

**Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di
CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan *Maslahah
Mursalah*)**

SKRIPSI

Oleh:

Khoirotul Khabibah

NIM 12220053



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

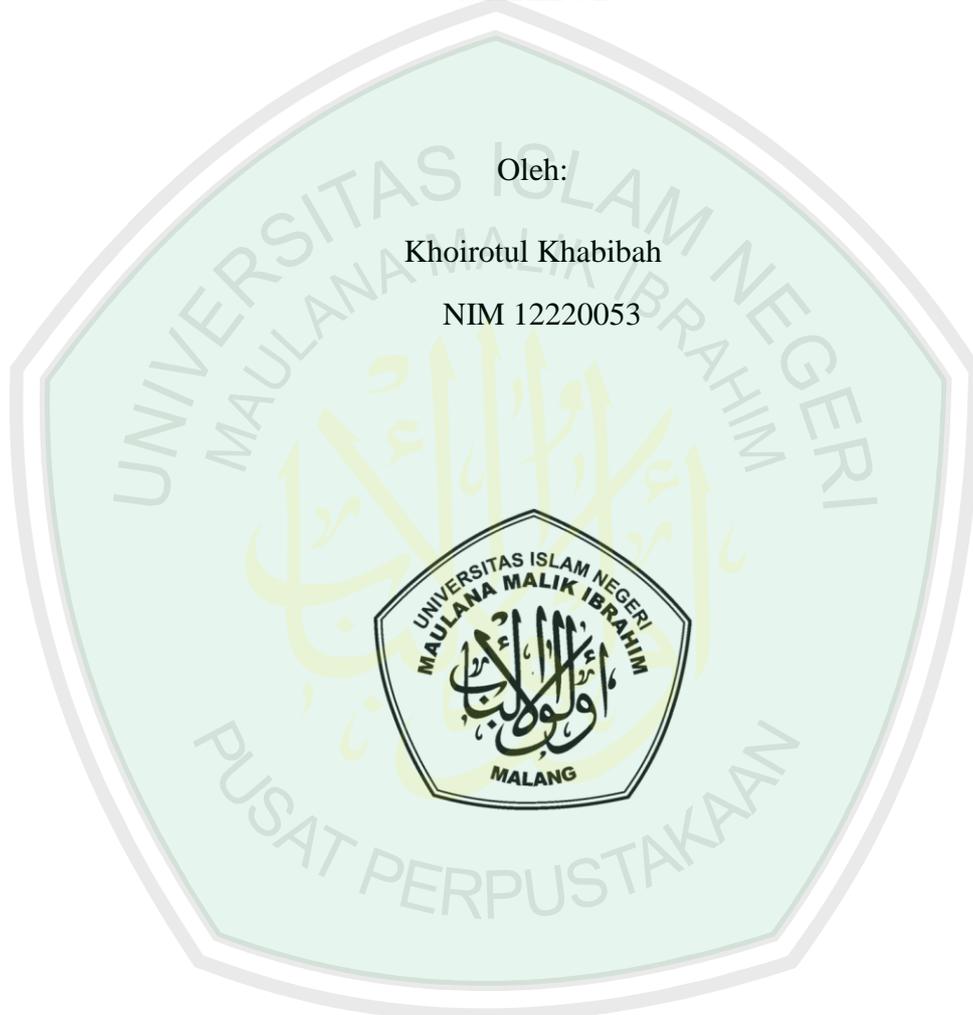
**Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di
CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan *Maslahah
Mursalah*)**

SKRIPSI

Oleh:

Khoirotul Khabibah

NIM 12220053



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi
Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan
Masalah Mursalah)**

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

Malang, 7 Juni 2016

Penulis,



Khoirotul Khabibah
NIM 12220053

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Khoirotul Khabibah NIM: 12220053 Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)

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

Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP 19691924 199503 1003

Malang, 6 Juni 2016

Dosen Pembimbing,



Khoirul Hidayah, S.H., M.H
NIP 19811223 201101 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Khoirotul Khabibah, NIM 12220053, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai B+

Dengan Penguji:

1. Musteh Harry, S.H., M.Hum.

NIP. 196807101999031002



Ketua

2. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

NIP. 197805242009122003



Sekretaris

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

NIP. 197303062006041001



Penguji Utama

Malang, 12 Juni 2016

Dekan



Dr. H. Roibin, M.H.I

NIP. 19681218 199903 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pertama dan yang paling utama tidak lupa saya mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kepada kita nikmat berupa kesehatan yang tiada tara tandingannya ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***“Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah”*** dengan baik. Shalawat dan salam tetap tercurah haturkan kepada revolusioner kita, suri tauladan kita yang patut ditiru yakni Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nanti-nantikan syafaatnya besok di *yaumul qiyamah*. Beliau yang telah membimbing kita dari zaman yang penuh dengan kedhaliman menuju zaman yang penuh cinta dan penuh terang benderang yakni Islam.

Penyusun Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan sebagai wujud dari partisipasi penulis dalam mengembangkannya, serta mengaktualisasikan ilmu yang telah di peroleh selama menimba ilmu dibangku perkuliahan, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, dan juga masyarakat pada umumnya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu kami dalam menyelesaikan tugas ini, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena ini, penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih, khususnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. DR. H. Roibin, M.H. I, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag, selaku Ketua Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Khoirul Hidayah . M.H, selaku dosen pembimbing penulis yang tiada lelah memberikan masukan, kritik, saran dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Dr. H. Nasrullah. Lc., M.Th.I., selaku dosen wali penulis selama memenuhi kuliah di Fakultas syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya kepada beliau semua.

7. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada para teman kuliah serta semua pihak yang telah berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini yang tidak mungkin kami sebutkan satu persatu.

Penulis sebagai manusia biasa yang takkan pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat mengharap kritik dan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.

Malang, 10 Juni 2016

Penulis,

Khoirotul Khabibah
NIM 12220053

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 ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

B. Konsonan

ا	=	tidak dilambangkan	ض	=	dl
ب	=	b	ط	=	th
ت	=	t	ظ	=	dh
ث	=	tsa	ع	=	'(koma
keatas)					menghadap
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 akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambing "ع".

C. Vocal, panjang dan diftong

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

Vokal (a) panjang	=	â	misalnya	قال	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang	=	î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
Vokal (u) panjang	=	û	misalnya	دون	menjadi	dûna

Khususnya untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", 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 (ة) ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta'marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الر رسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang

terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlafilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في الله رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlâh

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalalâh 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' Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambungkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh: شيء – syai'un أمرت – umirtu

النوء – an-nau'u تأخذون – ta'khudzûna

G. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh: وان الله لهو خير الرازقين - wa innallâha lahuwa khair ar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh: وما محمد إلا رسول - wa maâ Muhammadun illâ
Rasûl
انّ أول بيت وضع للناس - inna Awwala baitin wudli'a
linnâsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh: نصر من الله وفتح قريب - nasrun minallâhi wa fathun
qarîb

الله الامر جميعًا - lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
HALAMAN MOTTO.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	11

B.	Kajian Teori	16
1.	Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	16
a.	Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	16
b.	Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	18
c.	Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	21
2.	Tinjauan Umum Tentang Hak Normatif Pekerja	21
c.	Hak dan Kwajiban Pekerja dan Pengusaha	23
4.	Tinjauan Umum Tentang Pemberian Hak Tenaga Kerja Dalam Masalah Mursalah	29
a.	Tinjauan Hak Pekerja dalam Islam	29
b.	Tinjauan Masalah Mursalah.....	25
	1) Pengertian Masalah Mursalah.....	32
	2) Landasan Masalah Mursalah.....	33
 BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN		
A.	Jenis Penelitian	36
B.	Pendekatan Penelitian.....	37
C.	Lokasi Penelitian	38
D.	Metode Pengambilan Sampel	38
E.	Jenis dan Sumber Data	39
F.	Metode pengumpulan Data.....	40
G.	Metode Pengolahan Data.....	41
 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
1.	Gambaran Umum CV. Mupakat Jaya Teknik	42

B.	Pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik di Tinjau dengan Hukum	
	Positif.....	47
C.	Pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik di Tinjau dalam Masalah Mursalah	57
BAB V : PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	65
B.	Saran	67
C.	Penutup	68
DAFTAR PUSTAKA		69
DAFTAR LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP		

HALAMAN PERSEMBAHASAN

Segala puji kepada Allah, dengan adanya Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua peneliti yaitu, bapak, ibu dan keluarga tersayang yaitu Syafarul Khoiri dan Tatik Amin yang selalu berjuang dan berdoa serta memberi semangat untukku. Terimakasih telah mendidik dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, serta mendoakan aku di segala waktunya, tak peduli ketika aku jauh ataupun aku dekat darinya.

Terima kasih juga penulis persembahkan untuk adik-adik tersayang Ahmad khozinul Hufron yang selalu menghibur, memberi semangat serta mendukung langkah baik kakaknya hingga semangatku terus berpacu sampai saat ini. Terima kasih untuk pakde, bude, om, tante, kakak dan adik-adik sepupu yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu mendukung penuh langkah baikku. Terima kasih untuk Kakek dan Nenek keluarga yang lain yang juga dengan jasa mereka terdahulu membuatku mencapai tujuan hingga saat ini.

Terima kasih untuk guru-guru, ustad dan ustadzah, dosen-dosen yang telah membimbing dan selalu memberi nasehat kepadaku. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku tersayang Almaulal Mahdiyah, Istiqomah, Retno Dyah dan Nur Rofiah yang selalu menemani, memberi semangat dan berjuang bersama menuju cita-cita yang kita impikan. Tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada teman teman Hukum Bisnis Syariah 2012 dan Teman kamar Empat Belas, Teman PKPBA, serta sahabat sahabatku yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu. Kehadiran kalian membei semangat untuk saya untuk ketahap ini.

Malang, 11 Juni 2016

Khoirotul Khabibah

MOTTO

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

﴿المائدة: ٢﴾

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

ABSTRAK

Khoirotul Khabibah. 12220053, 2016. **Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)**. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, SH,M.H.

Kata Kunci : Pemberian Hak Pekerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Hukum Positif, Masalah Mursalah.

Dalam pelaksanaan pembangunan suatu negara, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting. Tenaga kerja merupakan suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Adanya pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Masyarakat sebagai pekerja atau tenaga kerja harus mendapatkan perlindungan, kesejahteraan. Adanya perlindungan dan kesejahteraan didapatkan pekerja dengan diberikannya sebuah Jaminan Sosial. Adapun permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah implementasi pemberian hak jaminan sosial pada CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Hukum Positif dan Masalah Mursalah. Artinya apakah sesuai pemberian jaminan sosial pada pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik di lihat dari Hukum Positif dan Masalah Mursalah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi pemberian hak jaminan sosial kepada buruh di CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Hukum positif dan implementasi pemberian hak jaminan sosial kepada buruh di CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Masalah Mursalah.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan dan juga menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat untuk menemukan fakta dengan melihat penerapan hukum yang berlaku saat ini. Sebagai bahan hukum primer dalam penelitian ini wawancara terkait Jaminan sosial. Sedangkan bahan hukum sekunder menggunakan Undang Undang Ketenagakerjaan, Undang Undang BPJS, buku-buku, Al-Qur'an, hadits dan jurnal.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, implementasi pemberian hak jaminan sosial kepada pekerja pada CV. Mupakat Jaya Teknik jika di tinjau dari Hukum Positif belum terlaksana. Artinya CV. Mupakat Jaya Teknik belum memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya. Sedangkan dalam Masalah Mursalah adanya jaminan sosial tersebut telah memenuhi syarat diperbolehkannya masalah baru untuk berhujah atau berpegang kepada masalah mursalah

ABSTRACT

Khoirotul Khabibah, 12220053, *Implementation Granting of Social Security Workers For Workers in Mupakat Jaya Teknik CV (Positive Law Review and Maslahah mursalah)*. Thesis, Departement Of Bussines Law, Faculty Of Islamic Sharia, Islamic State University Of Malang Maulana Malik Ibrahim, Supervisor: Dr. H. Nasrulloh, Lc., M. Th. I.

Keywords: Delivery of Workers' Rights, Social Security Labor, Positive Law, Maslahah mursalah.

In the implementation of the building a country, labor has an important role and significance. Labor is a support element for the success of national development. Their national development carried out in order to realize a society that is just, prosperous, and prosper. Society as a worker or workers must be protected, prosperity. The protection and welfare of workers with given obtained a Social Security. The issues discussed in this thesis is the implementation of social security entitlements in the CV. Mupakat Jaya Teknik terms of the Positive Law and Maslahah mursalah. This means that if the appropriate provision of social security to workers in the CV. Mupakat Jaya Teknik in view of the Positive Law and Maslahah mursalah.

The purpose of this research was to determine how the implementation of social security entitlements to workers at CV. Mupakat Jaya Teknik in terms of positive law and the implementation of social security entitlements to workers at CV. Mupakat Jaya Teknik terms of Maslahah mursalah

In this research, researchers used a method of empirical legal research or research field and also use sociological juridical approach, the approach to a study of the real state of the public to find the facts to see the application of the current law. As the primary legal materials in this study interviews related to Social Security. While using the secondary law Labor Law, Law BPJS, the books, the Qur'an, hadith and journals..

The conclusion of this study, namely, the implementation of social security entitlements to workers on the CV. Mupakat Jaya Teknik in Positive Law and Maslahah mursalah, namely the implementation of social security to workers if on review of the current positive law that has not happened on a CV. Mupakat Jaya Engineering. This means Jaya Teknik CV Mupakat not provide social security to workers. While in Maslahah mursalah their social security has been qualified be able can new problems for argued or cling to maslahah mursalah

خلاصة

خيرة الحبيبه ، ١٢٢٢٠٠٥٣ ، منح تنفيذ عمال الضمان الاجتماعي للعاملين في موفاعات جايا تيكنيك
السيرة الذاتية (إيجابي مراجعة القانون و مصلحه المرسله) ، البحث ، قسم قانون التجارية الشرعية،
جامعة مولان مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، المشرف : خيرالهداية الما جستي.

الكلمة أساسية : تسليم لحقوق العمال، الضمان الاجتماعي العمل، قانون إيجابي ، و مصلحه المرسله

في تنفيذ انماء بلد، والعمل له دور هام وأهمية. العمل هو عنصر دعم لنجاح التنمية الوطنية. قامت
الإمائية الوطنية في سبيل تحقيق مجتمع عادل، مزدهرة، وتزدهر. المجتمع كعامله أو العمال يجب أن تكون محمية
والازدهار. حماية ورفاهية العمال مع ابه حصلت على الضمان الاجتماعي. القضايا التي تمت مناقشتها في هذه
الأطروحة هو تنفيذ استحقاقات الضمان الاجتماعي في السيرة الذاتية. موفاعات جايا تيكنيك حيث قانون
إيجابي و مصلحه المرسله. وهذا يعني أنه إذا كان توفير المناسب من الضمان الاجتماعي للعاملين في السيرة الذاتية.
موفاعات جايا تيكنيك في ضوء قانون إيجابي و مصلحه المرسله.

وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد كيفية تنفيذ استحقاقات الضمان الاجتماعي للعاملين في
السيرة الذاتية. موفاعات جايا تيكنيك من حيث القانون الوضعي وتنفيذ استحقاقات الضمان الاجتماعي
للعاملين في السيرة الذاتية. حيث موفاعات جايا تيكنيك من مصلحه المرسله.

في هذه البحث، استخدم الباحثون أسلوب التجريب البحث أو البحث الميداني القانوني وأيضا
استخدام نهج قانوني الاجتماعي، ونهج لدراسة الوضع الحقيقي للجمهور للعثور على الحقائق لمعرفة تطبيق القانون
الحالي. والمواد القانونية الأساسية في هذه المقابلات الدراسة المتعلقة الضمان الاجتماعي. في حين باستخدام
القانون الثانوي قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي العمل، الكتب، القرآن، الحديث والمجلات.

في ختام هذه البحث، منح تنفيذ عمال الضمان الاجتماعي للعاملين في موفاعات جايا تيكنيك السيرة
الذاتية إيجابي مراجعة وهي لم ادى. يعني موفاعات جايا تيكنيك لم تعطي الضمان الاجتماعي العمل الى عمال.
حث ان المصلحه المرسله كتنونه الضمان الاجتماعي العمل للحجه او مسك الى المصلحه المرسله





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam pelaksanaan sebuah pembangunan nasional, peran pekerja mempunyai kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pekerja dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa yaitu dengan sebuah jalan meningkatkan produktifitas kerja. Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja maka, sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan hidup. Tujuan Negara Indonesia secara tegas telah dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu:¹“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara

¹Undang Undang 1945

Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”². Tujuan Negara Indonesia sebagaimana tersebut di atas pada hakekatnya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materiil dan spirituil³. Masyarakat yang adil dan makmur itu akan tercapai jika negara mampu memberikan peluang bagi seluruh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan beserta perlindungannya, karena dengan bekerja disertai dengan perlindungannya akan tercipta sebuah kesejahteraan.

Dalam pelaksanaan pembangunan suatu negara, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴ Pekerja merupakan suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Adanya pembangunan nasional dilaksanakandalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Masyarakat sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan proses dari terlaksananya proses produksi suatu perusahaan tersebut. Maka hal ini juga sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”⁵.

Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi

²Undang Undang Dasar 1945

³<http://lib.unnes.ac.id/2322/1/4572.pdf>, diakses Tanggal 11 April 2016

⁴Andi Hamzah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2001), h.129

⁵Undang Undang Dasar 1945

maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang seringkali disebut dengan risiko.⁶

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

Dalam hal ini yang perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatanya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik

⁶Djojosoedarso, *Prinsip-prinsip Resiko dan Asuransi*. (Jakarta:Salemba empat) h,32

sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan⁷.

Perlindungan sosial, dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja tersebut dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja, khususnya para pekerja yang terdapat pada CV. Mupakat Jaya Teknik. Jaminan Sosial Tenaga kerjamempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha, yaitu peningkatan disiplin tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan produksi bagi perusahaan⁸. Dapat dipastikan jika para Pekerja/ Tenaga Kerja mendapat kan sebuah jaminan sosial tenaga kerja, maka mereka merasa nyaman dalam bekerja. Terjadinya resiko dalam bekerja sangat berkompentensi sekali menginggat CV. Mupakat Jaya Teknik disini adalah perusahaan dibidang kontruksi yang besar kemungkinan terjadi kecelakaan, perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan yang mengerjakan beberapa proyek pemerintah, maka sangat penting bagi pekerja dalam hal ini memerlukan adanya sebuah Jaminan yakni Jaminan Sosial Tenaga Kerja berkenaan dengan CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan perusahaan cukup mashur di kota Blitar.

Permasalahannya, apakah perusahaan ini sudah menerapkan sebuah jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerjanya, menginggat akan tingginya risiko dalam pekerjaan yang berpotensi tinggi terhadap kecelakaan kerja. Mengingat dalam Adanya sebuah sistem jaminan sosial tenaga kerja pemerintah telah menetapkan bahwa pengusaha wajib mendaftarkan setiap pekerja atau buruh untuk memperoleh jaminan sosial yang mana hal tersebut telah tercantum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan. Didalam Undang Undang Ketenagakerjaan terdapat pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja atau buruh dan

⁷ Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta: PT.Grafindo Persada).h.95

⁸Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dan ayat (2) “Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku”. Yang dimaksud dalam pasal 99 ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku saat ini adalah Undang Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mana undang undang ini mengatur tentang terselenggaranya jaminan sosial saat ini.

Islam sebagai agama rahmat bagi semesta alam, sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang pekerja. Para sahabat yang pernah membantu Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh antara majikan dengan pembantunya, atau antara pimpinan dengan pekerjanya. Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Dalam hadis qudsi dari Abu hurairah, berkata Rosullullah sallallahualaih wasallam:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَصَمْتُهُ يَوْمَ

الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَامٌ يُؤْفِقُهُ

أَجْرُهُ

“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: Dan barangsiapa yang menjadi musuhmu, maka Aku juga memusuhinya pada hari kiamat. Orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai)”

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikit pun. Dari Abdullah bin Umar radiallahuanhu, Nabi sallallahualaihiwasallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani)”.⁹

Dalil dalil tersebut bukan tentang membahas upah pekerja saja, melainkan upah yang harus didapat demi menjalankan hak seorang buruh, yaitu dengan memberikan sebuah jaminan sosial tenaga kerja, dengan begitu terlaksanalah hak majikan kepada buruh. Dalil ini membuktikan tentang adanya sebuah hukum islam yang mengatur tanggung jawab pengusaha kepada pekerjanya. Adanya sistem Jaminan Sosial di era moderenisasi sekarang merupakan bentuk ijtihad dari hukum islam.

Dalam wilayah ini ijtihad memiliki peranan strategis dalam menawarkan solusi dari berbagai problematika kehidupan, konsep *masalah mursalah* memiliki arti masalah mursalah mempunyai arti (kesejahteraan umum), yakni yang dimutlakkan, (masalah bersifat umum). Menurut istilah yaitu masalah dimana syar’i tidak mensyariatkan hukum untuk mewujudkan masalah itu, juga tidak terdapat dalil yang menunjukan atas pengakuan atau pembatalanya.⁹ Dalam kaidah ushuliyah masalah mursalah mempunyai pengertian: “Menghindari madharat harus didahulukan daripada mencari atau menarik maslahat”.¹⁰

⁹Said Agil Husin al-Munawar, *Membangun Metodologi Ushul Fiqh*, (Jakarta: Ciputar Press, 2004), h.115

¹⁰ Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, (Jakarta : PT. Toko Gunung Agung, 1997),h. 25

Penjelasan definisi ini menjelaskan, bahwa pembentukan hukum Jaminan Sosial terlaksana guna merealisasikan kemaslahatan manusia. Artinya mendatangkan keuntungan bagi mereka dan menolak mudhorot serta menghilangkan kesulitan daripadanya.

Namun nash-nash syari'at tidak secara rinci memberikan solusi bagi beragam problematika umat. Karena dengan demikian memberikan kesempatan kepada umat Islam untuk berijtihad dalam melakukan kegiatan-kegiatan di dunia ini untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan hidupnya di dunia dan akhirat dengan cara menetapkan hukum syara' pada setiap perkataan dan perbuatan serta mempelajari ilmu fiqh, setidaknya supaya bisa mencapai ittiba', yaitu mengikuti pendapat orang lain dengan mengetahui alasan-alasannya.¹¹ Disisi lain, manusia seringkali mentradisikan suatu tindakan yang dianggap baik, dan merupakan kebutuhan kesehariannya.

Jamian Sosial Tenaga kerja merupakan kebutuhan *hajiyyat* dalam kehidupan manusia, artinya manusia suatu saat membutuhkan hal tersebut. Tidak seorangpun memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, oleh karenanya ia dituntut untuk berhubungan antar sesamanya. Dalam hubungan tersebut semuanya memerlukan pertukaran, seseorang pekerja memberikan apa yang dimilikinya yaitu memberikan jasa dan pengusaha menerima jasa, untuk memperoleh sesuatu atau sebagai pengganti sesuai kebutuhannya, antar seseorang berkewajiban mengetahui hak-hak.

Untuk kemaslahatan manusia, Allah telah mensyariatkan adanya penjagaan dalam diri seorang hamba. Untuk mewujudkan kemaslahatan tersebut

¹¹ A.Syafi'i Karim, *Ushul Fiqh*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h.56

maka di bentuklah sebuah Jaminan sosial tenaga kerja, kenyataan demikian dapat disaksikan dalam pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja yang terdapat pada CV. Mupakat Jaya Teknik.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, akhirnya penulis ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pengaplikasian Jaminan Sosial yang adatti CV Mupakat Jaya Teknik. Kemudian penulis akan menyusun penelitian tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah) ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik ditinjau berdasarkan ketentuan Hukum Positif?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik ditinjau berdasarkan perspektif Masalah Mursalah ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian ini dapat membawa manfaat bagi penulis dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan Hukum Positif terhadap pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerjaterhadap pekerja oleh CV Mupakat Jaya Teknik.
2. Untuk mengetahui penerapan pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap pekerja CV Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Masalah Mursalah.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan konstribusi ilmiah, penjelasan, pemahaman, dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran ilmiah mengenai Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja CV Mupakat Jaya Teknik diTinjau dari Hukum Positif dan Hukum Islam.

2. Secara Praktis

Bagi pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengusaha sebagai pelaku pemberi pekerjaan dalam hal memberikan Hak bagi para pekerjanya, yang sesuai dengan Hukum Positif maupun peraturan yang berlaku.

Bagi pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pekerja, bahwa mereka berhak memperoleh beberapa hak yang harus didapatkan sebagai pekerja.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan, penulis lebih menguraikan gambaran pokok pembahasan yang akan disusun dalam sebuah laporan penelitian secara

sistematika yang akhirnya laporan penelitian terdiri dari lima bab dan masing-masing bab mengandung beberapa sub bab, antara lain:

Pada BAB I: Pendahuluan yang meliputi latar belakang dari permasalahan yang diteliti, dan rumusan masalah terhadap apa yang akan diteliti, tujuan serta manfaat penelitian baik secara teoritis, maupun praktis.

Pada BAB II: Mencakup penelitian terdahulu yang menjelaskan beberapa penelitian guna membandingkan serta menjadi rujukan untuk penelitian yang dilakukan penulis, kajian teori yang berisi tinjauan umum yang diambil dari berbagai referensi.

Pada BAB III: Metode penelitian yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis.

Pada BAB IV: Mencakup pembahasan tentang penyajian dari hasil penelitian.

Pada BAB V: Penutup, yang di dalamnya berisikan kesimpulan tentang poin-poin yang merupakan inti pokok dari data yang telah dikumpulkan dan saran memuat berbagai hal yang dirasa belum dilakukan dalam penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat penelitian penelitian yang telah dilakukan sarjana sarjana terdahuluyang mempunyai latar belakang tema yang hampir sama. Adapun hasil dari penelitian penelitian terdahulu adalah

Pertama, penelitian dengan judul *“Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan”*,¹² ditulis oleh Handika Dedhy Rukmana , m/ahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember 2011. Penelitian ini

¹²Handika Dedhy Rukmana ,Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan,(Jember:Universitas Negri Jember,2011)

menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjamin pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi buruh di lingkungan industri kecil di kabupaten Magetan. Serta memberikan perlindungan Hukum apa saja yang didapat oleh pekerja di lingkungan kecil Kabupaten Magetan tersebut.

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris, yakni penelitian yang menelusuri kenyataan hukum di tengah masyarakat objeknya adalah perjanjian, penegakan hukum, hukum yang hidup dalam masyarakat dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber bahan hukum penyusunan skripsi ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisis bahan hukum dengan beberapa tahapan yang kemudian hasil analisis bahan penelitian tersebut kemudian diuraikan dalam pembahasan guna menjawab permasalahan yang diajukan hingga sampai pada kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan program Jaminan sosial dan perlindungan hukum yang akan di peroleh para pekerja di lingkungan kecil kabupaten Magetan, pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja program pemeliharaan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja di Lingkungan Industri Kecil (LIK) Kabupaten Magetan telah memberikan perlindungan hukum pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Sripsi Fakultas Hukum Universitas Jember diatas, peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dari Judul

Skripsi yang Peneliti Angkat. Adapun persamaan terdapat pada pemberian Jaminan Sosial apa saja yang didapatkan dari para pekerja tersebut, namun beberapa perbedaan penelitian diantaranya Undang Undang yang digunakan dalam penelitian diatas merupakan Undang Undang yang tidak berlaku lagi. Undang Undang Jamsostek telah diperbaharui dengan Undang Undang BPJS yang ada. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan juga yang mana peneliti diatas hanya berpacu dalam mencari jaminan sosial dari sudut kesehatan dan kecelakaan kerja saja. Berbeda dari yang peneliti ambil yakni jaminan apa saja yang akan diperoleh oleh pekerja, peneliti tidak membatasi dari beberapa jaminan saja, melainkan jaminan apa saja yang pekerja wajib peroleh.

Kedua, penelitian dengan judul "*Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran*", ditulis oleh Arif Darmawan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negri Semarang, 2009.¹³

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yaitu di PT. Poliplas Makmur Santosa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat pada PT. Poliolas Makmur Santosa telah sesuai dengan Undang Undang ketenagakerjaan dan Undang Undang Jamsostek. Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian tersebut, yaitu peneliti membahas tentang jaminan sosial yang ada, akan tetapi terdapat perbedaan

¹³Arif Darmawan, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran*, Tesis, (Semarang: Universitas Negri Semarang, 2009).

yaitu Undang Undang Jamsostek telah terhapuskan, dan telah diperbaharui dengan Undang Undang BPJS. Dan terdapat perbedaan juga pada penelitian ini hanya fokus pada jaminan kecelakaan kerja saja.

Ketiga, penelitian dengan judul "*Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Kota Medan*", ditulis oleh Dwita Rahmadani, mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeritas Sumatra Utara Medan, 2011.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, di mana pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi dan wawancara langsung sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun kesimpulan dari skripsi ini diantaranya umumnya pelaksanaan program Jamsostek (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua) di PT. Gelatik Supra cabang Kota Medan terlaksana cukup baik ditandai respon karyawan serta pihak ahli waris yang mendapatkan penggantian biaya serta santunan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Walaupun kurangnya informastentangtata cara pengajuan klaim Jamsostek serta penggantian biaya yang diterima karyawan PT. Gelatik Supra cabang Kota Medan.¹⁴. adapun pada penelitian tersebut terdapat kesamaan dan perbedaan dengan peneliti yang melakukan penilitian yang bersangkutan dengan permasalahan yang sama, adapun persamannya adalah kesamaan nya pembahasan jaminan sosial yang dijadikan objek dalam penelitian. Dan

¹⁴ Dwita Rahmadani ,*Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Kota Medan*, Tesis, (Medan: Universitas Sumatra Utara, 2011).

perbedaan terdapat pada tinjauan masalah yang diambil oleh penilit. Peneliti mengambil tinjauan masalah lebih luas dari penelitian terdahulu. Yaitu peniliti meninjau dari hukum positif dan masalah mursalah sedangkan penelitian terdahulu hanya berfokus pada bagaimanakah sistem jaminan sosial yang diterapkan di PT. Gelatik Supra cabang Kota Medan.

Table 1: Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Jurusan/Fakultas/PT/Tahun	Judul	Objek Formil	Objek Materiil
1	Handika Dedhy Rukmana , Program studi magister ilmu hukum, Fakultas Hukum Universitas Jember, 2011	<i>Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan</i>	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terkait pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terkait pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja dalam penelitian ini menggunakan perspektif yuridis, dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2	Arif Darmawan, Program studi magister ilmu hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2009	<i>Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran</i>	Mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Sebagai pedomannya adalah Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

3	Dwita Rahmadani, Program studi magister ilmu hukumahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeritas Sumatra Utara Medan, 2011	<i>Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Kota Medan</i>	Pelaksanaan program jaminan sosial bagi karyawan di PT. Gelatik Supra Cabang Kota Medan	Penelitian ini menggunakan perspektif Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4	Khoirotul Khabibah Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016	Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan <i>Maslahah Mursalah</i>)	Implementasi pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja	Selain menggunakan Undang- Undang No.13 tahun 2003 sebagai tinjauannya, penelitian ini juga menggunakan hukum Islam yakni dengan Mashlahah Mursalah.

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan

terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.¹⁵

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut: “Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya”¹⁶

Sedangkan pengertian yang diberikan oleh Imam Soepomo: Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluarkehendaknya¹⁷

Pengertian jaminan sosial dinyatakan dalam Undang-undang No. 24 Tahun 2011 (BPJS) yaitu : Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹⁸

¹⁵Santanoe, kertonegoro, Jaminan Sosial dan pelaksanaannya diIndonesia. (Jakarta:Mutiara,2009), h,29

¹⁶Ridwan Marpaung, Kamus Populer Pekerja Sosial,(Bandung:STKS, 2005), h,96

¹⁷Imam Soepono, Pengantar Hukum Perburuhan.(Jakarta:Djambatan,2009)H.136

¹⁸Undang Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Nomor 5256

Keberadaan jaminan sosial tenaga sebagai upaya jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

b. Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggaraan program jaminan sosial Tenaga Kerja merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Pada mulanya adanya sistem jaminan sosial dikelola oleh PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹⁹

Sejumlah fraksi di DPR dan pemerintah menginginkan agar BPJS II (BPJS Ketenagakerjaan) bisa beroperasi selambat-lambatnya dilakukan 2016. Sebagian menginginkan 2014. Akhirnya disepakati jalan tengah, BPJS II berlaku mulai Juli 2015. Rancangan Undang-undang tentang BPJS pun akhirnya disahkan di DPR pada 28 Oktober 2011.

Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang merupakan transformasi dari BUMN penyelenggara jaminan sosial yang sekarang

¹⁹<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> diakses tanggal 6 April 2016 Pukul 12.23

telah berjalan. ASKES (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan dan mulai beroperasi 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi menyelenggarakan program JKK, JHT, JP, dan JKM bagi peserta selain peserta program yang dikelola PT Taspen (Persero) dan PT Asabri (Persero) paling lambat 1 Juli 2015. PT (Persero) JAMSOSTEK yang akan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014. UU BPJS memberikan hak dan kewajiban kepada BPJS dalam melaksanakan kewenangan dan tugas yang ditentukan dalam Undang Undang BPJS²⁰

c. Bentuk perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang(BPJS), dibentuk 2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu

1. BPJS Kesehatan
2. BPJS Ketenagakerjaan, berdasarkan pasal 5 ayat 2 BPJS Ketenagakerjaan mempunyai 4 jenis program jaminan sosial, yaitu:
 - a. jaminan kecelakaan kerja (JKK),
 - b. jaminan hari tua (JHT),
 - c. jaminan pensiun (JP)
 - d. jaminan kematian (JKM),

2. Tinjauan Umum Tentang Hak Normatif Pekerja

Menyadari tentang kiprah Perusahaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan 4 (empat) jaminan Sosial, maka kita lebih

²⁰ BPJS%20Ketenagakerjaan%20-%20Wikipedia diakses tanggal 6 April 2016 diakses pulul 10.23

dahulu menjelaskan tentang apa yang dimaksud dengan Hak Normatif pekerja. Hak Normatif untuk seorang Pekerja, adalah hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹ Semua hak pekerja yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan, yaitu Pasal 93 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²²

Termasuk dalam hak normatif Pekerja adalah hak-hak yang juga diatur dalam Surat Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Kesepakatan Kerja Bersama. Adapun Klasifikasi hak normatif buruh, terdiri dari hak yang bersifat ekonomis, politis, medis, sosial. Berdasarkan ketentuan perundang undangan yang terdapat pada Undang Undang ketenagakerjaan hak normatif pekerja terdiri dari:

- a) Hak atas pekerjaan dan Upah Normal.
- b) Hak atas Upah Lembur.
- c) Hak atas Hari Libur.
- d) Hak atas Izin Dispensasi.
- e) Hak atas Cuti Tahunan atau Istirahat Tahunan.
- f) Hak atas Cuti Melahirkan, untuk Pekerja wanita.
- g) Hak untuk menjalankan Ibadah Keagamaan (Menunaikan Ibadah Haji).
- h) Hak atas THR Keagamaan.

²¹Pdf. Hak Hak Normatif Buruh.html diakses Tanggal 13 April 2016, pukul 10.29

²²Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

- i) Hak atas Jaminan Sosial Tenagakerja.
- j) Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- k) Hak untuk berorganisasi dalam Serikat Buruh.
- l) Hak atas Pesangon.²³

Hak Normatif tersebut diatas adalah wajib untuk diterima oleh seorang Pekerja, atau sebaliknya wajib untuk diberikan oleh Perusahaan kepada setiap Pekerja. Semua Hak Normatif diatas adalah dalam bentuk uang atau upah, dalam pengertiannya jika seorang Pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya sebagai seorang Pekerja diakibatkan hak-hak tersebut diatas maka wajib bagi Perusahaan untuk membayar upahnya.

a. Hak Dan Kwajiban Pekerja dan Pengusaha

Hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi.

- 1) Hak dan Kwajiban Tenaga Kerja²⁴
 - a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (pasal 5)
 - b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha. (pasal 6)
 - c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kometensi kerja

²³Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

²⁴Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja. (pasal 11)

d. Tenagakerjaberhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja. (pasal 18)

e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (pasal 31)

f. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (pasal 82)

g. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a) Keselamatan dan kesehatan kerj,

b) moral dan kesusilaan,

c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (pasal 86)

- h. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88)
- i. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99)
- j. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh. (Pasal 104)
- k. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha atau instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (pasal 140)
- l. Apabila terjadi PHK, Pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masuk kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4). (Pasal 163)

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu²⁵:

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya.

²⁵ Halim, A. Ridwan. Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab. (Jakarta: *Ghalia Indonesia*, 1983) h,52

- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
 - 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
 - 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam rangka perbandingan yang sehat.
 - 5) Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
 - 6) Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
 - 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.²⁶
2. Hak dan kewajiban Pengusaha.²⁷
- a. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang membutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. (pasal 35 ayat 1)
 - b. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. (pasal 42 Ayat 1)

²⁶ Halim, A. Ridwan. Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983) h.45

²⁷ Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

- c. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. (pasal 42 ayat 6)
- d. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (jasa outsourcing). (pasal 64)
- e. Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan. (pasal 93 ayat 1)
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karna kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. (pasal 95 ayat 1)
- g. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. (pasal 96)
- h. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.(Pasal 105)
- i. Menyusun perjanjian kerja bersama (PKB). (pasal 116 ayat 1)
- j. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja selama 40 jsm/minggu (pasal 77)diluar itu pengusaha wajib membayar uang lembur (pasa 78)
- k. Memberikan upah (pasal 88)
- l. Jamsostek. (pasal 100)

- m. Mendapatkan laporan mogok kerja dari pekerja.(Pasal 140)
- n. Terkait mogok kerja, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- 1) Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi kegiatan proses produksi; atau
 - 2) Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan
- o. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.(Pasal 142)
- p. Penutupan perusahaan (lock-out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. (pasal 153)
- q. Menghindari pemutusan Hubungan kerja (PHK). (pasal 146)
- r. Pengusaha wajib memberikan THR/Tunjangan Hari Raya adalah peraturanyang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih. Dasar hukum pemberian tunjangan hari raya adalah peraturan menteri tenaga kerja republik indonesia Nomor : Per-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan.

4. Tinjauan Umum Tentang Pemberian Hak Tenaga Kerja Dalam *Maslahah*

Mursalah

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap Muslim secara adil. Begitu pula dalam memperlakukan buruh atau pekerja, maka sehendaknya harus bersikap adil. Pada era saat ini, adanya keadilan dapat ditemukan pada buruh dengan pemberian sebuah jaminan sosial dari pengusaha. Hal tersebut sebagaimana tercantum pada Undang Undang No.24 Tahun 2011 (BPJS) dan Undang Undang No.13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan) pasal 99 ayat 2. Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban diantaranya untuk membayar upah pekerja secara adil kepada para pekerjanya. Ada beberapa hadis yang menunjukkan penghargaan Islam terhadap hak masyarakat atau pekerja. Sebagian besar hadis itu konteksnya adalah berbicara tentang budak. Sehingga kita bisa menyimpulkan, bahwa jika budak saja diperlakukan sangat indah oleh Islam, tentu pembantu dan buruh yang bukan budak, posisinya jauh lebih terhormat.

a. Tinjauan Hak Pekerja dalam Islam

Pertama, Islam memposisikan pembantu sebagaimana saudara majikannya. Dari Abu Dzar *radhiallahu 'anh*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari no. 30)

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* menyebut pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara.

Kedua, beliau *shallallahu 'alaihi wa sallam* melarang memberikan beban tugas kepada pembantu melebihi kemampuannya. Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya. Dalam hadis Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

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

Ketiga, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikit pun. Dari Abdullah bin Umarr *radhiallahu 'anhu* Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).

Keempat, Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* meriwayatkan, bahwa Allah berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia

tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442)

Bisa Anda bayangkan, di saat kita sangat butuh kepada ampunan Allah, tetapi justru Allah menjadi musuhnya.

Kelima, Islam memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai dan pembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

مَا حَقَّقْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.” (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth).

Keenam, Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadhu yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya. Dari Abu Hurairah, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

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

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

Ketujuh, Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Seorang utusan Allah, yang menguasai setengah dunia ketika itu, tidak pernah main tangan dengan bawahannya.

Aisyah menceritakan:

مَا ضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ شَيْئًا قَطُّ بِيَدِهِ وَلَا أَمْرًا وَلَا خَادِمًا

Rasullullah sa “Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak.” (HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786).

b. Tinjauan Masalah Mursalah

1) Pengertian Masalah Mursalah

Kata masalah merupakan bentuk masdar dari kata kerja salah dan saluha, yang secara etimologi berarti: manfaat, faedah, patut.²⁸ Kata masalah dan manfa’ah telah di Indonesiakan menjadi “maslahat” dan “manfaat” yang berarti sesuatu yang mendatangkan kebaikan, faedah; guna. Dari beberapa arti tersebut dapat diambil suatu pemahaman bahwa setiap sesuatu yang mengandung kebaikan di dalamnya, baik untuk memperoleh kemanfaatan, kebaikan, maupun untuk menolak kemadharatan, maka semua itu disebut dengan masalah.²⁹ Adapun pengertian masalah secara terminologi, ada beberapa pendapat dari para ulama’, antara lain:

- a) Imam Ghazali, mengemukakan bahwa : masalah pada dasarnya adalah suatu gambaran dari meraih manfaat atau menghindarkan mudarat (mafsadat) . Yang dimaksud Imam al-Ghazali manfaat dalam pengertian syara’ ialah memelihara agama, jiwa akal, keturunan, dan harta benda. Dengan demikian yang dimaksud mafsadah adalah

²⁸ Asmawi, *Perbandingan Ushul Fiqh* , (Jakarta: Amzah, 2011),h. 128.

²⁹ Abbas Arfan, *Geneologi Pluralitas Madhab dalam Hukum Islam* , (Malang: UIN-Malang Pres, 2008),h. 8

sesuatu yang merusak dari salah satu diantara lima hal yang disebut dengan istilah *al - Maqasid al – Syari’ah* menurut al-Syatibi.³⁰

b) Al-Kawarizmi, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan al – Masalahah adalah memelihara tujuan syara’ dengan cara menghindarkan kemafsadahan dari manusia. Dari pengertian tersebut, beliau memandang masalah hanya dari satu sisi, yaitu menghindarkan mafsadat semata, padahal kemaslahatan mempunyai sisi lain yang justru lebih penting, yaitu meraih manfaat.³¹

c) Menurut Muhammad Said Ramadan al-Buthi, sebagaimana dikutip dari kitab *Dawabit al-maslahah fi syari’ah al-Islamiyah: al-maslahah* adalah Sesuatu yang bermanfaat yang dimaksud oleh al - Syari’ (Allah dan Rasul - Nya) untuk kepentingan hamba - Nya, baik dalam menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta mereka, sesuai dengan urutan tertentu yang terdapat di dalam kategori pemeliharaan tersebut

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa masalah merupakan tujuan dari adanya syariat Islam, yakni dengan memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara kehormatan, serta memelihara harta

2) Landasan Masalah Mursalah.

Landasan syariah berupa al-Qur’an, Hadis serta kaidah fiqh yang berkaitan dengan masalah akan di uraikan secara terperinci sebagai berikut:

³⁰ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqasid Syari’ah Menurut al - Syatibi* , (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996),h. 61

³¹ Dahlan Tamrin, *Filsafat Hukum Islam* , (Malang: UIN-Malang Press, 2007), h.116.

Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah surat al-Anbiya (21) ayat 107:³²

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam”.

Redaksi ayat di atas sangat singkat, namun ayat tersebut mengandung makna yang sangat luas. Di antara empat hal pokok, yang terkandung dalam ayat ini adalah : Utusan Allah dalam hal ini Nabi Muhammad, yang mengutus beliau dalam hal ini Allah, yang diutus kepada mereka (al-alamini), serta risalah, yang kesemuanya mengisyaratkan sifat-sifatnya, yakni rahmat yang sifatnya sangat besar.³³

Juga disebutkan dalam firman Allah dalam potongan surat al-Baqarah (2) ayat 185:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ

Artinya : “Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu”

Dalam ayat tersebut, terdapat kaidah yang paling besar di dalam tugas-tugas yang dibebankan akidah Islam secara keseluruhan, yaitu “memberikan kemudahan dan tidak mempersulit” . Hal ini memberikan kesan kepada hati yang merasakan kemudahan di dalam menjalankan

³²Q.S al Baqarah (2):185

³³ M. Quraish Shihab, Tafsir Al - Mi sbah : Pesan , Kesan dan Keserasian al - Qur'an vol. 8 , (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.13

kehidupan ini secara keseluruhan dan mencetak jiwa orang muslim berupa kelapangan jiwa, tidak memberatkan, dan tidak mempersukar.³⁴

Seperti ditegaskan oleh Abd. Wahhab Khallaf syarat diperbolehkannya berpegang kepada masalah mursalah:

1. Mashlahat itu bersifat umum, bukan untk kepentingan pribadi.
2. Hukum yang ditetapkan berdasarkan mashlahat itu tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau ijma'.
3. Mashalihul Mursalah hanya berlaku dalam masalah mu'amalah dan adat kebiasaan, bukan pada bidang ibadah.

³⁴ Sayyid Quthb, Tafsir Fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan al - Qur'an Jilid 1 , terjemah. As'ad Yasin, et al , (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 205



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dari segi istilah, pengertian Metodologi Penelitian, berbeda dengan pengertian Metode Penelitian. Metodologi merupakan ilmu yang mengkaji mengenai konsep teoritik dari berbagai metode, prosedur atau cara kerjanya, maupun mengenai konsep-konsep yang digunakan berikut keunggulan dan kelemahan dari suatu metode penelitian. Tegasnya metodologi merupakan suatu cabang ilmu yang mengkaji atau mempelajari metode penelitian. Sedangkan metode penelitian merupakan uraian teknis yang digunakan dalam penelitian.³⁵

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis empiris dalam lingkup efektivitas hukum. Penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.³⁶

³⁵ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), h.3

³⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.31

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, karena dalam hal ini peneliti akan menganalisis mengenai implementasi pemberian hak kepada pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik, kemudian mengkaitkan dengan di Undang Undang dan Hukum Islam yang berlaku, untuk mengetahui fakta yang terjadi dilapangan mengenai Implementasi pemberian Hak Jaminan Sosial kepada Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik

Dimana dengan adanya Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diantaranya mengatur tentang adanya kewajiban pengusaha memberikan sebuah jaminan sosial kepada tenaga kerja, maka pengusaha/pemberi kerja harus lebih memperhatikan mengenai Jaminan Sosial tenaga kerja dengan memberikan hak apa saja yang harus diberikan.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).³⁷

Pendekatan ini biasanya dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke lapangan, yaitu dengan melihat penerapan hukum yang berlaku atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Tenaga Kerja di CV. Mupakat Jaya Teknik.

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986), h.10

Menurut Soerjono Soekanto yang dimaksud dengan pendekatan yuridis sosiologis adalah bahwasannya suatu sistem hukum merupakan pencerminan dari sistem sosial oleh karena itu suatu hukum akan berlaku apabila hukum tersebut terbentuk melalui prosedur-prosedur tertentu dan oleh lembaga-lembaga tertentu serta hukum tersebut dapat dipaksakan berlakunya terhadap masyarakat yang terkena oleh hukum tersebut.³⁸

Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan implementasi pemberian hak jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik di Tinjau dari Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Mupakat Jaya Teknik yang beralamat di Jalan Kedondong No. 14 Kelurahan Karang Sari, Kota Blitar. CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang konstruksi baja dan bangunan di Kota Blitar.

D. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.³⁹ Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sehingga dapat mewakili terhadap populasinya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan

³⁸ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1994), h.151

³⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), h.147

pertimbangan tertentu, dengan kriteria sampel ditetapkan terlebih dahulu kemudian diambil sampel yang memenuhi kriteria. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh anggota karyawan/pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik, sedangkan sampel yang akan peneliti ambil adalah pekerja dan pengusaha.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah merupakan data primer dan data sekunder, yakni:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber, yaitu pemilik perusahaan dan karyawan CV. Mupakat Jaya Teknik.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁴⁰ Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder, antara lain:(Bandung: CV. Mandar Maju, 2008
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)

⁴⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.106

- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang (SJSN) Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 5) Al-Qur'an dan Hadits
- 6) Buku-buku tentang ketenagakerjaan, pengantar ilmu hukum, jurnal ilmiah dan hasil penelitian lainnya, ensiklopedia dan internet.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara atau *Interview*

Wawancara adalah sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subyek atau sekelompok subyek penelitian untuk dijawab.⁴¹ Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya.

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

- a. Bapak Endra Purnawirawan sebagai direktur utama sekaligus pemilik CV. Mupakat Jaya Teknik,
- b. Bapak Aan Slamet Waluyo sebagai manajer serta mandor CV. Mupakat Jaya Teknik,
- c. Bapak Ahmad Yani sebagai kepala logistik proyek bangunan CV. Mupakat Jaya Teknik, dan
- d. Bapak Moch. Huda sebagai pelaksana proyek I CV. Muapakat Jaya Teknik.
- e. Bapak Basri sebagai Pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h.231

- f. Bapak Asror sebagai Pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik
- g. Bapak Agung sebagai Pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data yang berupa catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumentasi dapat berupa catatan, gambar atau foto, dan lain-lain yang dianggap memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini adalah hasil wawancara dari para informan.

G. Metode Pengolahan Data

Tahap pertama yang dilakukan untuk mengolah data yang telah diperoleh adalah dengan:

1. Editing
2. Clasifying
3. Verifiying
4. Analising
5. Coucluding

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menguraikan data dan menjelaskan secara kualitatif pemberian jaminan Sosial bagi Pekerja dalam peraturan perundang-undangan, setelah itu menganalisisnya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan dengan teori-teori yang ada yang diuraikan secara sistematis sehingga mudah untuk dipahami.



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum CV. Mupakat Jaya Teknik

CV. Mupakat Jaya Teknik didirikan pada 05 April 2010 yang termasuk dalam kategori perusahaan swasta. CV. Mupakat Jaya Teknik merupakan perusahaan di bidang kontruksi perusahaan ini di bawah Direksi yang berkantor pusat di Blitar, tepatnya di Jalan Kedondong Nomor 14 Kelurahan Karang Sari Kecamatan Sukorejo. Dari dewan direksi ini CV.Mupakat Jaya Teknik dapat sejajar dengan perusahaan-perusahaan besar lain yang terdapat di Kota Blitar, karna CV.Mupakat Jaya Teknik tersebut sangat berkompeten dibidangnya.

CV. Mupakat Jaya Teknik berdiri sejak 5 April Tahun 2010 yang Telah disahkan oleh Notaris atas nama Sri Hardini Soejoko, S.H,C.N di Kota Blitar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, yang

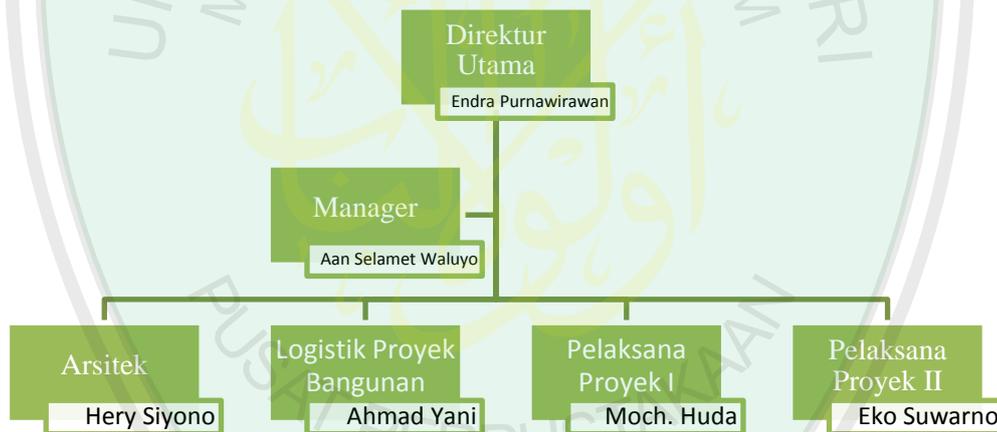
sangat kompeten di dalam pengerjaannya. Tidak jarang perusahaan ini mengerjakan proyek pemerintah baik di dalam maupun diluar kota. Bahkan perusahaan ini mengerjakan proyek yang merupakan proyek besar pemerintah diantaranya gedung kesenian yang terdapat di Kota Blitar, ada juga proyek yang sedang di kerjakan yang terdapat di Kota Malang diantaranya pengerjaan gedung di Universitas Brawijaya, Batu Sreet Zoo, Jatim Park. Walaupun perusahaan ini yang ukuran 6 Tahun baru dibangun perusaan ini tidak kalah bersaing dengan perusahaan besar lainnya, karna perusahaan ini sudah sangat mahir dibidangnya.

Dalam pendiriannya tahun di Tahun 2010 sampai sekarang 2016. Jumlah pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik mencapai 25 karyawan Tetap dan 100 Karyawan tidak tetap/pekerja lepas. Keberadaan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sama sama saling bekerja sama dan bekerja keras dalam pengerjaan proyek.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Aan slamet waluyo, selaku manager CV. Mupakat Jaya Teknik mempunyai Visi, Misi dan Tujuan. Visi CV. Mupakat Jaya Teknik yakni “Meningkatkan efisien pembangunan untuk kelangsungan hidup perusahaan, serta meningkatkan dan mengembangkan perusahaan” Misi CV. Mupakat Jaya Teknik “ Mengembangkan dan menciptakan peluang kerja bagi masyarakat pada umumnya dan mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia, serta untuk meningkatkan pendapatan masyarakat di lingkungan perusahaan”. Tujuan CV. Mupakat Jaya Teknik “Membukalapanankerjakarena, merupakan perusahaan padat karya, yang menyerap banyak tenaga kerja”

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting supaya perusahaan bisa lebih mudah berkoordinasi antara bagian satu dengan bagian yang lainnya dan lebih mudah membagi tugas, wewenang, tanggung jawab serta untuk menghindari keracuhan tugas masing-masing bagian. Untuk itu perlu adanya struktur organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan efisiensi dalam menunjang produktivitas kerja. Sistem organisasi yang digunakan oleh CV. Mupakat Jaya Teknik adalah menggunakan system organisasi lini (garis). Didalam organisasi lini, setiap orang mempunyai hubungan pelaporan dengan satu atasan, sehingga ada kesatuan perintah.

Struktur organisasi CV. Mupakat Jaya Teknik



a. **Direktur Utama**

Direktur utama adalah jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan, seperti Perseroan Terbatas (PT) yang secara garis besar bertanggung jawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Bapak Endra Purnawirawan sebagai direktur utama CV. Mupakat Jaya Teknik sekaligus pemilik perusahaan bertugas memimpin dan menjalankan perusahaan, selain itu mencari proyek untuk dikerjakan, merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber

pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan, bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan, menggaji karyawan, dan mengangkat serta memberhentikan karyawan perusahaan.

b. Manajer

Manajer adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan ampu bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan tersebut. Bapak Aan Slamet Waluyo sebagai manajer sekaligus sebagai mandor bagian bangunan di CV. Mupakat Jaya Teknik, bertugas untuk mencari tenaga kerja, membagi tugas kepada pekerja, mengawasi pekerja saat pengerjaan proyek, serta memberikan arahan kepada para pekerja sebelum melakukan pekerjaan, seperti arahan untuk memakai alat-alat keselamatan kerja.

c. Arsitektur

Secara umum pengertian arsitektur adalah seorang ahli yang menguasai dibidang ilmu arsitektur, ahli rancang bangun atau ahli lingkungan binaan. Bapak Heri Siyono merupakan arsitek rancang bangun CV. Mupakat Jaya Teknik. Beliau bertugas untuk menggambar desain bangunan (luar dan dalam), mengolah tata ruang sebuah bangunan, menghitung biaya konstruksi sebuah bangunan. Selain itu, beliau juga harus mengawasi agar pelaksanaan di lapangan/proyek sesuai dengan bestek dan perjanjian yang telah diperbuat. Bilamana terjadi penyimpangan di lapangan, beliau mempunyai hak untuk menghentikan, memerintahkan perbaikan atau membongkar bagian yang tidak memenuhi persyaratan yang disepakati.

d. Logistik Proyek Bangunan

Logistik proyek bangunan adalah suatu bagian profesi yang ada dalam rangkaian struktur organisasi proyek dengan tugas pendatangan, penyimpanan dan penyaluran material atau alat proyek kebagian pelaksana lapangan. Bapak Ahmad Yani selaku logistik proyek bangunan di CV. Mupakat Jaya Teknik, tugasnya antara lain menyediakan bahan-bahan material yang dibutuhkan untuk proyek bangunan, menyediakan dan mengatur tempat penyimpanan material yang sudah didatangkan ke area proyek sehingga dapat tertata rapi dan terkontrol dengan baik jumlah pendatangan dan pemakaiannya, melakukan pencatatan keluar masuknya barang serta bertanggung jawab atas pendatangan dan ketersediaan material yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pembangunan, selain itu beliau juga harus berkoordinasi dengan pelaksana lapangan dan bagian teknik proyek mengenai jumlah dan schedule pendatangan bahan yang dibutuhkan pada masing-masing waktu pelaksanaan pembangunan.

e. Pelaksana Proyek I

Dalam sebuah pelaksanaan pembangunan konstruksi dibutuhkan pelaksana proyek agar dapat selesai dengan baik. Bapak Moch. Huda selaku pelaksana proyek I tugasnya adalah memimpin dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan di lapangan sesuai dengan persyaratan waktu, mutu dan biaya yang telah ditetapkan, mengadakan evaluasi dan membuat laporan hasil pelaksanaan pekerjaan di lapangan, menyiapkan tenaga kerja sesuai dengan jadwal tenaga kerja dan mengatur pelaksanaan tenaga pelaksanaan tenaga dan peralatan proyek, mengupayakan efisiensi dan efektivitas pemakaian bahan,

tenaga dan alat di lapangan. Selain bertugas sebagai pelaksana proyek, beliau juga bertugas sebagai pelaksana besi.

f. Pelaksana Proyek II

Bapak Eko Suwarno sebagai pelaksana proyek II, beliau bertugas untuk membantu pelaksana proyek I. Selain itu, beliau juga bertugas untuk membuat laporan harian tentang pelaksanaan pekerjaan, agar selalu sesuai dengan metode konstruksi dan instruksi kerja yang telah ditetapkan. Serta menerapkan program keselamatan kerja dan kebersihan di lapangan

B. Pelaksanaan pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknikdi Tinjau dengan Hukum Positif

Ketika berbicara mengenai hak seorang pekerja, maka akan banyak sekali yang harus kita bahas. Diantaranya pengusaha harus mempertimbangkan hak yang di dapatkan oleh para pekerja. Berikut ini hasil penelitian, berdasarkan wawancara dengan Bapak Endra terkait kewajiban pengusaha memberikan pekerja Jaminan Sosial, sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan:

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini Bapak Endra menjelaskan dalam wawancaranya⁴²:

“peneliti: Pak dalam hal kesejahteraan pekerja, perusahaan apa sudah memberikan kepada pekerja sebuah jaminan yang bisa membuat pekerja amandalam bekerja atau yang membuat pekerja sejahtera baik

⁴² Endra, wawancara (Blitar 13 April 2016)

*pekerja tersebut sewaktu didalam perusahaan atau diluar perusahaan?
Semisal BPJS pak?*

Endra:mengenai BPJS kami tidak mendaftarkan mbak, kita memang tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS ataupun asuransi kesehatan lainnya. Karena BPJS itu terlalu rumit, dan setiap bulannya harus membayar iuran.Sedangkan pekerja di sini, khususnya untuk yang tidak tetap seperti kuli dan tukang mereka bisa berhenti sewaktu-waktu meski proyek pengerjaan belum selesai.Selain itu pekerja proyek banyak yang keluar masuk, kecuali mereka yang bertugas menjadi arsitektur, mandor, pengecek barang-barang, dan lainnya. Kan bisa rugi kita, sudah didaftarkan BPJS, bayar iuran, ternyata mereka berhenti di tengah jalan”

Berdasarkan wawancara dengan pemilik perusahaan, yakni Bapak Endra.Dalam perusahaan ini tidak terdapat jaminan sosial yang di terapkan. Akan tetapi dalam penuturan yang disampaikan oleh bapak Endra diatas, apabila pekerja berada didalam lingkup perusahaan dan bekerja, apabila terjadi kecelakaan maka pengusaha akan menanggung sampai pekerja benar benar sembuh. Hal ini seperti yang dituturkan wawancara oleh bapak Aan selaku menejer⁴³:

“Selagi pekerja masih bekerja di proyek perusahaan ini, mereka menjadi tanggung jawab kami.Saat bekerja saya terus memantau mereka, memastikan bahwa mereka dalam keadaan aman.Namun, jika tiba-tiba terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka berat seperti jatuh dari ketinggian kami langsung membawanya ke rumah sakit, dan semua biaya kami yang menanggung. Meskipun CV. Mupakat Jaya Teknik ini tidak ada BPJS, tetapi kami tetap bertanggung jawab apabila terjadi sesuatu terhadap pekerja kami”

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara diatas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya CV. Mupakat Jaya Teknik mengganti Jaminan Sosial yang ada dengan adanya beberapa fasilitas, seperti pertanggung jawaban yang di berikan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan, hal tersebut dapat kita lihat dari penuturan wawancara diatas.

⁴³ Aan, wawancara (Blitar 13 April 2016)

Berikut wawancara yang dilakukan penulis kepada pekerja terkait kebenaran pemberian fasilitas Jaminan Sosial yang didapatkan para pekerja dari CV. Mupakat Jaya Teknik:

Peneliti : Apakah bapak sebagai pekerja diberikan Fasilitas Jaminan Sosial terkait: kecelakaan kerja, kematian, dan biaya kesehatan?

Pekerja : Iya mbak, kalau kami sakit iya diobati sampai sembuh, kalau terjadi kecelakaan kerja iya di obatin sampek bisa kerja lagi, kalau pekerja ada yang meninggal biasanya pak bos itu ngasih santunan gitu mbak.

Dari wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwasanya para pekerja telah diberikan fasilitas dari perusahaan yang mana fasilitas tersebut merupakan sebagai pengganti dari BPJS atau Jaminan Sosial yang disahkan dalam Undang Undang No. 24 Tahun 2004.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan pertanggung jawaban yang disediakan pemerintah guna menyediakan jaminan tertentu kepada seseorang atau anggota masyarakat yang menderita kerugian dalam memperjuangkan hidupnya atau keluarganya, yang mengandung prinsip keterlibatan/partisipasi para pihak yang memerlukan jaminan perlindungan sosial tersebut.⁴⁴

Secara normatif pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja telah mendapatkan payung hukum, dengan demikian para pekerja beserta keluarganya wajib mendapatkan kesejahteraan berupa Jaminan Sosial. Dalam melaksanakan kegiatannya pengusaha berkewajiban memberikan perlindungan dan sebuah jaminan untuk pekerjanya sesuai penjelasan pasal 99 Undang Undang Ketenagakerjaan diatas.

Mengingat CV Mupakat Jaya Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi, maka sangat besar kemungkinan jika terjadi

⁴⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Asuransi Indonesia*,(Jakarta:Ghalia Indonesia,1981)H.20

kecelakaan bagi pekerja. Maka dari itu, sudah seharusnya CV. Mupakat Jaya Teknik memberikan Jaminan Sosial yang tertulis yang telah disahkan oleh Pemerintah. Terkait pekerja CV. Mupakat Jaya Teknik yang harus dijamin keselamatan kerja karna perusahaan ini yang sangat rawan terjadi kecelakaan untuk para pekerjanya.

Hal ini dijelaskan dalam Undang Undang No. 1 Tahun 1970 yang mengatur tentang keselamatan kerja:

“Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional” mengingat tujuan Undang Undang No. 1 Tahun 1970 pada pasal 3 ayat (1) point (a) yaitu: “mencegah dan mengurangi kecelakaan”

Dapat diambil kesimpulan dari pasal diatas, bahwasanya pengusaha berkewajiban untuk menjaga para pekerjanya dalam keselamatan kerja, hal tersebut diperoleh dengan mendaftarkan pekerja kedalam sistem Jaminan Sosial. Hal tersebut agar tercipta keselamatan kerja untuk para pekerja, mengingat perusahaan ini termasuk perusahaan yang sangat rawan terjadi kecelakaan.

Dalam hal ini CV. Mupakat Jaya Teknik belum sinkron terhadap undang Undang diatas, sebab CV. Mupakat Jaya Teknik belum menaftarkan para pekerja ke dalam Jaminan Sosial yang merupakan cara pekerja mendapatkan akses ke dalam keselamatan kerja.

Untuk penyelenggaraan program Jaminan Sosial, pemerintah telah mensahkan Undang Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan

Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur tentang adanyapenyelenggaraan program Jaminan Sosial.

Dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial di Indonesia, pemerintah telah membagi Jaminan sosial ini dalam dua bentuk, yakni: Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan. Adapun jaminan ketenagakerjaan terbagi menjadi 4(empat) macam yakni: Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun.

Dalam hal ini CV. Mupakat Jaya Teknik, mengganti Jaminan Sosial yang terdapat pada Undang Undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS dengan memberikan sebuah fasilitas yang di berikan untuk para pekerja. Hal ini dimaksudkan sebagai pengganti belum didaftarkanya pekerja kedalam Sistem jaminan Sosial/BPJS. Dalam pernyataan tidak tertulis, pengusaha telah memberikan kepada pekerja sebuah fasilitas, yakni: Fasilitas Jaminan Kecelakaan, Fasilitas Jaminan Kesehatan, dan Fasilitas Jaminan Kematian.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja diatas, Berikut hasilpenguaraian dari beberapa fasilitas yang di dapatkan para pekerja sebagai pengganti Jaminan Sosial yang terdapat pada pasal 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS):

1) Fasilitas Jaminan Kecelakaan

Fasilitas Jaminan Kecelakaan ini diberikan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, hal tersebut terhitung saat pekerjamengalami risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungankerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Apabila pekerja mengalami kecelakaan maka CV. Mupakat Jaya Teknik

akan mengobati pekerja sampai pekerja tersebut sembuh. Fasilitas jaminan kecelakaan tersebut dilakukan CV. Mupakat Jaya Teknik dengan cara mengantikan uang dokter atau biaya rumah sakit, hal ini berlaku jika kecelakaan kecil sampai kecelakaan sedang. Apabila pekerja mengalami kecelakaan berat, seperti cacat yang diakibatkan kecelakaan, maka CV. Mupakat Jaya Teknik akan mengganti biaya dokter / rumah sakit disertai uang santunan yang diberikan pengusaha kepada pekerja yang mengalami cacat tersebut.

2) Fasilitas Jaminan kematian

Fasilitas ini diberikan kepada pekerja yang mengalami kematian, baik kematian yang terjadi saat bekerja atau tidak sedang bekerja, terhitung selama pekerja masih memiliki hubungan kerja dengan CV. Mupakat Jaya Teknik. Fasilitas ini diberikan dengan pemberian uang santunan yang diberikan oleh pengusaha CV. Mupakat Jaya Teknik kepada pekerja yang mengalami kematian tersebut.

3) Fasilitas Jaminan Kesehatan

Fasilitas ini diberikan untuk pekerja yang mengalami sakit. Dalam hal ini kategori sakit ada sakit sedang dan berat. Fasilitas jaminan kesehatan diberikan oleh CV. Mupakat Jaya Teknik dengan mengganti biaya berobat, jika pekerja tersebut mengalami sakit ringan sampai sakit sedang. Apabila pekerja tersebut mengalami sakit berat/ sakit parah maka CV. Mupakat Jaya Teknik hanya memberikan santunan kepada pekerja tersebut, artinya sakit tersebut benar benar tidak bisa disembuhkan.

Dari beberapa fasilitas diatas yang diberikan pengusaha untuk para pekerja, hal tersebut belum mengugurkan kewajiban pengusaha untuk membuat para pekerja mendapatkan kepastian perlindungan. Karna keberadaan jaminan sosial sebagai upaya program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup pekerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS.

Keberadaan Undang Undang yang mengatur pekerja mendapatkan Jaminan Sosial yakni Undang Undang No. 24 Tahun 2011 (BPJS) : “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”

Hal tersebut bisa dilihat dari wawancara sebelumnya yang penulis lakukan bersama pemilik perusahaan, berkaitan dengan (BPJS) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang mengatur tentang sistem Jaminan Sosial saat ini yang berlaku di Negara Indonesia:

”Mengenai BPJS kami tidak mendaftarkan semua pekerja ke BPJS mbak, kita memang tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS ataupun asuransi kesehatan lainnya. Karena BPJS itu terlalu rumit, dan setiap bulannya harus membayar iuran. Sedangkan pekerja di sini, khususnya untuk yang tidak tetap seperti kuli dan tukang mereka bisa berhenti sewaktu-waktu meski proyek pengerjaan belum selesai. Selain itu pekerja proyek banyak yang keluar masuk, kecuali mereka yang bertugas menjadi arsitektur, mandor, pengecek barang-barang, dan lainnya. Kan bisa rugi kita, sudah didaftarkan BPJS, bayar iuran, ternyata mereka berhenti di tengah jalan. Akan tetapi Selagi pekerja masih bekerja di proyek perusahaan ini, mereka menjadi tanggung jawab kami. Saat bekerja saya terus memantau mereka, memastikan bahwa mereka dalam keadaan aman.”

Dalam memperkerjakan tenaga kerja, CV. Mupakat Jaya Teknik membagi pekerja menjadi 2 (dua) Tenaga kerja, yaitu: pekerja tetap dan pekerja tidak

tetap atau masuk dalam katagori tenaga kerja harian lepas. Hal ini dijabarkan oleh bapak Endra sebagaimana wawancara Terkait adanya pekerja Pekerja Tetap dan pekerja tidak tetap⁴⁵:

“Karyawan disini ada 2 kategori mbak: Karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Kalau karyawan tetapnya disini Cuma 25an saja. Trus kalau tidak tetap disini ada paling banyak bisa 100 karyawan bisa lebih, karyawan tidak tetap disini bisa banyak sekali tergantung proyek yang dikerjakan. Semakin besar proyek yang dikerjakan semakin banyak pula karyawannya.

Dari wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwasanya jelas baik terkait pekerja tetap (PKWT) ataupun pekerja tidak tetap (PKWTT) yang terdapat pada Undang Undang Ketenagakerjaan, terkait pekerja PKWT dan PKWTT. Pekerja tetap ataupun tidak tetap belum mendapatkan sebuah jaminan sosial seperti yang diharuskan pemerintah yang tertulis pada perundang undangan No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Hal tersebut sebagaimana di jelaskan oleh pekerja dalam wawancaranya:

Peliti : Pak apakah dalam perbedaan pekerja disini yang terdiri dari pekerja tetap dan pekerja tidak tetap, apakah mempunyai perbedaan dalam pemberian jaminan sosial?

Pekerja: Tidak mbak, walaupun pekerja tetap atau pekerja tidak tetap sama saja. Kami ya tidak dapat jaminan sosial yang mbak tanyakan itu⁴⁶

Hal tersebut tidaklah sinkron dengan keberadaan Undang Undang. Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa:

Pasal 9

- (1) Pengusaha yang mengikut sertakan tenaga harian lepas kurang dari 3 (tiga) bulan wajib mengikut sertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja harian lepas untuk melakukan pekerjaan secara terus menerus selama 3(tiga) bulan berturut-turut lebih dan setiap bulanya kurang dari 20 (dua puluh) hari maka wajib mengikutsertakanya dalam program jminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

⁴⁵ Endra, wawancara (Blitar 13 April 2016)

⁴⁶ Pekerja, wawancara (blitar:13 April 2016)

- (3) kewajiban yang dimaksud dalam pasal (2) harus dilakukan terhitung mulai tenaga kerja harian lepas telah bekerja melewati masa 3 bulan berturut turut.

Berdasarkan bunyi pasal tersebut CV. Mupakat Jaya Teknik dalam memperkerjakan tenaga kerja, tidak memenuhi unsur unsur didalamnya dan sudah seharusnya perusahaan mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Namun berdasarkan fakta dilapangan CV. Mupakat Jaya Teknik tidak melaksanakan kwajibanya untuk mengikutkan tenaga kerja dalam jaminan sosial. Pihak perusahaan beralasan bahwa belum dilaksanakanya hal tersebut karna tenaga kerja harian tersebut bersifat sementara dan tidak memiliki ikatan kerja yang pasti pada perusahaan (sewaktu waktu dapat berhenti).

Tapi alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena didalam Undang Undang Ketenagakerjaan “program jaminan sosial ketenagakerjaan wajib dilakukan bagi perusahaan oleh tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang undangan.

Tidak adanya sistem Jaminan Sosial pada CV. Mupakat Jaya Teknik karna keteledoran pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Blitar yang masih pasif, artinya bahwa Disnaker Kabupaten Blitar masih kurang teliti dalam penyusunan tenag kerja yang seharusnya memperoleh jaminan sosial yang semestinya didapatkan oleh para pekerja harian di CV. Mupakat jaya teknik tersebut.

Berdasarkan keterangan ini, sangat jelas bahwasanya selain faktor kesadaran dari perusahaan yang cukup rendah, pengawasan yang lemah dari disnaker telah membuka celah terjadinya pelanggaran terhadap Hak Tenaga

Kerja, dengan tidak melakukan pendaftaran jaminan sosial pada CV.Mupakat Jaya Teknik tersebut sudah melanggar kwajibanya yang telah diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

Menurut keterangan dari pekerja pada CV.Mupakat Jaya Teknik yang diwakili oleh Bapak Asror, pekerja CV.Mupakat Jaya Teknik dalam wawancara:

Peneliti: pak dalam ketidak beradaan jaminan sosial disini, apakah bapak sudah pernah mengupayakan agar jaminan sosial ada?

Asror : sudah mbak, kami sudah pernah melakukan upaya hukum dengan permusyawarahan, dengan menejemen perusahaan. Dari hasil perundingan tersebut manajemen perusahaan menjanjikan akan memenuhi hak hak tenaga kerja, salah satunya adalah dengan mengikutsertakan para tenaga kerja kedalam BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) namun dari waktu kewaktu hal tersebut tidak terwujud.

Pak Asror menduga bahwa hal ini membawa dari penundaan dari pihak perusahaan dengan memberikan janji- janji tersebut. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya perundingan bipartit tidak memberikan jalan keluar yang bermanfaat bagi tenaga kerja.

Setelah proses perundingan bipartit tidak menemukan jalan keluar, bapak Asror dan pekerja lainnya berencana melaporkan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja pada disnaker kabupaten blitar, dengan harapan pihak disnaker mampu memberikan jalan keluar dalam mendapatkan hak hak nya pada perusahaan melalui mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan

Disini mediator harus benar benar bersifat netral dalam menggali kebenaran yang diperoleh dari masing masing pihak.Mediator harus

memahami penyebab permasalahan yang timbul serta dapat mengkaji dampak yang ditimbulkan bagi pihak yang posisinya lemah. Dalam hal ini hal yang terpenting adalah mediator dapat memberikan solusi bagi para pihak terutama bagi tenaga kerja mengingat Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hak yang sangat mendasar guna menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Disnaker sebagai mediator wajib untuk menjaga seluruh keterangan yang diperoleh dari para pihak yang sifatnya adalah rahasia, jika dalam perundingan diperoleh kesepakatan, maka hal tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama yang di tandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun jika pada proses mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan maka upaya terakhir yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja adalah mengajukan gugatan langsung pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk proses lebih lanjut.

C. Pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik di Tinjau dengan Masalah Mursalah

Keberadaan Jaminan Sosial pada era sebelumnya, yakni zaman Rasulullah S.A.W masih belum terencana, namun pada era modernisasi sekarang sudah tidak asing lagi jika kita membahas tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal demikian sejalan dengan konsep masalah mursalah yang mendeskripsikan bahwa, walaupun jaminan sosial tidak pernah disinggung di dalam nash. Akan tetapi sesuatu yang dianggap sebuah kemaslahatan bagi manusia, maka sesuatu itu di sahkan dan dapat menjadi produk hukum Islam yang harus dilaksanakan oleh segenap umat.

Jaminan Sosial dalam pandangan ajaran islam termasuk masalah ijthadiyah, artinya hukumnya perlu dikaji sedalam mungkin karna tidak

dijelaskan di dalam Al-Quran dan As Sunnah secara eksplisit. Para Imam Mujtahid seperti Imam Abu Hanifah, Imam Syafi'i, Imam Malik, Imam Ahmad Bin Hambal dan para mujtahid yang semasa dengannya tidak memberikan fatwa mengenai Jaminan Sosial. Sistem Jaminan Sosial baru dikenal dunia pada abad ke dua puluh sedangkan para Imam Mujtahid besar hidup pada abad ke dua sampai kesembilan.

Secara definitif, masalah mursalah mempunyai arti (kesejahteraan umum), yakni yang dimutlakkan, (masalah bersifat umum). Menurut istilah yaitu masalah dimana syar'i tidak mensyariatkan hukum untuk mewujudkan masalah itu, juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuan atau pembatalannya⁴⁷. Penjelasan definisi ini menjelaskan, bahwa pembentukan hukum Jaminan Sosial terlaksana guna merealisasikan kemaslahatan manusia. Artinya mendatangkan keuntungan bagi mereka dan menolak mudhorot serta menghilangkan kesulitan daripadanya. Adanya sebuah sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja, merupakan masalah yang baru berkaitan dengan barunya keadaan umat manusia yang semakin berkembangnya zaman yang membutuhkan adanya sistem jaminan sosial, karena dengan adanya sebuah Sistem Jaminan Sosial hal tersebut sangat membantu akan keadaan rakyat yang mengabdikan hidupnya terhadap pekerjaan, hal ini sangat diperlukan.

Syatibi menjelaskan bahwa kemaslahatan tidak dibedakan antara kemaslahatan dunia maupun kemaslahatan akhirat. Karena keduanya bentuk kemaslahatan ini selama bertujuan memelihara al-kulliyat khams (menjaga

⁴⁷ Satria Efendy, *Ushul Fiqih*, (Jakarta:Kencana,2005) h.205

jiwa, menjaga harta, menjaga keturunan, menjaga akal, menjaga agama) maka termasuk dalam ruang lingkup masalah.⁴⁸

Seperti ditegaskan oleh Abd. Wahhab Khallaf syarat diperbolehkannya berpegang kepada masalah mursalah:

4. Mashlahat itu bersifat umum, bukan untk kepentingan pribadi.
5. Hukum yang ditetapkan berdasarkan mashlahat itu tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau ijma'.
6. Mashalihul Mursalah hanya berlaku dalam masalah mu'amalah dan adat kebiasaan, bukan pada bidang ibadah.

Dari penjelasan diatas pada nomor:

- 1) Dijelaskan bahwasanya “masalahat itu bersifat umum, bukan untuk kepentingan pribadi” hal ini BPJS mengedepankan kepentingan Umum. Hal ini seperti dijelaskan pada perumusan UU BPJS yang berbunyi “bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat guna untuk melindungi para pekerja yang terdapat di Indonesia”.
- 2) Dijelaskan “Hukum yang ditetapkan berdasarkan mashlahat itu tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau ijma'”. Bahwasanya dijelaskan dalam pandangan al – Buthi, al masalah adalah⁴⁹:

المصلحة: المنفعة التي قصدتها الشارع الحكيم لعباده من حفظ دينهم ونفوسهم

⁴⁸ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqih*, (Jakarta:Kencana,2008) h.233

⁴⁹ Amir syarifudin, *Ushul Fiqih*

و عقولهم و نسلهم واموالهم طبق ترتيب فيما بينها

“Al- Maslahah adalah manfaat yang di tetapkan syar’i untuk parahambanya yang meliputi pemeliharaan agama, diri , akal , keturunan, dan harta mereka sesuai dengan urutan tertentu di antaranya”.

Dari definisi ini, tampak yang menjadi tolak ukur masalah adalah tujuan syar’a atau berdasarkan ketetapan syari’. Dalam hal ini sehubungan dengan tujuan BPJS sebagaimana Tujuan dari diselenggarakannya BPJS yang terdapat pada pasal 3 adalah: “BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya” hal ini menunjukkan sejalan pola kesamaan antara tujuan masalah almursalah dan Jaminan Sosial terkait pemeliharaan diri pada jiwa manusia yang telah tertulis dalam firman Allah dalam surat:

- 3) Dijelaskan “Mashalihul Mursalah hanya berlaku dalam masalah mu’amalah dan adat kebiasaan, bukan pada bidang ibadah”. Kategori BPJS adalah bersifat iuran, maka hal ini termasuk dalam kategori mu’amalah. Hal ini di jelaskan dalam UU BPJS pasal 3, dan 6 yang berbunyi: “Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial” dan “Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara

teratur oleh Peserta, pemberi kerja, dan/atau Pemerintah”hal ini seperti pada definisi Asuransi (*At ta'min*) yang terdapat pada *Fiqih Muamalah*.

Terkait Jaminan Sosial yang belum di terapkan kepada pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik pemerintah telah mensahkan Undang Undang Terkait Jaminan Sosial yakni Undang Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), namun hal tersebut belum di laksanakan oleh pengusaha di CV. Mupakat Jaya Teknik. Adapun Agama Islam juga telah mengatur hal tersebut yang terangkum dalam ketaatan masyarakat kepada aturan dan pemimpin.

Taat pada aturan adalah sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah diatur baik oleh Allah SWT, Nabi, pemimpin, atau yang lainnya. Di rumah terdapat aturan, di sekolah terdapat aturan, di lingkungan masyarakat terdapat aturan, di mana saja kita berada, pasti ada aturannya. Aturan dibuat dengan maksud agar terjadi ketertiban dan ketenteraman. Mustahil aturan dibuat tanpa adanya tujuan. Oleh karena itu, wajib hukumnya kita menaati aturan yang berlaku, dalam hal ini maka seharusnya CV. Mupakat Jaya Teknik menaati aturan yang berlaku, yakni penetapan pemerintah kepada pengusaha agar mendaftarkan pekerja kedalam BPJS.

Taat kepada Allah Swt. adalah hal yang paling utama, namun kita juga harus taat kepada para pemimpin kita selama tidak bertentangan dengan aturan agama. Aturan yang tertinggi adalah aturan yang dibuat oleh Allah Swt, yaitu aturan-aturan yang terdapat pada al-Qur'an. Sementara di bawahnya ada aturan yang dibuat oleh Nabi Muhammad saw, yang disebut sunah atau hadis.

Di bawahnya lagi ada aturan yang dibuat oleh para pemimpin (*amir*), baik pemimpin pemerintah, negara, daerah, maupun pemimpin yang lain, termasuk pemimpin keluarga.

Peranan para pemimpin sangatlah penting. Sebuah institusi, dari terkecil sampai pada suatu negara sebagai institusi terbesar, tidak akan stabil tanpa adanya pemimpin. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah negara, tentulah negara tersebut akan menjadi lemah dan mudah terombang-ambing oleh kekuatan luar. Oleh karena itu, Islam memerintahkan umatnya untuk taat kepada pemimpin karena dengan ketaatan rakyat kepada pemimpin (selama tidak melakukan maksiat), akan terciptalah keamanan dan ketertiban serta kemakmuran.

Ayat dan hadis yang berhubungan dengan ketaatan pada aturan dan pimpinan Dalam agama Islam, banyak dalil yang menunjukkan perintah untuk mentaati pemerintah, selain dalam hal maksiat kepada Allah. Diantaranya firman Allah dalam Al-Quran :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي

شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

"*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.*" (QS. An-Nisa: 59)

Selain itu, terdapat beberapa hadis dari Rasulullah Saw.yang berkaitan dengan taat kepada aturan selain dalam hal maksiat,

1. Hadis dari Ibnu Umarr.a., Rasulullah Saw. Bersabda:

السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أُمِرَ

بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

"Wajib bagi setiap lelaki muslim untuk mendengar dan taat (kepada atasan), baik ketika dia suka maupun tidak suka. Selama dia tidak diperintahkan untuk bermaksiat. Jika dia diperintahkan untuk bermaksiat, maka tidak ada kewajiban mendengarkan maupun mentaatinya". (HR. Bukhari 7144, Abu Daud 2626 dan yang lainnya)

2. Hadis dari Ubadah bin Shamit r.a., Rasulullah Saw. Bersabda:

بَايَعْنَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي الْمُنْشَطِ وَالْمَكْرَهِ،

وَأَنْ لَا تُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ

“Kami membaiat Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam berjanji setia untuk mendengar dan taat (kepada pemerintah), baik ketika kami semangat maupun ketika tidak kami sukai. Dan kami dilarang untuk memberontak dari pemimpin yang sah.”(HR. Bukhari 7199 dan Muslim 1709).

Pengertian Ulil Amri Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي

شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ

وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika

kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. an-Nisa/4: 59).⁵⁰

Asbabu al-Nuzul atau sebab turunnya ayat ini menurut Ibn Abbas berkenaan dengan Abdullah bin Huzaifah bin Qays as-Samhi, ketika Rasulullah saw. mengangkatnya menjadi pemimpin dalam sariyyah (perang yang tidak diikuti oleh Rasulullah saw.). As-Sady berpendapat bahwa ayat ini turun berkenaan dengan Amr bin Yasir dan Khalid bin Walid ketika mereka diangkat oleh Rasulullah saw. sebagai pemimpin dalam sariyyah. Q.S. an-Nisa/4: 59 memerintahkan kepada kita untuk menaati perintah Allah Swt., perintah Rasulullah saw., dan *Ulil Amri*.

Dari beberapa hadits maupun ayat diatas, bahwasanya wajib bagi setiap rakyat untuk mematuhi pemimpinnya. Seperti contoh dalam peranan pemerintah, pemerintah adalah *Ulil Amri* atau pemimpin yang mana rakyat wajib untuk mematuhi. Berkenaan dengan Jaminan Sosial, Pelaksanaan Jaminan Sosial telah di *syariatkan* atau di haruskan oleh pemerintah yang merupakan *Ulil Amri* bagi segenap rakyat Indonesia, akan tetapi CV. Mupakat Jaya Teknik belum menerapkan Jaminan Sosial yang telah diwajibkan oleh pemerintah. Maka dapat diambil kesimpulan CV. Mupakat Jaya Teknik belum sepenuhnya mematuhi pemimpin, walaupun CV. Mupakat Jaya Teknik telah memberikan fasilitas kepada pekerja. Akan tetapi fasilitas tersebut belum masuk dalam kategori Jaminan Sosial. Sewajarnya sebagai rakyat yang baik, yaitu rakyat yang patuh kepada pemimpinnya. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam ayat maupun hadits.

⁵⁰ QS. An- Nisa’ (4): 59.



BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Dari penelitian tentang “ Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik di Tinjau dari Hukum Positif dan *Maslahah Mursalah*” maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, yaitu:

1. Pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik ketika ditinjau dari Hukum Positif, terkait dengan Undang Undang yang berlaku. Maka CV. Mupakat Jaya Teknik belum melaksanakan Jaminan Sosial, hal tersebut dikarenakan CV. Mupakat Jaya Teknik belum memenuhi persyaratan Perundang Undangan yakni Undang Undang Ketenaga Kerjaan yang mewajibkan bahwasanya wajib

bagi para pengusaha mendaftarkan para pekerja kedalam sistem Jaminan Sosial atau saat ini dikenal dengan BPJS. Hal tersebut beraslaskan bahwa tenaga kerja hanya bersifat sementara dan tidak mempunyai ikatan kerja yang pasti pada perusahaan. Namun alasan ini tidak di benarkan, karna sudah bertentangan dengan ketentuan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang BPJS. Adapun, upaya hukum yang sudah dilakukan pekerja adalah dengan penyelesaian bipatrit, namun hal tersebut tidak membuahkan hasil, adapun upaya selanjutnya yang harus ditempuh pekerja yaitu dengan melaporkan kepada Disnaker, agar pekerja mendapatkan hak hak nya pada perusahaan melalui mediasi. Disnaker sebagai mediator wajib bersikap netral jika dalam perundingan diperoleh kesepakatan, maka hal tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama yang di tandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun jika pada proses mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan maka upaya terahir yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja adalah mengajukan gugatan langsung pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk proses lebih lanjut.

2. Implementasi pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga kerja jika di tinjau dari *Maslahah Mursalah*, maka pelaksanaan di Jaminan Sosial di CV. Mupakat Jaya Teknik telah sesuai karna Jaminan Sosial merupakan *masalah* yang baru, berkaitan dengan berkembangnya zaman. Jaminan Sosial sejalan dengan konsep *masalah mursalah*, yaitu sesuatu yang dianggap sebuah *kemaslahatan* bagi manusia maka sesuatu itu di sahkan dan dapat menjadi produk hukum Islam, karna definisi *masalah*

mursalah yang mempunyai arti (kesejahteraan umum), yang merupakan Jaminan Sosial yang terlaksana guna merealisasikan kemaslahatan manusia. Hal ini telah diterapkan oleh CV. Mupakat Jaya Teknik dengan memberikan beberapa fasilitas Jaminan Sosial kepada para pekerjanya.

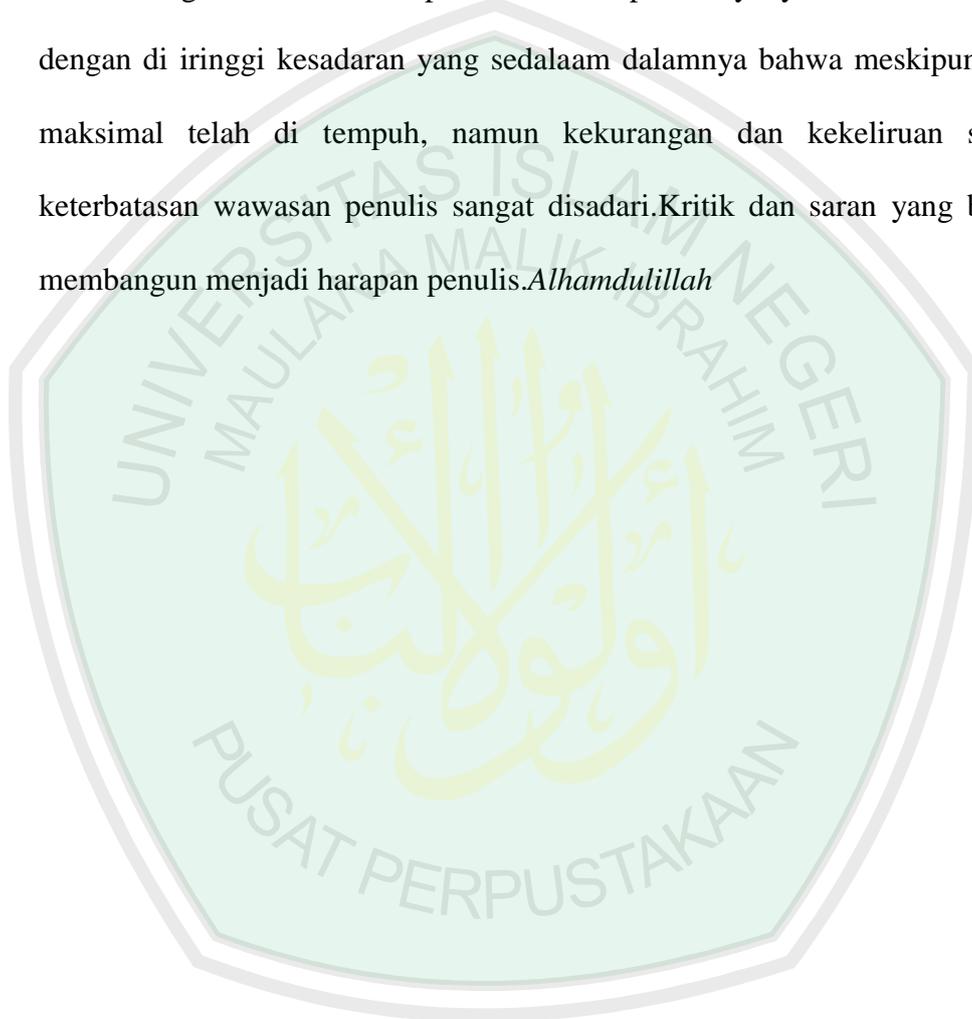
B. Saran

Adapun saran yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. CV. Mupakat Jaya Teknik harus bertanggung jawab dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan hak pekerja, mengingat perusahaan CV. Mupakat Jaya Teknik adalah perusahaan di bidang konstruksi yang mana pekerjaan ini bagi seorang pekerja rawan terjadi kecelakaan. Maka dari itu sudah sepatutnya para pekerja seyogyanya diberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sehingga tenaga kerja merasa terlindungi dan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya.
2. Peran pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) juga sangat penting dalam melakukan pengawasan. Seperti melakukan kunjungan rutin ke perusahaan dan mendengar langsung keluhan dari tenaga kerja di perusahaan tersebut sebagai upaya menindak lanjuti pihak pengusaha yang telah lalai tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja. Selain itu para tenaga kerja hendaknya lebih berani dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan cara melaporkan pelanggaran pelanggaran yang dilakukan perusahaan kepada Disnaker melalui serikat pekerja/ buruh atau perwakilan tenaga kerja, terlebih lagi jika hal tersebut sudah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

C. Penutup

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, sholawat dan salam semoga tetap di limpahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW. Dengan karunia Allah penulis telah dapat menyelesaikan tulisan ini, dengan di iringi kesadaran yang sedalaam dalamnya bahwa meskipun usaha maksimal telah di tempuh, namun kekurangan dan kekeliruan sebagai keterbatasan wawasan penulis sangat disadari. Kritik dan saran yang bersifat membangun menjadi harapan penulis. *Alhamdulillah*



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'ân al-Karîm.

Buku:

Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Rajawali: Jakarta, 2008.

Asikin, Zaenal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2004.

Arfan, Abbas. *Geneologi Pluralitas Madhab dalam Hukum Islam*, UIN-Malang Pres: Malang, 2008.

Asafri, Jaya Bakri. *Konsep Maqasid Syari'ah Menurut al - Syatibi*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 1996.

Asmawi, *Perbandingan Ushul Fiqh*, Amzah: Jakarta, 2011.

Budiono, Abdul Rahman. *Hukum Perburuhan*. PT. Indeks: Jakarta, 2009.

Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Press: Jakarta, 1992.

Hamzah, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta: Jakarta, 2002.

Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Indonesia: Jakarta, 1983.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003

Johan Nasution, Bahder. *Metode Penelitian Hukum*, CV. Mandar Maju: Bandung, 2008.

Koko kosidin, *perjanjian kerja perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan*, CV Mandar maju: Bandung, 1999.

Karim, Syafi'i. *Ushul Fiqh*, Pustaka Setia: Bandung, 2005.

Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, PT. Toko Gunung Agung: Jakarta, 1997.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPKRI Bhayangkara: Jakarta, 1968

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Asuransi Indonesia*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 1981

Syarifudin, Amir. *Ushul Fiqih*, Kencana: Jakarta, 2008.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986.

Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta, 1994.

Santanoe, kertonegoro, *Jaminan Sosial dan pelaksanaanya diIndonesia*. (Jakarta: Mutiara, 2009

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011

Said Agil Husin al-Munawar, *Membangun Metodologi Ushul Fiqh*, (Jakarta: Ciputar Press, 2004.

Satria Efendy, *Ushul Fiqih*, Kencana: Jakarta, 2005.

Tamrin Dahlan. *Filsafat Hukum Islam*, UIN-Malang Press: Malang, 2007.

Ridwan Marpaung, *Kamus Populer Pekerja Sosial*, STKS: Jakarta, 2005

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika: Jakarta, 2011

Skripsi

Handika, Dedhy Rukmana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan*, Skripsi Jurusan Hukum Fakultas Hukum (Universitas Negeri Jember: Jember), 2011

Darmawan, Arif. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT Poliplas Makmur Santosa Ungaran*, (Universitas Negeri Semarang: Semarang), 2009.

Dwita Rahmadani, *Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Kota Medan*, Universitas (Sumatra Utara: Medan), 2011.

Undang Undang

Undang Undang No.3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminna Sosial.

Undang Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Kecelakaan Kerja

Website

<http://lib.unnes.ac.id/2322/1/4572.pdf>, diakses Tanggal 11 April 2016

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> dikses tanggal 6 April 2016

BPJS%20Ketenagakerjaan%20-%20Wikipedia diakses tanggal 6 April 2016

Pdf. Hak Hak Normatif Buruh.html diakses Tanggal 13 April 2016





Hasil Wawancara dengan Pengusaha

1. Bagaimana alur pertama berdirinya CV. Mupakat Jaya Teknik?
“ Pertama di dirikan di Notaris, bikin SKT, Subidang, Kita ngasih ktp selanjutnya masuk Asosiasi. Seperti itu prosedurnya”
2. Berapa banyak pekerja yang harus turun dalam satu pengerjaan proyek pak?
“Yabiasanya sampai 100 orang mbak, tergantung proyeknya. Semakin besar proyek ya semakin banyak pekerja yang harus turun”
3. Apakah di dalam CV. Mupakat Jaya Teknik ini sudah di daftarkan kedalam BPJS pak?
“belum mbak”
4. Apakah selama pengerjaan proyek pernah ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja pak?
“pernah mbak”
5. Bagaimana cara CV. Mupakat Jaya Teknik menangani hal tersebut?
“Walaupun kami tidak mendaftarkan pekerja ke dalam BPJS, tapi kalau ada pekerja sakit, atau mengalami kecelakaan kami bertanggung jawab mbak”
6. Bagaimana jam berangkat dan istirahat para pekerja, apakah ada ketentuan pak mengenai jam tersebut?
“ Jam kalau pekerja sipil mulai jam 7 sampai jam 4, kalau pekerja biasa mulai jam 8 sampai jam 5, kalau pekerja borongan terserah mbak, pokoknya jatahnya sampai pengerjaan tander selesai”
7. Berapaupah yang diberikandari CV. Mupakat Jaya Teknik untuk para pekerja?
“Sesuai lah mbak, kalau pekerja yang mempunyai keahlian sehari biasanya 70, kalau kuli biasanya 40 sampai 45.
8. Mengenai beberapa proyek apakah pernah ada pengawasan dari pemerintah pak, berkenaan proyek yang di kerjakan CV. Mupakat Jaya Teknik cukup besar?
“Pernah mbak, untuk sebatas formalitas pengadaan BPJS dalam lampiran yang dikirim ke Disnas. CV. Mupakat Jaya Teknik sudah tergolong yang menerapkan Jaminan Sosial.

Malang, 14Maret 2016
Pengusaha

(BapakEndra)

WAWANCARA DENGAN PEKERJA

1. Sudah berapa lama bapak kerja di CV. Mupakat Jaya Teknik ini?
“Sudah 3 bulan mbak”
2. Apakah bapak pernah mengalami kecelakaan saat bekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik ini?
“tidak pernah mbak, tapi dulu pernah ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja”.
3. Bagaimana pendapat bapak tentang tidak adanya BPJS di sini?
“kalau menurut saya pribadi mbak aslinya kepingin adanya jaminan itu, tapi gimana lagi mbak, wong saya juga pekerja biasa aja.
4. Apakah sudah puas dengan fasilitas yang di sediakan oleh CV. Mupakat Jaya Teknik?
“Kalau kata saya sih mbak, sudah puas soalnya gaji di sini juga lumayan banyak. Hitung hitung dari pada dirumah saja ngak ngapa ngapain.saya juga ngak punya keahlian. Mendingan disini bisa kerja trus dapet uang.
5. Menurutbapak sudahadilkahdenganmemberiupahsekiankepadaburuh?
“Sudahmbak, karenaudahdariduluupah yang diberikankepadaburuhgendongberjumlahsegitu”.

Malang, 16Maret 2016
pekerja

DOKUMENTASI









CV. Mupakat Jaya Tehnik
Jl. Kedondong No.4 Karangsari, Blitar

Blitar, 24 April 2016

Perihal :Balasan

Lamp : -

KepadaYth,

Ketua Jurusan SI Hukum Bisnis Syariah

Bapak Dr. H. M. Nur Yasin, M.Ag.

Di Tempat

AssalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

DenganHormat,

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : ENDRA PURNAWIRAWAN

Jabatan : Pimpinan CV. Mupakat Jaya Teknik

Menerangkan bahwa,

Nama : Khoirotul Khabibah

Nimm : 12220053

Fakultas : Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian (*research*) di CV. Mupakat Jaya Teknik Blitar dengan permasalahan dengan judul: **Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)**

WassalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 013/ BAN-PT/ Ak- X/S1/VI/2007

Jl. Gajayana 50 Malang 65144, Indonesia Telp. (0341) 551-354 Fax. (0341) 572-533

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Khoirotul Khabibah
NIM : 12220053
Fakultas/ Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoiril Hidayah, M.H
Judul : **Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial
Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya
Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah
Mursalah).**

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 13 April 2016	ACC Proposal	
2	Rabu, 20 April 2016	BAB I, II, III	
3	Kamis, 26 Mei 2016	Refisi BAB I, II, III	
4	Jum'at, 27 Mei 2016	BAB IV	
5	Senin, 30 Mei 2016	Refisi BAB IV	
6	Rabu, 01 Juni 2016	BAB V	
7	Kamis, 02 Juni 2016	Abstrak	
8	Jum'at, 03 Juni 2016	ACC BAB I, II, III, IV dan V	

Malang, Jum'at, 03 Juni 2016
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP: 196902241995031003

RIWAYAT HIDUP



Biografi Penulis

Nama : Khoirotul Khabibah
Tempat & Tanggal Lahir : Malang, 13 April 1993
Alamat : Jl. Tirta Mulyo. Gg:04 Rt. 02 Rw. 09 No. 03 Ds. Landungsari, Kec.DAU, Kab: Malang
Email : khoirotulh@yahoo.co.id
No. Telepon/ HP : 08179661742
Nama Orang Tua : Syafarul Khoiri & Tatik Amin
Pekerjaan : Mahasiswa
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Hobi : Memasak
Motto : Keberhasilan di dapatkan bagi seorang yang menjadikan Orang Tuanya Raja.
Judul Skripsi : Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)

Pendidikan Formal

1. SDN Telogomas II, Tahun lulus 2006.
2. MTS Darullughah Wadda'wah, Tahun lulus 2009.
3. MA Darullughah Wadda'wah, Tahun lulus 2012.
4. Strata 1 (S.1) Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jawa Timur, lulus Tahun 2016.



