain dari marabahaya, karena salah satu tujuan diturunkan agama adalah supaya manusia mengerti bahwa menja diri sendiri dan orang lain bagian dari syariat agama Islam. Berkaitan dengan sikap PTPN, yang menyatakan bahwa mereka telah berupaya meningkatkan dan memberikan semua hak-hak pekerja, hal tersebut tidak bisa dijadikan alasan bahwa mereka telah melaksanakan *hifdul nafs* secara sepenuhnya. Menurut peneliti pihak PTPN dikatakan sudah melaksanakan *hifdul nafs* ketika semua hak-hak pekerja telah terpenuhi. Selama masih ada hak-hak pekerja yang terbengkalai, peneliti menilai

⁵¹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, h. 233

pihak PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo belum melaksanakan *maqasid syariah* khususnya dalam hal *hifdul nasl, wallahu 'alam bissyoaf.*



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo belum sepenuhnya terlaksana, karena masih ada beberapa hak-hak pekerja yang belum diberikan seperti helm kerja yang perlu peremajaan, sepatu kerja dan sarung tangan kerja yang membutuhkan peremajaan.
2. Implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo ternyata masih belum sesuai dengan *maqasid syariah khushunya hifdul nafs*, karena adanya hak-hak pekerja yang belum semuanya diberikan memberikan dampak yang salah satunya menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dan hal itu yang oleh *maqasid syariah* tidak diinginkan.

B. Saran

1. Kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo harus melakukan penyuluhan lebih lanjut mengenai pentingnya fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja, selain itu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo juga harus lebih melakukan pengawasan terhadap pemberi kerja terutama dalam bidang produksi untuk menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja serta

memberikan sanksi yang tegas kepada pemberi kerja yang tidak menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja tersebut.

2. Kepada PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo

PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo harus segera menyediakan kelengkapan alat keamanan guna memfasilitasi dan menunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh.

3. Kepada Tenaga Kerja/Buruh

Tenaga kerja/buruh harus lebih berhati-hati dalam membuat kontrak kerja dengan pemberi kerja, tenaga kerja harus memperhatikan ada atau tidaknya fasilitas penyanggah kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan milik pemberi kerja tersebut. Selain itu tenaga kerja harus lebih vokal dalam menuntut tersedianya alat keselamatan guna menunjang kesehatan dan keselamatan kerja selama proses produksi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Buku

- Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002.
- Ali, Ahmad. *Keterpurukan Hukum di Indonesia Penyebab dan Solusinya*. Jakarta: Galiyah, 2002.
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada : 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rienek Cipta. 2002.
- Asyhadier, Zaeni. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.
- Dahlan, Rahman. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Amzah, 2011.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya, 2007.
- Koentjaraningrat. *Metode – Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* edisi ke-3 cetakan ke-1, Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial*. Bandung: Alumni, 1983.
- Setiawan, Guntur. *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Penerbit PT. Balai Pustaka, 2004.
- Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2005.
- Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4. Jakarta: Kencana, 2008)
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo Publisher, 2002.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Jurnal

Diab, Ashadi L. *Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare*. Jurnal Al-'Adl, Vol 7 No 2, 2004.

Lembar Negara

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Supriadi salah satu tenaga kerja di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 16.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Deni salah satu tenaga kerja di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 20.00 WIB

Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

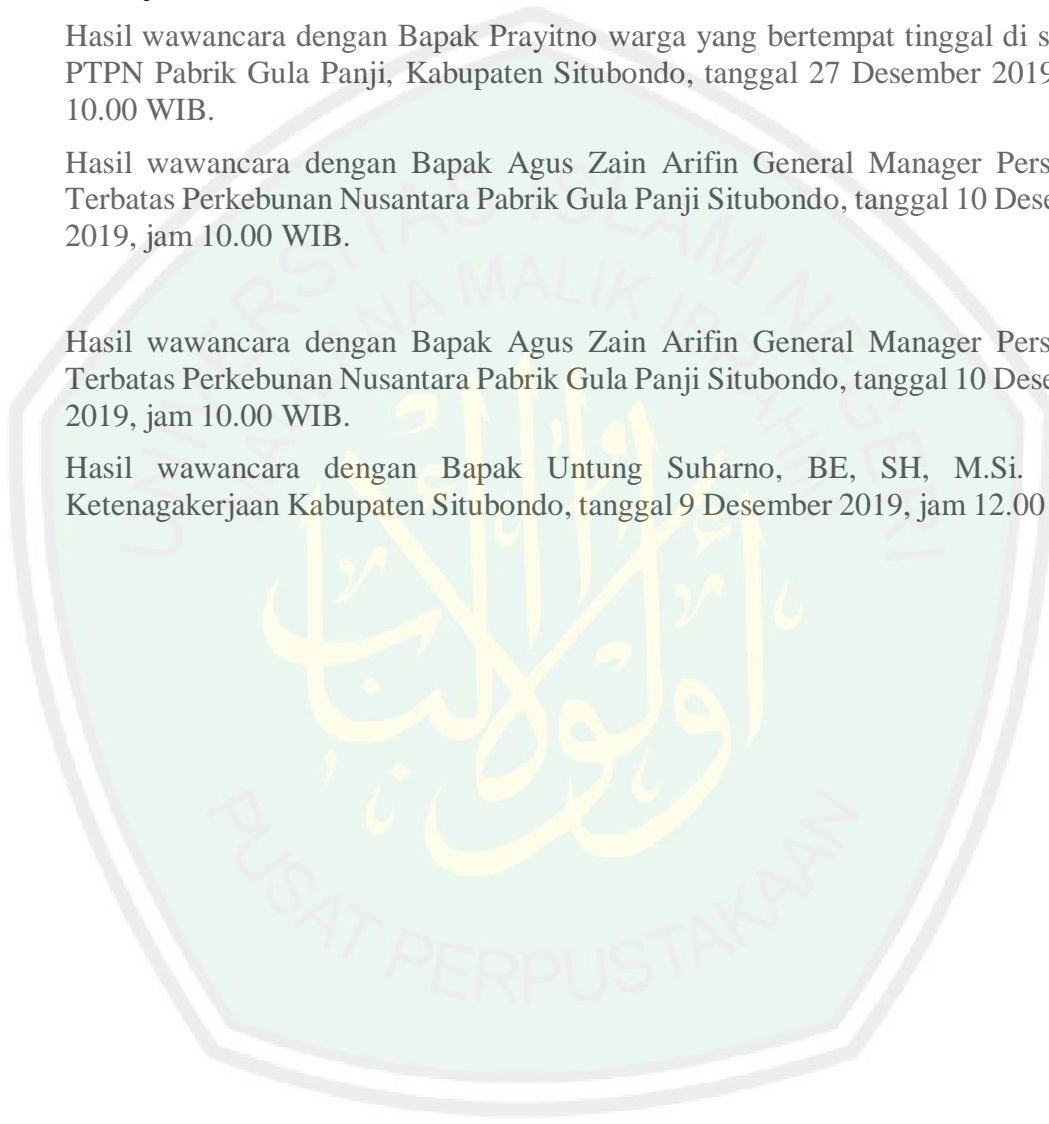
Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Prayitno warga yang bertempat tinggal di sekitar PTPN Pabrik Gula Panji, Kabupaten Situbondo, tanggal 27 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Agus Zain Arifin General Manager Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Panji Situbondo, tanggal 10 Desember 2019, jam 10.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Foto PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo





Foto wawancara dengan Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo, tanggal 9 Desember 2019, jam 12.00 WIB.



Foto hasil wawancara di tempat tinggal Deni berlokasi di Jalan Semeru no.61, Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo pada tanggal 26 Desember 2019 jam 19.00



Foto hasil wawancara di tempat tinggal Deni berlokasi di Jalan Semeru no.61, Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo pada tanggal 26 Desember 2019 jam 19.00



Foto pengangkutan tebu dari truk ke mesin penggilingan tebu di PTPN XI PG Panji Situbondo.



Foto pengangkutan tebu dari truk ke mesin produksi di PTPN XI PG Panji Situbondo.



PEMERINTAH KABUPATEN SITUBONDO
DINAS TENAGA KERJA

Jl. PB. Sudirman No. Telp./Fax. (0338) – 673204, 671728 Situbondo – 68321

Situbondo, 4 Desember 2019

Nomor : 070/655/431.208.1.1 / 2019

Kepada

Sifat : Penting

Yth. Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang

Lamp. : -

Perihal : Penelitian

Di-

MALANG

Menunjuk surat Saudara tanggal 20 Nopember 2019 Nomor : B-7150/f.Sy/TL.15/10/2019 Perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka dengan ini di sampaikan bahwa :

Nama : ILHAM CHAIRIL
Nim : 15230087
Fak : Syariah
Jurusan : Hukum Tata Negara

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Situbondo tentang Iplementasi Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Demikian surat ini di buat untuk di pergunakan seperlunya.

An. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SITUBONDO
Sekretaris


H.M. SULLIKHAN, S.Sos, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19660416 199003 1 011



PEMERINTAH KABUPATEN SITUBONDO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. PB. SUDIRMAN KEL. PATOKAN TELP/FAX (0338) 671 927
SITUBONDO 68312

Situbondo, 03 Desember 2019

Nomor : 070 / 431 / 431.305.2.2 / 2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian/research/survey

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan
Transmigrasi
Kabupaten Situbondo
di -

SITUBONDO

Menunjuk surat : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Syariah UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang.
Nomor : B-7149 / F.Sy / TL.15 / 10 / 2019.
Tanggal : 28 November 2019.
Bersama ini memberikan Rekomendasi kepada :
Nama/NIM : Ilham Chairil / 15230087
Alamat/HP : Perum. Permai Blok I-12 RT 002 RW 002, Desa Mimbaan, Kec. Panji,
Kab. Situbondo
Instansi/Organisasi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
Kebangsaan : Indonesia.
bermaksud mengadakan Penelitian/survey/research :
Judul : Implementasi Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan Pasal 87 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
Tujuan : Tugas Akhir
Bidang : Hukum Tata Negara
Penanggung Jawab : Nur Jannani
Anggota/Peserta : -
Waktu : 6 Bulan.
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Situbondo.

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dukungan dan kerjasama pihak terkait untuk memberikan bantuan yang diperlukan. Adapun kepada peneliti agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat;
 2. Pelaksanaan penelitian/survey/research agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat;
 3. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bakesbangpol Kabupaten Situbondo.
- Demikian untuk menjadi maklum.

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN SITUBONDO
KEPALA BIDANG HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA


SUYONO, SE
Penata TK.1
NIP. 19700127 199303 1 004

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Sdr. Yang Bersangkutan;
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

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

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ilham Chairil
NIM/Jurusan : 15230087/ Hukum Tata Negara
Dosen Pembimbing : Nur Jannani, SHI., MH.
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF
MAQOSID SYARIAH (Studi di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo).

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	4 September 2019	Proposal Skripsi	
2.	12 September 2019	Perbaikan Judul, BAB I	
3.	16 September 2019	Konsultasi BAB II, BAB III	
4.	27 September 2019	Revisi BAB III	
5.	17 Oktober 2019	ACC BAB I II III	
7.	4 November 2019	Konsultasi BAB IV	
8.	7 November 2019	Revisi BAB III, BAB IV	
9.	25 November 2019	ACC BAB III, BAB IV	
10.	02 Desember 2019	ACC BAB V	
12.	30 Desember 2019	ACC BAB I-V	

Malang, 10 Desember 2019

Menghormati

dan Dekan

Ketua Jurusan Hukum Tata Negara



Dr. H. Aunul Hakim, S.Ag., MH

NIP. 196509192000031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ilham Chairil
Tempat Tanggal Lahir: Situbondo, 23 Desember 1995
Alamat : Perumnas Panji Permai Blok: i/12
RT 002 RW 022 Kel. Mimbaan Kec.
Panji, Kab. Situbondo
No. Handphone : 081234020373
Email : ilhamcforsm@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 1 Mimbaan (Situbondo)
2. MTsN Situbondo
3. SMAN 2 Situbondo
4. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang