



BAB III
PEMBAHASAN DAN ANALISA

A. Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan

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

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi salah satu pembahasan penting mengenai hak-hak pekerja yang seharusnya wajib dipenuhi oleh perusahaan tempat pekerja bekerja sebagaimana termaktub dalam pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam melindungi K3 diatur dalam pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Pasal 86

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

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kedua pasal ini mengatur bahwa K3 merupakan suatu hak bagi pekerja untuk dilindungi dalam upaya mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Hak ini diatur dalam bentuk kewajiban bagi perusahaan melalui Sistem Manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Dalam pasal 86 ayat 1 poin a UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa K3 adalah termasuk hak bagi pekerja. K3 diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja demi terwujudnya produktifitas kerja yang optimal.

Produktifitas kerja sesuai yang disebutkan *International Labour Organization* (ILO) sebagaimana dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Guna meningkatkan produktifitas kerja maka dibutuhkan upaya untuk menjamin pekerja melalui perlindungan K3. Penyelenggaraan perlindungan K3 dalam meningkatkan produktifitas kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan derajat kesehatan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Guna melindungi hak pekerja maka demi terciptanya produktifitas kerja, sesuai pasal 14 UU No. 1 Tahun 1997 Tentang Keselamatan Kerja maka pengusaha atau perusahaan diwajibkan:

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang

bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja;

- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Semua hal diatas adalah wajib untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan sebagai bagian dari pemenuhan hak pekerja dalam hal perlindungan terhadap K3. Sesuai amanat dalam pasal 34 ayat 2 UUD 1945 bahwa Negara mengembangkan harus Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Pelaksanaan K3 ini diatur dalam bentuk Jaminan Sosial yang didasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang sekarang masuk menjadi bagian dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagaimana diatur dalam PP No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan pasal 6 ayat 2 poin a 5 bahwa Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Perusahaan Persero (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan anggota keluarganya.

JAMSOSTEK yang berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mewajibkan seluruh pengusaha atau perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya pada BPJS.

Pasal 1 ayat 1 PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Bentuk Jaminan Kesehatan masih sama seperti yang diatur dalam JAMSOSTEK, hanya saja penyelenggaranya diganti oleh BPJS.

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

a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:

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

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

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

b. Jaminan Kematian;

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:

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

c. Jaminan Hari Tua;

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

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

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

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Selain ketiga jaminan diatas pekerja juga dijamin dalam jaminan pemeliharaan kesehatan, yakni;

- 1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan;
- 2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:
 - a) rawat jalan tingkat pertama;
 - b) rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c) rawat inap;
 - d) pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
 - e) penunjang diagnostik;
 - f) pelayanan khusus;
 - g) pelayanan gawat darurat

Jaminan-jaminan tersebut dijalankan sesuai pasal 22 ayat 1 bahwa pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi

kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan yang dimaksud untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

Mekanisme pemungatannya selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 18 dan 19 UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Pasal 27 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Untuk itu, sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka demi terlaksananya jaminan perlindungan K3, maka K3 dilaksanakan dengan intergrasi pada Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Meliputi; struktur, organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengemabangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

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

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

Penerapan K3 dalam sistem manajemen perusahaan bersifat wajib, diantaranya dapat dimasukkan dalam standar operasional kerja. Hal ini sebagaimana bunyi pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa;

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- 2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:

- a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau,
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- 3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin dan alat tertentu dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk untuk pengoperasian ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut sebagaimana diatur dalam PP No. 7 Tahun 2011 dan PP No. 7 Tahun 2012.

Dalam ketenagakerjaan pengusaha/perusahaan melalui Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran sebagaimana diatur oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Dalam Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena kerja maupun hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Apabila perusahaan tidak memasukkan K3 dalam sistem manajemen perusahaannya maka perusahaan tersebut dapat dijatuhi sanksi sebagaimana yang tertera pada pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa;

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;

h. pencabutan ijin.

- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

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

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

Aturan ini masih berlaku hingga sekarang dan menjadi dasar dalam penetapan perlindungan K3.

B. Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut *Maqâshid al-Syarî'ah*

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah (اجارة). Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar kemampuannya.

Akan tetapi berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga ada hal lain yang harus diperhatikan oleh pengusaha/perusahaan dalam hal bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja ketika bekerja.

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

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

Kesehatan sebagai kebutuhan dasar maka mutlak adanya. Keadaan dimana suatu kebutuhan harus dipenuhi dalam *maqâshid al-Syari'ah* disebut dengan kebutuhan *dharûriyyât*. Pemenuhan terhadap kebutuhan *dharûriyyât* ini bukan hanya mutlak ada namun juga dapat menyebabkan kerusakan hingga kematian jika tidak dipenuhi.

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

jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan karena pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan dirinya ditempat ia bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 195.

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

Dari konsep yang pertama, -berdasarkan kebutuhan- Al-Syâthibî membaginya dalam tiga kategori, yaitu; *dharûriyyât* (hak primer), *hâjiyyât* (hak sekunder) dan *tahsîniyyât* (hak tersier).

Jika dilihat dari konsep perlindungan yang pertama, perlindungan K3 merupakan bagian kategori *dharûriyyât* (hak primer) karena K3 merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja. Karena jika kebutuhan K3 tidak terpenuhi dapat mengancam eksistensi pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akhir dari pengaturan perlindungan K3 diatur dalam mekanisme Jaminan Kesehatan Nasional yang diselenggarakan BPJS berupa Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yang dijalankan melalui sistem asuransi.

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

a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:

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

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu kebutuhan *dharûriyyât*. Adanya Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan keharusan, ketiadaan jaminan ini dapat mengancam kehidupan/eksistensi pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Pemenuhan terhadap jaminan ini seharusnya sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan karena berkaitan dengan proses kerja. Dimana pekerja ketika bekerja mengalami bencana tak terduga yang seharusnya dapat diantisipasi oleh perusahaan.

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

- 1) Biaya pengangkutan;

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *dharûriyyât* jika berkaitan dengan proses kecepatan pertolongan. Perusahaan wajib membiayai pengangkutan pekerja korban

kecelakaan kerja agar secepatnya mendapat pertolongan tanpa harus dibebani tanggungan yang lain, dalam hal ini biaya. Akan tetapi, pembiayaan pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *hâjjiyât* karena adanya opsi lain. Seperti biaya pengangkutan korban dibiayai pihak lain, rekan sejawat, atau yang lainnya.

2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;

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

3) Biaya rehabilitasi;

Pemenuhan biaya rehabilitasi oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*. Hal ini karena telah selesainya tanggungjawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban dan telah diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

4) Santunan berupa uang yang meliputi:

- a) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan santunan kematian.

Pemenuhan santunan oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*, hal ini lebih berkaitan dengan aspek kemaslahatan

yang diterima pekerja setelah melalui proses penyembuhan. Pemberian santunan dinilai tidak solutif untuk pekerja, karena yang dibutuhkan pekerja sebenarnya adalah jaminan bahwa ia masih tetap dapat bekerja dengan apapun keadaanya setelah melalui proses penyembuhan.

b. Jaminan Kematian;

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:

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

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

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

c. Jaminan Pensiun

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

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *Hâjjiyât* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Dalam islam tidak ada batas umur dalam bekerja, sehingga seharusnya tidak ada pensiun. Akan tetapi beda halnya jika yang dimaksud adalah penyesuaian sebagian upah kerja untuk ditabung sebagai persiapan jika memang nantinya pekerja tersebut tidak dapat melakukan kerja lagi. Tanpa ada kewajiban yang berlaku pada pekerja tersebut untuk dipotong upah kerjanya, tapi melalui kesadaran penuh dari pekerja tersebut melalui mekanisme tabungan bukan penjaminan.

d. Jaminan Hari Tua;

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

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

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

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *Hâjjiyat* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal ini tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum. Kebutuhan terhadap jaminan hari tua dianggap tidak mendesak dan jika tidak dipenuhi tidak mendatangkan kerusakan.

Seluruh pemenuhan terhadap jaminan ini dilaksanakan melalui mekanisme asuransi yang diatur dalam UU. Menilik dari sistem JKN saat ini, pekerja membayar jaminan kesehatan mereka melalui perusahaan berupa pemotongan gaji untuk dibayarkan pada BPJS.

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

Negaralah yang wajib menyediakan fasilitas kesehatan secara lengkap dan gratis tanpa pungutan sepeserpun dari rakyatnya, termasuk pekerja. Dananya dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya alam secara benar sesuai syariat.

Seharusnya rakyat -dalam hal ini dikhususkan- pekerja harusnya mendapat layanan kesehatan secara cuma-cuma tanpa pungutan sepeserpun. Termasuk dalam hal penjaminan sosial hidupnya, termasuk jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiunnya.

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

Konsep perlindungan K3 dalam sistem saat ini seperti pelemparan tanggungjawab Negara pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja, sehingga seringkali perusahaan tempat bekerja membuat kebijakan-kebijakan yang memberatkan pekerja dalam memenuhi kewajibannya menerapkan perlindungan K3. Padahal bunyi pasal 34 ayat 3 UUD menyatakan bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Pekerja tidak lagi mendapat upah penuh karena harus dikurangi untuk biaya perlindungannya dalam bekerja karena perusahaanpun tidak ingin merugi dengan memenuhi kewajibannya melakukan perlindungan K3. Artinya, kewajiban bagi perusahaan dalam melakukan perlindungan K3 tidak benar-benar berasal dari

perusahaan, tapi dari pekerja yang dipotong upahnya. Akan tetapi dalam Islam, Negara lah yang menjamin perlindungan kesehatannya.

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

Dalam hal keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, maka menjaga keselamatan kerja pekerja merupakan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Kebutuhan ini menurut as-Syâtibî tersebut adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata. Juga sebagaimana menurut al-Ghazali sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia).

Perlindungan K3 dalam Islam tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi lebih dari itu Negara menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja.

Peraturan yang dibuat negara bukanlah mengenai kewajiban perusahaan menanggung perlindungan K3 pekerjanya, tapi lebih pada prosedur bagaimana perusahaan menjadi sarana Negara untuk ikut dalam melindungi K3 pekerja.

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

Penerapan perlindungan K3 oleh negara juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban *dharûriyyât* (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dalam penjagaan nyawanya. Dengan K3 yang terintegrasi hukum Islam baik dari segi konsep dan praktek dapat melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi pekerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.