

**PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM**

(Studi di Perusahaan Tambang Batu Bara, Samarinda Kalimantan Timur)

SKRIPSI

MAYA WULANDARI

NIM 19220091



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM**

(Studi di Perusahaan Tambang Batu Bara, Samarinda Kalimantan Timur)

SKRIPSI

MAYA WULANDARI

19220091



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

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

PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM

(Studi di Perusahaan Tambang Batu Bara, Samarinda Kalimantan Timur)

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

Malang, 16 Mei 2023

Penulis



Maya Wulandari 19220091

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Maya Wulandari NIM: 19220091 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU
BARA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM**
(Studi di Perusahaan Tambang Batu Bara, Samarinda Kalimantan Timur)

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

Mengetahui,

Malang, 26 Mei, 2023

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



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

Dosen Pembimbing



Hersila Astari Pitaloka M.Pd
NIP. 19920811201608012021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

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

BUKTI KONSULTASI

Nama : Maya Wulandari
NIM/Jurusan : 19220091/Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Hersila Astari Pitaloka M.Pd.
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003
DAN HUKUM ISLAM

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	17 Januari 2023	Judul Skripsi	
2.	23 Januari 2023	Proposal Skripsi	
3.	30 Januari 2023	Proposal Skripsi	
4.	03 Februari 2023	Acc Proposal Skripsi	
5.	14 Maret 2023	Hasil Seminar Proposal	
6.	16 Maret 2023	BAB I, II, III	
7.	27 Maret 2023	Revisi BAB I-IV	
8.	04 Mei 2023	BAB IV	
9.	23 Mei 2023	Revisi BAB IV	
10.	26 Mei 2023	ACC Abstrak, BAB I,II,III,IV,V	

Malang, 26 Mei 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah


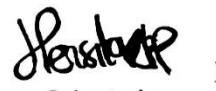

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Maya Wulandari, NIM 19220091, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM**
(Studi di Perusahaan Tambang Batu Bara, Samarinda Kalimantan Timur)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai:
Dosen Penguji

1. H. Faishal Agil Munawar, Lc.M.hum ()
NIP. 196009101989032001
Ketua
2. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd. ()
NIP. 19929811201608012021
Sekretaris
3. Iffaty Nasyiah, M.H. ()
NIP. 197606082009012007
Penguji Utama

Malang, 26 Mei 2022
Dekan

Dr. Sudirman, M.K.
NIP. 19770822200050111003

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا
قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM”** dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr, Fakhruddin, M.H.I., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Dr.
4. Hersila Astari Pitaloka M.Pd. Selaku dosen pembimbing skripsi. Ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya penulis haturkan karena telah membimbing serta memberi arahan kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.

5. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku dosen wali selama menempuh kuliah di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah khususnya dan dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada umumnya yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Orang tua saya, yaitu Bapak Misranuddin. dan Ibu Mariani. yang senantiasa mendoakan dan memotivasi saya dengan sepenuh hati. Berkat doa, ridho dan perjuangan beliau saya dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini.
8. Saudara-saudara saya, yaitu Muhammad Rizky Anugrah, Muhammad Yusuf Nur Anugrah terimakasih atas segala doa dan dukungannya.
9. Segenap keluarga HES angkatan 2019 yang telah kebersama saya untuk berjuang dari awal hingga akhir semester serta menjadi bagian yang teramat mengesankan selama menempuh pendidikan di UIN Malang.
10. Teman-teman seperjuangan saya, serta teman-teman lainnya. Terimakasih karena telah menjadi saksi perjuangan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala yang dilakukan bernilai pahala dan kelak mendapat balasan yang setimpal.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, kami berharap ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat bagi kehidupan di dunia maupun di akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran yang membangun dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 25 Mei 2023

Penulis

Maya Wulandari

NIM 19220091

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

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

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas surat keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. B/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliterasi*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (Titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha (Titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ž	Ž	Zet (Titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	Š	Es (Titik di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik di Bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (Titik di Bawah)
ع	‘Ain	‘.....	Apostrof Terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
أ	Hamzah'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tandaapa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C. Vokal, Panjang dan Diftong

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

Vokal Pendek		Vokal Panjang		Diftong	
اَ	A		آ		Ay
اِ	I		إ		Aw
اُ	U		أ		Ba'

Vokal (a) panjang =	آ	Misalnya	قال	Menjadi	Qāla
Vokal (i) panjang =	إ	Misalnya	قيل	Menjadi	Qīla
Vokal (u) panjang =	أ	Misalnya	دون	Menjadi	Dūna

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

Diftong (aw) =		Misalnya	قول	Menjadi	Qawlun
Diftong (ay) =		Misalnya	خير	Menjadi	Khayrun

D. Ta' Marbutah

Ta' marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbutah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya رحمة الله

في menjadi *fi rahmatillah*.

E. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') akan tetapi ini hanya berlaku untuk hamzah yang berada di tengah dan di akhir kata. Namun, bila hamzah berada di awal tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab merupakan alif. امرت (فأ) utrrimu (amiiru'fal) لمي ر (ulun'mas): Contoh مَسْئُولٌ

F. Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

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

1. Al-Imam al-Bukhariy mengatakan.....
2. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan.....
3. Billah ‘azza wa jalla

G. Nama dan Kata Arab yang Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut: “.....Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi, dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan shalat di berbagai kantor pemerintahan,

namun....” Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekaligus berasal dari bahasa Arab, Namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis dengan “Shalat.”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xvi
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
ملخص البحث	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Masalah.....	9
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kerangka Teori.....	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Lokasi Penelitian.....	36
D. Sumber Data.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Metode Pengolahan Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
B. Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Tambang Batu Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 di Samarinda Kalimantan Timur.....	44
C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Bagi Tenaga Kerja Perusahaan Tambang Batu Bara di Samarinda Kalimantan Timur.....	60
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	14
2. Pembayaran Hak-Hak Upah Karyawan	50
3. Pembayaran Hak-Hak PHK	51
4. Uang Pisah Karyawan	52

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
1. Lokasi Tambang Batu Bara.....	40
2. Pengobatan BCP Tambang Batu Bara	48
3. Safety Talk karyawan	55

ABSTRAK

Maya Wulandari, 19220091, **Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Tambang Batu Bara Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islama Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing, Hersila Astari Pitaloka M.Pd.

Kata Kunci: Perlindungan, pekerja, Tambang Batu Bara

Setiap masyarakat berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak hal ini, dimaksud bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan hukum atas keselamatan, kesehatan kerja, pemberian waktu kerja serta upah yang diperoleh sepanjang bekerja, maupun upah dalam perihal pemutusan ikatan kerja. Hal ini berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Masalah yang akan dibahas adalah perlindungan hak pekerja tambang batu bara di samarinda Kalimantan Timur perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dan tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan bagi tenaga kerja tambang batu bara di Samarinda Kalimantan Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-empiris. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis. Sumber data terdiri dari sumber data primer yaitu hasil wawancara dengan tenaga kerja, dan sekunder berupa pasal-pasal dari Undang-Undang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dilakukan melalui tahapan, yaitu pemeriksaan data (editing), klasifikasi (classifying), verifikasi (verifying), analisis data (analysing), kesimpulan (concluding).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama upaya yang dilakukan perusahaan tambang batu bara di Samarinda Kalimantan Timur, dalam melindungi karyawannya dengan memberikan jaminan perlindungan keselamatan kerja atau K3 dalam pertambangan, jaminan kesehatan, upah pekerja yang sesuai dengan perjanjian serta Undang-Undang yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam memberikan waktu untuk beristirahat serta untuk beribadah masih belum sesuai, dalam pasal 79 dan pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan No13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa perusahaan wajib memberikan dan menyediakan waktu untuk istirahat dan waktu untuk beribadah. Kedua dalam upaya menurut kajian hukum islam, perusahaan ini belum melaksanakan hak dan kewajiban kepada pekerjanya. Hak-hak tersebut meliputi, hak ijarah, ujah dan pembagian waktu kerja.

ABSTRACT

Maya Wulandari, 19220091, **Protection of the Rights of Coal Mine Workers Perspective of Law No. 13 of 2003 Concerning Employment and Islamic Law.** Thesis, Department of Sharia Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor. Hersila Astari Pitaloka M.Pd.

Keywords: Legal Protection, workers, coal mine

Every society is entitled to decent work and a livelihood, which means that every worker has the right to legal protection regarding occupational safety, health, working hours, and wages earned during employment, as well as compensation in case of termination. This is based on the Indonesian Manpower Law No. 13 of 2003. The issue to be discussed is the protection of coal mine workers' rights in Samarinda, East Kalimantan, from the perspective of Law No. 13 of 2003, and the legal analysis of Islamic law regarding the protection of coal mine workers in Samarinda, East Kalimantan.

This research is a juridical-empirical study, utilizing a socio-legal approach. The data sources consist of primary data obtained from interviews with workers, and secondary data in the form of articles from the law. The data collection methods used are interviews and documentation. The data processing techniques involve several stages, including data examination (editing), classification (classifying), verification (verifying), data analysis (analyzing), and drawing conclusions.

The findings of this research indicate that firstly, coal mining companies in Samarinda, East Kalimantan, make efforts to protect their employees by providing occupational safety and health guarantees in mining operations, ensuring adequate wages in accordance with agreements and the established law. However, they have not fully complied with the provisions regarding rest periods and time for religious practices, as stipulated in Article 79 and Article 80 of the Manpower Law No. 13 of 2003, which state that companies are obligated to provide and allocate time for rest and religious practices. Secondly, based on the analysis of Islamic law, the company has not fully fulfilled the rights and obligations towards its workers. These rights include the right to *ijarah* (rent), *ujrah* (compensation), and the distribution of working hours.

ملخص البحث

مايا وولانداري، 19220091، حماية حقوق عمال مناجم الفحم من منظور قانون رقم 13 لعام 2003 بشأن العمل والشريعة الإسلامية. رسالة جامعية، قسم القانون، الاقتصاد الشرعي، جامعة إسلامية نيجيريا مولانا مالك إبراهيم مالانغ. المشرفة M.Pd. هيرسيلا أستاري بيتالوكا

الكلمات الأساسية: حماية القانونية، عمال، مناجم الفحم

كل مجتمع له حق في العمل اللائق وسبل العيش، وهذا يعني أن كل عامل له الحق في الحماية القانونية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وساعات العمل والأجور المكتسبة أثناء العمل، بالإضافة إلى التعويض في حالة إنهاء العلاقة العملية. يستند ذلك إلى قانون القوى العاملة الإندونيسي رقم 13 لعام 2003. وسيتم مناقشة قضية حماية حقوق عمال مناجم الفحم في ساماريندا بشرق كاليمانتان، من منظور القانون رقم 13 لعام 2003، وتحليل الشريعة الإسلامية للحماية المقدمة لعمال مناجم الفحم في ساماريندا بشرق كاليمانتان

هذا البحث هو دراسة يريديية تجريبية، ويستخدم نهجًا قانونيًا اجتماعيًا. تشمل مصادر البيانات بيانات أولية تم الحصول عليها من خلال مقابلات مع العمال وبيانات ثانوية تتمثل في مقالات من القانون. تتم طرق جمع البيانات باستخدام المقابلات والوثائق. تشمل تقنيات معالجة البيانات عدة مراحل، بما في ذلك فحص البيانات (التحرير)، والتصنيف (التصنيف)، والتحقق (التحقق)، وتحليل البيانات (التحليل)، واستنتاجات (الاستنتاج)

تشير نتائج هذا البحث إلى أن الجهود المبذولة من قبل شركات مناجم الفحم في ساماريندا بشرق كاليمانتان لحماية موظفيها تتمثل في توفير ضمانات السلامة والصحة المهنية في عمليات التعدين، وضمانات الرعاية الصحية، وتوفير أجور مناسبة وفقًا للاتفاقات والقانون المعتمد، ومع ذلك، لم يتم الامتثال الكامل للأحكام المتعلقة بفترات الراحة والوقت المخصص للعبادة، كما هو مبين في المادة 79 والمادة 80 من قانون القوى العاملة رقم 13 لعام 2003، التي تنص على أن الشركات ملزمة بتوفير وتخصيص الوقت للراحة والعبادة. وثانيًا، استنادًا إلى تحليل الشريعة الإسلامية، لم تف الشركة بالكامل بالحقوق والواجبات تجاه عمالها وتشمل هذه الحقوق حق الإجازة والأجرة وتوزيع ساعات العمل

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negeri hukum, di mana seluruhnya diatur dengan regulasi tercantum dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja. “Tiap masyarakat negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 UUD 1945, maksudnya tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan hukum atas keselamatan serta kesehatan kerja, dan upah yang diperoleh sepanjang bekerja, maupun upah dalam perihal pemutusan ikatan kerja.

Pengaturan yang terkandung dalam UUD 1945 dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan penekanan yang jelas pada perlindungan tenaga kerja yang ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja, mulai dari keselamatan, jaminan kesehatan dan upah yang diperoleh selama masa kerja.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang perlindungan bagi tenaga kerja¹, setiap warga negara berhak dan mendapat kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, kebangsaan, Pemberi kerja juga diwajibkan dalam Pasal 6 untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja berdasarkan

¹Nasional, jurnal hukum volum 2, No 2 Undip 2020 diakses pada tanggal 25 Desember 2023
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705>

kepentingan tenaga kerja tersebut di atas, termasuk pekerja penyandang disabilitas.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bentuk perlindungan hak yang diberikan adalah dalam bidang jaminan kerja, baik jaminan keselamatan kerja jangka pendek maupun jangka panjang, kemudian pemerintah mewajibkan pengusaha untuk menyediakan perlengkapan keselamatan bagi pekerja yang bekerja serta waktu yang di dapat pekerja untuk beristirahat dan beribadah.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, ruang lingkup perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi:

- a. Melindungi upah pekerja, tunjangan, jaminan sosial.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan hukum untuk membangun hubungan dan bergabung dengan serikat pekerja.
- d. Pembagian waktu bekerja.

Bekerja di tambang batu bara memang memiliki risiko yang cukup besar, baik dari kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja serta pembagian waktu istirahat bagi para pekerja tambang di industri pertambangan harus menjadi perhatian utama perusahaan pertambangan, sayangnya beberapa perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur masih kurang memperhatikan masalah pemberian hak hak pekerja di industri pertambangan

Perusahaan tambang batu bara harus memberikan hak dan kewajiban kepada para pekerja berupa jaminan keselamatan dan kesehatan untuk melindungi pekerja apabila terjadinya kecelakaan akibat kerja maupun sakit akibat bekerja, bukan hanya itu saja, perusahaan juga wajib memfasilitasi kelengkapan K3, dalam bekerja agar pekerja merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Serta dalam pemberian upah, hal ini harus sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Perusahaan tambang batu bara ternyata menerapkan target untuk hasil produksi sehingga pekerja tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup serta waktu untuk beribadah, hal ini bisa beresiko adanya kecelakaan fatal ataupun pekerja yang bisa sakit akibat kerja. Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan dengan para pekerja bahwa hampir 76% tenaga kerja tambang batu bara beragama Islam. Pasal 79 dan pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan perusahaan wajib menyediakan waktu beribadah menurut agama masing-masing, dan diberikan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam, hal ini sejalan dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.

Permasalahan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja juga ditinjau dalam hukum Islam adapun dijelaskan dalam hadits Nabi SAW tentang perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu²;

² Muhammad Arsad, *Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam*, jurnal hukum, vol. 5 no 2 Desember 2019, <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/yurisprudencia>

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنِ الْمَعْرُورِ بْنِ
 سُوَيْدٍ قَالَ دَخَلْنَا عَلَى أَبِي ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ فَإِذَا عَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ
 فَقُلْنَا يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ أَخَذْتَ بُرْدَ غُلَامِكَ إِلَى بُرْدِكَ فَكَانَتْ حُلَّةً وَكَسَوْتَهُ ثَوْبًا
 غَيْرَهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- يَقُولُ «إِخْوَانُكُمْ
 جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ
 وَلْيَكْسُهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنِّهِ». قَالَ
 أَبُو دَاوُدَ وَرَوَاهُ ابْنُ نُمَيْرٍ عَنِ الْأَعْمَشِ نَحْوَهُ. رواه ابو داود

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa ibn Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur ibn Suwaid ia berkata, "Aku menemui Abu Dzar di Rabdzah, saat itu ia mengenakan kain yang sama dengan kain yang dikenakan oleh budaknya. Maka kami pun bertanya, "Wahai Abu Dzar! Sekiranya engkau ambil kain budakmu untuk engkau kenakan, lalu ia engkau berikan kain yang lain saja." Abu Dzar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "(Mereka) adalah saudara-saudara kalian, Allah menjadikan mereka ada dalam tanggungan kalian. Maka barang siapa yang saudaranya ada dalam tanggungannya, hendaklah ia beri makan sesuai dengan*

apa yang ia makan, dan memberinya pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai. Jangan memberi beban di luar kemampuannya, jika ia memberi beban di atas kemampuannya, maka hendaklah ia menolongnya." Abu Dawud berkata, " Ibnu Numair meriwayatkannya dari Al A'masy seperti itu." (H.R. Abu Daud)

Dari riwayat hadits di atas bahwa dalam penafsiran ulama memberikan petunjuk terhadap orang yang memberikan pekerjaan wajib memberikan perlindungan kepada pekerja selaku wujud perbuatan baik, perbuatan baik dimaksud adalah menerapkannya dalam upaya perlindungan sosial dan ekonomi bagi pekerja.

Dalam syariat Islam, tujuan bekerja ialah di samping buat meningkatkan harkat serta martabat manusia '*amilus sholihat*' serta mewujudkan kemaslahatan hidup bagi manusia di dunia serta di akhirat perihal ini ada dalam (QS Hud (11):15). Oleh karena itu Islam pula menjamin perlindungan untuk tenaga kerja adalah ketentuan hukum perburuhan ataupun ikatan kerja, sebagai melakukan kewajiban bukan menuntut hak, yang menyangkut hak serta kewajiban majikan ataupun pengusaha serta pekerja.

Dalam hadits riwayat Tirmidzi dari Abu Dzar, sudah diterangkan jika majikan ataupun perusahaan harus mempersiapkan tempat tinggal, mencukupi makannya tidak memberatkan pekerja buruh, serta di samping itu majikan pula di perintahkan buat memperlakukan buruh serupa memperlakukan dirinya sendiri. Serta adil terhadap pekerja lainnya. Selanjutnya pekerja juga harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah

di sepakati bersama.

Topik permasalahan tentang tenaga kerja ini juga banyak diteliti yaitu salah satunya adalah R. Pepen (2018)³ meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja tambang Galian C, Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa struktur pembayaran sudah sesuai dengan peraturan UMK Jawa Barat. Pedoman dari sisi bisnis sejalan dengan pedoman yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Namun masih banyak pekerja yang belum memahami apa yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sehingga sering melanggar peraturan perusahaan.

Adapun penelitian kedua yaitu dari Nisrina (2018)⁴ meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerjatamban kapur, dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa perlindungan bagi pekerja telah berfungsi dengan baik dan memenuhi standar. Apabila terjadi kecelakaan kerja, bila kecelakaannya relatif kecil, perusahaan akan memberikan pertolongan pertama, dan bila kecelakaan berat, perusahaan akan mengirimnya ke rumah sakit atas biaya perusahaan. Pekerja juga mendapat jaminan sosial berupa tunjangan kecelakaan kerja dan kematian.

Selanjutnya dalam penelitian ketiga yang dilakukan I Gusti (2020)⁵ juga meneliti perlindungan hukum penambang pasir di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003⁶. Dalam penelitian tersebut dijelaskan upah yang di dapat

³ R Pepen Rustam, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja di Wilayah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Hukum, Vol. 10, No.2(Bogor) <https://doi.org/10.30997/jill.v10i2.1496>

⁴Nisrina Muthi'ah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Para Pekerja Tamban*gKapur*. Jurnal Hukum, (Bandung 2012.8) <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.16290>

apabila ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja⁵ yaitu sekedar memberikan helem serta jaminan berupa ganti rugi. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan masih di bawah aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta kurangnya komunikasi dari lembaga yang berwenang atau pemerintah mengenai perlindungan pekerja.

Penelitian ini berbeda dari yang sebelumnya dalam beberapa hal, salah satunya adalah *study* atau tempat terjadinya, serta dalam objek, periode, dan tinjauan bahan hukum yang akan diteliti. Pada penelitian sebelumnya bahwa setiap perusahaan berbeda-beda dalam menerapkan tanggung jawab serta pemberian hak-hak yang diberikan kepada pekerja. Dilihat dari penerapan perlindungan hukum dan mekanisme yang di jalankan dalam melindungi pekerja tambang batu bara dan penerapan dalam pemberian hak perkerja pada masa bekerja dengan periode 2018-2020.

Study yang diteliti dan objek serta periode diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini berupa perusahaan tambang batu bara. Dengan objek yang diteliti secara keseluruhan. Adalah kesesuaian peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Serta tinjauan berupa hukum tenaga kerja menurut hukum Islam, pemberian hak-hak pekerja bagi pekerja tambang batu bara. Hal tersebut dilakukan pada periode yang ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Hal ini dilakuka pada periode tahun penelitian terbaru saat ini

⁵ I Gusti Ngurah Bagus Adhiguna, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasirditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerja*. Jurnal Hukum, Vol. 1 No. 1 (September 2020)<https://doi.org/10.23887/jpss.v1i2.365>

yaitu tahun 2023.

Berdasarkan perbedaan hasil beberapa penelitian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang dan mengembangkan penelitian sebelumnya sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan dan Pertambangan Batubara menurut lokasi dan periode baru diperiksa oleh penulis Peraturan pemerintah terbaru, No. 96 Tahun 2021, mengatur tentang izin untuk melakukan kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara, perjanjian kerja bersama (PKB), dan menurut hukum Islam.

Tentang perlindungan hak tenaga kerja perusahaan tambang batu bara. Namun dalam penelitian ini peneliti ingin memperjelas dan mempertegas bagaimana perusahaan tersebut menerapkan perlindungan hukum bagi pekerjanya, dengan mengajukan judul **“PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM”** (Studi Perusahaan Tambang Batu bara, Samarinda Kalimantan Timur).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak terhadap pekerja yang dilakukan perusahaan tambang batu bara di Samarinda Kalimantan Timur perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan hak bagi tenaga kerja perusahaan tambang batu bara di Samarinda Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan mengetahui dasar suatu perlindungan perusahaan tambang batu bara dalam hal perlindungan hukum serta pemberian hak-hak perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui serta mengkaji bagaimana konsep perlindungan hukum serta pemberian hak-hak bagi pekerja perusahaan tambang batu bara ditinjau dari hukum Islam

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat, berupa manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan manfaat pengembangan ilmu pengetahuan dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja.
 - b. Memberikan pembahasan secara mendalam terkait perlindungan hukum yang diterapkan oleh perusahaan tambang batu bara, dan hak-hak yang diberikan kepada tenaga kerja tambang batu bara sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
 - c. Agar dapat mengembangkan Hukum Ekonomi Syariah khususnya dalam Hukum Ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis, institusi, masyarakat serta perusahaan tambang batu bara dalam memberikan

perlindungan bagi tenaga kerja.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja

E. Definisi Operasional

Perlu adanya penjelasan mengenai makna operasional sesuai dengan keterkaitan penelitian ini. Hal tersebut sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk melindungi segala hak-hak para pihak dengan sejumlah peraturan yang ada, perlindungan hukum dapat berupa perlindungan bersifat preventif maupun yang bersifat represif.

2. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu asset berharga yang menentukan operasional perusahaan, atau setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.

3. Tambang Batu bara

Merupakan kegiatan penambangan atau proses penyarian batu bara dari tanah, untuk digunakan sebagai pembangkit listrik, industri baja dan semen dan lainnya.

4. Hukum Positif

Merupakan kumpulan asas dan asas hukum yang berlaku saat ini, mengikat dan dapat ditegakkan melalui pemerintah atau pengadilan, antara lain UU

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 4 Tahun 2004 tentang Pertambangan dan Pertambangan Batubara, UU Jamsostek Nomor 24 Tahun 2011,

5. Hukum Islam

Hukum Islam merupakan hukum yang berasal dari agama Islam yang diturunkan oleh Allah untuk kemaslahatan umatnya untuk di dunia dan di akhirat, hukum Islam yang dipakai berupa Al-Quran hadits serta Ijma para ulama.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan atau penyajian, penulis menjabarkan materi atau isi membuat susunan pembahasan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II terdapat beberapa sub bab penelitian terdahulu yang menjelaskan teori-teori dari beberapa penelitian yang sudah diteliti sebelumnya, bab ini menjelaskan dan menguraikan kerangka teori yang di dalamnya membahas tinjauan umum dari pokok permasalahan atau tema yang diteliti oleh penulis.

BAB III membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mana terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, jenis dan sumber data, pengolahan data dan bahan pengumpulan data.

BAB IV membahas tentang hasil penelitian dan juga membahas penelitian, bab ini menganalisis terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, bertujuan membahas inti dari penelitian tersebut,

BAB V berisi tentang kesimpulan dan saran, kesimpulan ini membahas rumusan masalah secara singkat, sedangkan saran berisi pesan maupun kritik untuk penelitian selanjutnya serta ulasan bagi para pihak yang terkait dengan judul yang digunakan dalam penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, salah satu acuan yang mendasar adalah penelitian terdahulu. Ada lima penelitian terdahulu yang relevan untuk penelitian ini sebagai berikut;

- 1) Perlindungan Hukum ⁶Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Wilayah Jawa Barat, Jurnal dari R. Pepen Rustam Effendi dan Martin Roestamy, Fakultas ilmu Hukum, Universitas Djuanda Bogor. Pada penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja tambang Galian C, Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa sistem pengupahan sudah sesuai dengan peraturan UMK yang berlaku di Jawa Barat dan peraturan tentang ketenagakerjaan sudah sesuai dengan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Namun masih banyak pekerja yang belum memahami ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga masih banyak pekerja yang sering melanggar peraturan perusahaan.

- 2) Perlindungan Hukum⁷ Terhadap Keselamatan Kerja Para Pekerja Tambang Kapur, jurnal dari Nisrina Muthi'ah, pada penelitian ini dijelaskan Untuk kecelakaan kerja, jika kecelakaannya relatif kecil, perusahaan akan

⁶ R Pepen Rustam, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja di Wilayah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Hukum, Vol. 10, No.2(Bogor) <https://doi.org/10.30997/jill.v10i2.1496>

⁷ Nisrina Muthi'ah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Para Pekerja TambangKapur*. Jurnal Hukum, (Bandung 2012.8) <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.16290>

memberikan pertolongan pertama, jika kecelakaan berat, perusahaan akan mengirimkannya ke rumah sakit, perusahaan akan menanggung biayanya, pekerja juga memiliki asuransi sosial, pekerjaan -asuransi cedera terkait dan asuransi kematian.

- 3) Perlindungan Hukum⁸ Terhadap Pekerja Penambangan Pasir ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga kerja, jurnal hukum dari I Gusti Ngurah Bagus Adhiguna dalam penelitian tersebut dijelaskan upah yang di dapat apabila ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yaitu hanya sebatas pemberian helem dan jaminan atau ganti rugi. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan masih di bawah aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta kurangnya sosialisasi dari pemerintah atau lembaga yang berwenang terkait perlindungan pekerja.
- 4) Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009⁹, jurnal hukum dari Gladys Enjelika dalam penelitian ini, dijelaskan, pemegang IUP atau perusahaan minerba wajib memberikan perlindungan bagi pekerja agar memberikan kenyamanan. Perlindungan sosial atau kesehatan, perlindungan teknis atau keselamatan kerja, dan perlindungan ekonomi atau jaminan semuanya diberikan sebagai bentuk perlindungan. Namun, pendidikan belum banyak tersedia karena mayoritas

⁸I Gusti Ngurah Bagus Adhiguna, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasir ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerja*. Jurnal Hukum, Vol. 1 No. 1 (September 2020) <https://doi.org/10.23887/jpss.v1i2.365>

⁹ Gladys Enjelika, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Bidang Pertambangan MiNERAL DAN Batu Bara Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009*, Jurnal Hukum, Volum 14, No 5, Mei 2016 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/11964>

tenaga kerja yang berada di sekitar area pertambangan hanya terdiri dari pekerja atau buruh lepas. Belum ada program pendampingan untuk mendongkrak keterampilan para penambang dari daerah sekitar.

- 5) Aprilia, Haris Retno, Erna Susanti Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batu bara di Kalimantan Timur¹⁰ dalam penelitian ini Kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja lokal terlebih dahulu diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009. Pemerintah Kaltim dalam Perda Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pengamanan Tenaga Kerja Lingkungan mengatur komitmen untuk menggunakan tenaga ahli sekitar 80% dalam organisasi, berapapun jumlahnya. Setiap perusahaan hanya menyerap 40% tenaga kerja lokal, karena perusahaan berpendapat bahwa retensi pekerja lokal tidak memiliki wawasan kerja dan tidak memiliki keterampilan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini berangkat dari Perda yang dibentuk karena kurangnya pelatihan tenaga kerja masyarakat setempat untuk memperoleh keahlian, khususnya di bidang pertambangan.

¹⁰ Aprilia, Haris Retno, Erna Susanti , Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, <https://ejournal.fh.unmul.ac.id/index.php/risalah/article/download/82/180/866> di akses padatanggal 8 Februari 2023

TABEL 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/PT/Tahun	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	R. Pepen Rustam Effendi dan Martin Roestamy/Universitas Djuanda Bogor/2018	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja	Persamaannya pada penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang perlindungan hukum serta sistem pengupahannya	Kurangnya induksi pengenalan tambang pada pekerja
2	Nisrina Muthi'ah, Dahlan, Deddy Effendy /Universitas Islam Bandung/2018	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Para Pekerja Tambang Kapur	Sama-sama membahas tentang prosedur perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang	Sistem pengupahan dan pemberian jaminan kesehatan
3	I Gusti Ngurah Bagus Adhiguna/ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja/2020	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasirditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerja.	Persamaannya dalam penelitian ini adalah sama-sama menerapkan prosedur perlindungan hukum yang sesuai dengan undang-undang	Kurangnya sosialisasi yang di adakan tentang peraturan terkait perlindungan hukum

4	Glady Enjelika / Universitas Sam Ratulangi Manado/2016	Perlindungan Hukum Terhadap Tenagakerja di Bidang Pertambangan Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009	Persamaannya dalam penelitian ini sama-sama meneliti tentang penerapan perlindungan hukum bagi pekerja melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009	Perbedaannya yaitu kurangnya edukasi dan sosialisasi program untuk meningkatkan kemampuan bagi tenaga kerja
5	Aprilia, Haris, Erna/ Universitas Mulawarman Samarinda/ 2019	Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenagakerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kalimantan Timur	Persamaannya dengan penelitian adalah sama-sama membahas perlindungan hukum melalui Undang-Undang Minerba Nomor 4 Tahun 2004, tentang tenaga kerja lokal	Perbedaannya kurangnya keahlian dan induksi tentang pertambangan

B.Kerangka Teori

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tambang

Perlindungan hukum dapat dipahami sebagai bentuk dan tingkah laku, dan dapat juga dipahami sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah terhadap subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajiban yang diatur dalam hukum perundang-undangan Indonesia. Perlindungan hukum timbul dari hubungan hukum, dan hubungan hukum merupakan interaksi antara subjek hukum atau akibat hukum dari hak dan kewajiban¹¹.

¹¹ Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasio

Berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, bahwa setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan, yang dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi pekerjaan¹².

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang perlindungan tenaga kerja¹³, setiap warga negara berhak dan mendapat kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, kebangsaan, Pemberi kerja juga diwajibkan dalam Pasal 6 untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja berdasarkan kepentingan tenaga kerja tersebut di atas, termasuk pekerja penyandang disabilitas.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bentuk perlindungan hukum yang diberikan adalah dalam bidang jaminan kerja, baik jaminan keselamatan kerja jangka pendek maupun jangka panjang, kemudian pemerintah mewajibkan pengusaha untuk menyediakan perlengkapan keselamatan bagi pekerja yang bekerja serta waktu yang di dapat pekerja untuk beristirahat dan beribadah.

Diciptakannya perlindungan hukum bagi tenaga kerja agar mereka mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melaksanakan kegiatan dalam

¹² Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung;2018, hlm 12

¹³Nasional, jurnal hukum volum 2, No 2 Undip 2020 diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705>

bekerja, sehingga para tenaga kerja tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja¹⁴ dengan berupa tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut, hal ini tercantum dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan di pertegas kembali dalam Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, ruang lingkup perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi:

- e. Melindungi upah pekerja, tunjangan, jaminan sosial.
- f. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- g. Perlindungan hukum untuk membangun hubungan dan bergabung dengan serikat pekerja.
- h. Menjamin hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.

Selain itu perusahaan juga memiliki beberapa kewajiban untuk para pekerjanya, dan hal tersebut telah tercanum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja. Dan adanya hak dan kewajiban tersebut sebagai bentuk timbal balik yang adil antara perusahaan dan pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban pokok perusahaan, membayar upah hal ini telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹⁴ Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, jurnal hukum volum 2, No 2 Undip 2020 diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705>

Tahun 2003 dalam Pasal 95 Ayat (3) yaitu berbunyi pemerintah mengatur pengenaan denda kepada perusahaan dalam membayar upah. Peraturan pengupahan yang melindungi pekerja berdasarkan Pasal 88(2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Gaji minimum.
- b. Uang lembur.
- c. Membayar absen dari pekerjaan.
- d. Upah untuk absensi karena kegiatan selain bekerja.
- e. Upah untuk melaksanakan hak istirahat.
- f. Bentuk dan cara pembayaran gaji.
- g. Denda dan pemotongan gaji.
- h. Sesuatu yang dapat dihitung sebagai gaji.
- i. Struktur dan Skala Kompensasi.
- j. Upah pesangon.
- k. Gaji kena pajak

Pasal 91(1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengaturan upah yang disepakati antara perusahaan dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, dan ¹⁵Pasal 78(1)a No. 13 Tahun 2003 juga Sistem hak upah bagi karyawan yang bekerja lembur telah

¹⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2004

dijelaskan Jika hak upah lembur tidak dibayarkan oleh perusahaan tentu akan dikenakan sanksi disiplin Untuk sanksi yang telah ditentukan oleh peraturan, perusahaan wajib memberikan upah bagi pekerja lembur di sesuai dengan hukum yang berlaku seperti ¹⁶:

1. Pekerja hanya dapat bekerja maksimal 14 jam lembur dalam seminggu.
2. Pekerja dapat bekerja lembur sampai dengan 3 jam sehari, jadi tidak lebih dari 3 jam sehari.

Sedangkan itu, menurut Pasal 1 Undang-Undang Lembur (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No KEP 102 Men V1 Tahun 2004), industri harus membayar upah kerja lembur kepada karyawannya yang tercantum dalam jenis karyawan berikut ini. hak lembur:

- a. Bekerja lebih dari 7 jam satu hari ataupun 40 jam seminggu untuk mereka yang bekerja 6 hari seminggu ataupun lebih.
- b. Bekerja lebih dari 8 jam satu hari ataupun 40 jam seminggu untuk mereka yang bekerja 5 hari seminggu ataupun lebih.
- c. Mereka yang bekerja pada hari Pekan serta hari libur nasional wajib senantiasa bekerja.

Perusahaan tambang juga wajib memberikan tunjangan bagi karyawannya hal ini telah ditetapkan dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 94 dan 157 menjelaskan tentang mengenai tarif tunjangan tetap dalam upah

¹⁶ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung; 2018, hlm 20

pekerja dan juga menjelaskan bahwa tunjangan sebagai komponen dalam perhitungan pesangon bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan pula wajib memberikan jaminan sosial, kesehatan, serta jaminan ketenagakerjaan untuk pekerja serta keluarganya, dan sarana keselamatan kerja untuk pekerjanya setidaknya sedikit selama 6 bulan, sepanjang itu Pekerja berhak mendaftar selaku program jaminan sosial di beban industri apabila industri nyatanya tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS sebagaimana dipaparkan dalam Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS *juncto Vonis* Mahkamah Konstitusi No 82/ PUU- X/ 2012. Perihal tersebut sudah dipaparkan dalam pasal 14 Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Tubuh Penyelenggara Jaminan Sosial.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 24 Tahun 2010¹⁷, perusahaan harus membayar kecelakaan yang dialami pekerjanya di tempat kerja, baik selaku anggota BPJS Kesehatan ataupun bukan. Akibatnya, asuransi kecelakaan kerja di dasarkan pada prinsip- prinsip asuransi sosial secara nasional 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat serta waktu buat melakukan ibadah untuk para tenaga kerjanya dan membagikan kebebasan untuk wanita mendapatkan waktu cuti PMS ataupun cuti melahirkan. Bagi Pasal 79 UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja, tiap pekerja berhak atas istirahat sekurang- kurangnya separuh jam di antara shift sehabis bekerja sepanjang 4 jam

¹⁷ Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan Penyelenggaraan Jaminan sosial.

berturut-turut tanpa istirahat, dan satu hari istirahat per minggu sepanjang 6 hari kerja.

Dalam Pasal 79 Ayat 2 (c)(d), seseorang pekerja berhak mengajukan cuti tahunan setidaknya paling sedikit 12 hari kerja sehabis bekerja sekurang-kurangnya 12 bulan. Tetapi, perusahaan bisa menetapkan cuti apabila jumlah ini memang benar terdapat pergantian yang tentu cocok dengan jabatan ataupun tanggung jawab pekerja. Dalam Pasal 81 serta Pasal 92 mengatur kalau pekerja yang tidak sanggup bekerja diperbolehkan mengambil cuti menurut jumlah hari yang direkomendasikan oleh dokternya. Pekerja pula mempunyai hak buat cuti sakit. Salah satunya menyerahkan bukti medis dari dokter.

Bagi ¹⁸Pasal 80 UU Ketenagakerjaan, perusahaan juga harus membagikan waktu yang lumayan kepada karyawannya buat melaksanakan kewajiban agamanya sesuai dengan keyakinannya. Pasal 76 ayat (2) UU Nomor. 13 Tahun 2003 menarangkan tentang hak cuti untuk wanita yang mengalami keguguran, serta UU Nomor. 3 Tahun 1992 mengendalikan hak pekerja wanita buat persalinan. Dalam Peraturan No 83 Tahun 2003 tentang cuti untuk wanita buat menyusui ataupun cuti berbadan dua sepanjang 1,5 bulan saat sebelum serta 1, bulan sehabis melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan, dan dalam Pasal 81 Peraturan Kerja No 13 Tahun 2003 tentang hak atas cuti kewanitaan untuk perempuan.

¹⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2004

Selanjutnya perusahaan wajib membuat perjanjian kerja atau PKB dan hak atas perlindungan keputusan PHK yang tidak adil, hal ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Bahwa karyawan yang telah bergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat perjanjian kerja yang dilaksanakan dalam proses musyawarah yang mencapai kesepakatan, serta hak atas perlindungan keputusan PHK yang tidak adil hal ini tercantum dalam surat edaran menteri tenaga kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/x/2004 bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan dan bantuan dari pemerintah melalui dinas tenaga kerja apabila mengalami PHK secara tidak adil.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Pertambangan

Kesehatan dan keselamatan kerja¹⁹ adalah suatu bentuk upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan meminimalisasi resiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, serta melakukan upaya agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan serta mengoptimalkan produktivitas kerja sesuai apa yang di harapkan. Hal ini sesuai dengan ²⁰Undang-Undang No 4 Tahun 2009 tentang pertambangan mineral dan batu bara bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan pengelolaan lingkungan merupakan landasan utama dalam kegiatan operasi pertambangan.

¹⁹ Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, jurnal hukum volum 2, No 2 Undip 2020 diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705>

²⁰ Undang-Undang No 3 Tahun 2004 Tentang Pertambang Mineral dan Batubara

Perusahaan wajib²¹menjamin kesehatan serta keselamatan bagi para pekerja serta perlindungan dalam bidang keamanan yaitu perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan pekerja. Oleh sebab itu Negara mewajibkan kepada perusahaan untuk menyediakan alat-alat keamanan kerja bagi pekerja. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air maupun di dalam air dan udara.

K3 Pertambangan merupakan seluruh kegiatan yang menjamin keamanan pekerja tambang sehingga selamat dari kecelakaan dengan cara menetapkan keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kementerian ESDM mewajibkan perusahaan pertambangan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pertambangan (SMK3P) di seluruh prosedur pekerja yang ada.

Melakukan sosialisasi tentang *safety induction* kepada karyawan²² yaitu pengenalan dasar keselamatan kerja dan kesehatan kerja kepada karyawan yang dilakukan oleh karyawan dengan jabatan lebih tinggi setingkat *supervisory* yang memang dari *divisi OSHE/ Safety* yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya K3 dalam pertambangan, memberikan pemahaman tentang peraturan yang berlaku di tambang serta sanksi apa yang di

²² Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasio

dapat apabila melanggar peraturan di perusahaan pertambangan, memberikan informasi tentang prosedur kerja yang ada di wilayah pertambangan, langkah-langkah dalam melakukan *reboisasi* pasca penggalian tambang dan masih banyak lagi.

Pengadaan serta pembangunan revitalisasi sarana dan prasarana yang sudah standarisasi seperti perlengkapan, alat-alat kerja sampai pembuatan plang-plang pemberitahuan. Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan seluruh peralatan sudah sesuai dengan standar keamanan yang sesuai dengan Stkamur Nasional Indonesia (SNI) hal ini penting untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja karena alat-alat tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan kementerian. Bukannya hanya pengadaan alat yang digunakan secara umum saja, tetapi perusahaan tambang juga harus menyediakan peralatan yang diperlukan saat terjadinya kejadian tidak terduga, dengan adanya peralatan darurat kecelakaan kerja yang diakibatkan kesalahan teknis bisa terselesaikan dan bisa diminimalisasi atau ditangani lebih cepat.

Perusahaan juga wajib memfasilitasi alat keselamatan kerja ketika berada dalam lokasi tambang mengingat lingkungan yang rawan, penerapan alat pelindung semua pekerja wajib memakainya demi melindungi diri masing-masing, standar alat keselamatan kerja sudah ada dalam peraturan K3 Perusahaan berikut ada beberapa alat pelindung yang digunakan saat kerja²³;

²³ PT Adora, Pedoman Teknis Safety Accountabilitiy Program, diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://pdfcoffee.com/pedoman-teknis-sap-pdf-free.html>

- a. Rompi (*Safety Vest*).
- b. Kacamata pengaman yang bisa menangkis debu (*Safety Goggles*).
- c. Pengaman Telinga (*Ear Plugs*).
- d. Lampu Kepala.
- e. Tali pengaman (*Safety Harness*).
- f. Sepatu Pengaman.
- g. Safety masker.
- h. Helm Keselamatan.

Kegiatan pertambangan memiliki potensi berbahaya yang besar dengan tingkat kecelakaan yang tinggi sehingga diperlukan penerapan K3. Dalam buku karangan Aloysius Uwiyono dkk²⁴ beliau berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat mesin, atau bahan pengolahan yang berbahaya, sehingga dapat diartikan bahwa K3 merupakan upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja. Menjaga keselamatan orang lain, menjaga kelestarian lingkungan, dan melancarkan proses produksi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan atau K3 yaitu:

- a. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*).
- b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan resiko yang tidak

²⁴ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung; 2018, hlm 16

bisa di terima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*) .

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang menjadi hak dasar pekerja dalam pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perusahaan wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini di maksud agar pekerja mendapat upaya atau bentuk perlindungan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat bekerja, dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan kerja adalah.²⁵

3. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
4. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja.
5. Agar pekerja dan orang-orang di sekitar terjamin kesehatannya .
6. Menjaga agar sumber produksi di pelihara dan dipergunakan secara aman dan berguna.

Adapun program K3 dalam pertambangan yang diterapkan perusahaan untuk melindungi para pekerja tambang batu bara yang di namakan, *Safety accountability program* (SAP) yaitu ²⁶suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan aman dan selamat, oleh sebab itu di dalam Undang-Undang di sebutkan bahwa setiap pekerja tambang harus memiliki kewajiban untuk menciptakan serta menjaga

²⁵ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung;2018, hlm 205

²⁶ PT Adora, Pedoman Teknis Safety Accountabilitiy Program, diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://pdfcoffee.com/pedoman-teknis-sap-pdf-free.html>

keselamatan di area tambang dan hal inilah yang disebut dengan *safety accountability program* (SAP), yang di dalamnya terdapat kewajiban pekerja untuk melakukan mengidentifikasi serta mengendalikan bahaya. Karna menjaga keselamatan dalam bekerja merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan proses produksi dalam melakukan produksi.

Ada beberapa program *safety* yang diterapkan oleh perusahaan pertambangan batu bara salah satu adalah *job accountability analysis* (JSA), yaitu program di mana mereka menganalisis pekerjaan berwawasan K3 untuk menghilangkan dan mencegah resiko kecelakaan kerja di saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. JSA muncul apabila ada pekerjaan yang beresiko tinggi yang bakal di kerjakan oleh pekerja serta resiko ditetapkan dengan mengidentifikasi kondisi terburuk yang dapat terjadi daerah pertambangan, JSA juga sangat berperan penting untuk melatih pekerja baru dalam melakukan langkah-langkah pekerjaan yang aman.

Adapun beberapa manfaat *job accountability analysis* (JSA) dalam melakukan penerapan yang aman dalam lingkungan tambang meliputi:

- a. Membantu dalam mengidentifikasi persyaratan pelindung diri (APD) yang harus digunakan sebagai pelindung pendengara, mata, tangan, kaki, kepala, dan seluruh cakupan anggota tubuh serta peralatan bantuan manual *handling* dan lainnya khususnya di daerah tambang batu bara.
- b. Membantu dalam mengidentifikasi sumber energi yang berbahaya.
- c. Mendorong keterlibatan pekerja secara aktif dalam penerapan sistem kesehatan dan keselamatan pekerja saat melakukan pekerja di tambang.

d. Meningkatkan komunikasi dan kepercayaan antaran perusahaan dan pekerja.

Adapun program²⁷ *safety talk*, atau pembicaraan lima menit pertemuan kelompok untuk membahas tentang masalah pekerjaan yang bakal di kerjakan hal ini sangatlah penting guna membantu dan mendukung keberhasilan dalam pencapaian program yang sesuai K3 di area tambang. *Safety talk* sendiri merupakan salah satu bentuk pencegahan kecelakaan kerja pada proyek konstruksi dengan cara memberikan edukasi kesehatan dan keselamatan kerja, *safety talk* dilakukan *meeting* setiap minggunya yang di adakan perusahaan untuk para pekerjanya yang membahas tentang:

- a. Pedoman kerja atau pedoman K3 yang berkaitan dengan tugas maupun pekerjaan yang bakal dilakukan.
- b. Informasi maupun isu yang terbaru, seperti apabila ada peraturan dan Undang-Undang terbaru yang telah diterapkan.

Safety hazard report atau pelaporan bahaya di tempat kerja atau media bagi pekerja untuk memeberikan laporan bahaya yang mereka lihat, rasakan, dan mereka dapatkan di tempat kerja yang di mana hal ini berpotensi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pentingnya²⁸ *safety hazard report* atau pelaporan bahaya di tempat kerja dengan tujuan;

- a. Menahan atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- b. Menjadi bahan evaluasi pengendalian di tempat kerja.

²⁷ PT Adora, Pedoman Teknis Safety Accountabilitiy Program, diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://pdfcoffee.com/pedoman-teknis-sap-pdf-free.html>

²⁸ PT Adora, Pedoman Teknis Safety Accountabilitiy Program, diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://pdfcoffee.com/pedoman-teknis-sap-pdf-free.html>

- c. Untuk memahami isu serta permasalahan tentang K3 serta resiko yang bakal di dapat di tempat kerja.
- d. Meningkatkan kesadaran bagi pekerja tambang batu bara tentang kesadaran dan keselamatan di tempat kerja.

B. Tenaga Kerja Dalam Hukum Islam

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadikan keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata karena Allah SWT (QS At-Taubah (9):105). Dalam ketenagakerjaan dalam perspektif hukum Islam tergolong dalam kegiatan sewa-menyewa (ijarah) dalam jual beli jasa, pernyataan tersebut sesuai pada landasan Syara yang terdapat dalam Q.S ath-Thalaq, ayat 6

Dari ayat Al-Qur'an di atas menjelaskan bahwa majikan juga wajib memberikan upah yang sesuai dengan kerjanya, dalam Islam upah dikenal sebagai ²⁹*Ujrah al-Amah* banyak sekali para ulama berpendapat tentang pemberian *ujrah* seperti menurut ulama Syafi'iyah dan Hambali. Keberadaan upah tergantung pada akad, sedangkan menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, tergantung pada kebutuhan

²⁹ Nur Aksin, Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam, jurnal hukum, <http://journal.upgris.ac.id/index.php/metayuridis/article/view/2916>, diakses pada tanggal 8 Februari

Perusahaan berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai perjanjian³⁰ yang telah disepakati bersama, Allah berfirman dalam Hadist Qudsi; *“Allah berfirman: Ada tiga macam manusia yang menjadi musuhku di hari kiamat nanti, yaitu orang-orang yang aku beri rizki atas namaKu kemudian ia menipu, orang yang menjual orang merdeka lalu ia makan harganya, dan orang yang mengupah seseorang buruh maka ia memperoleh hasil kerjanya tetapi tidak membayar upah.”* (HR. Bukhari dari Abu Hurairah). Sehingga perusahaan wajib memenuhi makan dan minum pekerja, menyediakan tempat kerja, memberikan pendidikan, serta tidak memberatkan pekerjaan pekerja, berperilaku adil juga terhadap pekerja lainnya,

Seperti hadits sebagai berikut, *“Dari Abu Hurairah r.a, Nabi SAW (dilaporkan) bahwa beliau bersabda; apabila seseorang kamu datangi pembantunya yang membawakan makanannya, maka apabila iya tidak mengajaknya, khendaknya memberikan makanan itu sedikit atau beberapa suap kepadanya, karena pembantu itu adalah orang-orang bertanggung jawab merawatnya”* (HR Bukhari).

Adapun juga hadits sebagai berikut; *“Dari Abu Musa Al Ashari, Namb SAW (dilaporkan bahwa) beliau bersabda: hamba yang melakukan ibadah yang baik kepada Tuhannya dan menunaikan hak, kejujuran dan kepatuhan yang menjadi kewajibannya kepada tuannya mendapatkan dua pahala”* (HR Bukhari).

³⁰ Mawardi Pewangi, Hubungan Kerja dan Ketenagakerja Perpestif Islam, jurnal Islam, volum 01, No 2 (Makassar; Desember 2010) hlmn 18 diakses pada tanggal 25 Desember 2023 <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/download/76>

Dari dua hadits di atas disimpulkan bahwa perusahaan ada dua yaitu, a) menyuruh pekerja melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dalam batas yang telah disepakati bersama; b) memberikan sanksi kepada pekerja yang melalaikan tugasnya sesuai dengan peraturan serta kesepakatan yang telah berlaku, sebab Islam menentukan adanya keseimbangan antara perusahaan dan pekerja, maka oleh itu pekerja berkewajiban agar bertindak jujur dan tulus terhadap perusahaan atau apa yang dia kerjakan, hal ini dijelaskan dalam ayat Al-Quran sebagai berikut;

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ
وَكَافٍ

Artinya “Dia (Musa) berkata, “Itu (perjanjian) antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan (tambahan) atas diriku (lagi). Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan” (QS Al-Qasas (28):28)

Di samping melaksanakan kewajibannya, maka pekerja juga mempunyai hak-hak sebagai berikut³¹:

- a. Memperoleh upah, hadiah, dan sebagainya, sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.
- b. Sebagai manusia makhluk Allah SWT, Pekerja berhak mendapatkan perlakuan adil dan manusiawi (QS Al-Baqarah (2):213; QS An-Nisa (4): 36;

³¹ Mawardi Pewangi, Hubungan Kerja dan Ketenagakerja Perpestif Islam, jurnal Islam, volum 01, No 2 (Makassar; Desember 2010) hlmn 20 diakses pada tanggal 25 Desember 2023
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/download/76>

dan QS Ar-Rum (30):38).

- c. Mendapatkan kesempatan yang cukup dalam menunaikan ibadah. (QS Al-Jumu'ah(62):9).

Adapun setiap pekerja mempunyai hak yang didapat menurut tinjauan Islam yaitu perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan, bahwa perusahaan bertanggung jawab secara penuh atas berbagai hal yang menyangkut kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu pihak tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan keselamatan dan kesehatan, perlindungan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, para ulama mengharuskan pihak majikan memberikan anggaran biaya perawatan bagi setiap buruh dalam masa kontrak yang telah dijanjikan sebab majikan tidak boleh menelantarkan buruh apabila mereka sakit.³²

Buruh juga mempunyai hak untuk beristirahat dan juga mendapatkan ketenangan jasmani dan rohani, Islam tidak memperkenankan manusia mengeksploitasi tubuhnya karena hal ini bertentangan dengan fitrah manusia hal ini dijelaskan dalam QS al-Baqarah/ 2:286. Seorang buruh juga tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat yaitu di mana kemungkinan buruh akan mengalami kecelakaan atau jatuh sakit hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah tentang hak-hak manusia .

³² tasmin Tangngareng, Hak-Hak Buruh Dalam perspektif Hadist Nabi SAW, jurnal hukum, UIN Makassar <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10046/1/ZAINUDDIN.pdf>, Diakses pada tanggal 8 Februari 2023

Hal ini memberikan pengertian yang sangat luas, tapi juga dengan tegas dan meyakinkan menuntut persamaan hak kepada semua makhluk, khususnya para buruh yang posisinya sangat lemah jika dibandingkan dengan majikan. Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus ihsan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan profesional." Dipastikan seseorang yang bekerja akan mendapat hasilnya, baik dia bekerja untuk perusahaannya sendiri maupun bekerja di perusahaan lain.

Dalam Islam sendiri shalat adalah tiang agama, di mana merupakan ibadah yang wajib dilaksanakan oleh Allah Swt. yang disampaikan secara langsung pada malam Mi'raj dengan tanpa perantara. Rasulullah Saw bersabda:³³

رَأْسُ الْأَمْرِ الْإِسْلَامُ وَعَمُودُهُ الصَّلَاةُ

Artinya: *"Inti segala Perkara adalah Islam, tiangnya adalah shalat "* (HR. Tirmidzi no 2616 dan Ibnu Majah no 3973)."

³³ HR. Ahmad Tirmidzi dan Ibnu Majah, dishahihkan oleh Albani dalam Shahibul Jami Sayyid Sabiq.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis ambil adalah penelitian yuridis-empiris³⁴, yaitu penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat, berdasarkan fakta-fakta yang terjadi sesuai dengan perilaku yang diambil dalam melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Penulis mengkaji berdasarkan perpestif hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan bagi pekerja tambang batu bara di Samarinda, Kalimantan Timur

B. Pendekatan Penelitian

Yaitu pendekatan yuridis sosiologis³⁵ yaitu pendekatan yang mempelajari pengaruh masyarakat terhadap hukum, dan sejauh mana gejala-gejala yang ada dalam masyarakat yang dapat memengaruhi hukum dan sebaliknya, atau menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke objeknya. Hal ini berdasarkan metode yang penulis ambil, pendekatan ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang perlindungan hak terhadap tenaga kerja tambang batu bara.

³⁴ Saifullah, Buku Panduan Metodologi Penelitian, (Malang: Fakultas syariah,2006) h 48

³⁵ Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi, (Bandung: Sinar Baru Argasindo,2002), h.80

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian diambil berlokasi di Samarinda Kalimantan Timur, perusahaan tambang batu bara, yang pengerjaannya dilakukan di tempat tersebut dan dilanjut pengerjaan di Malang. Alasan memilih lokasi penelitian adalah untuk meneliti perlindungan hukum yang diterapkan oleh perusahaan tambang batu bara sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tinjauan Islam.

D. Sumber Data

Sumber data³⁶ yang diambil oleh peneliti ada dua yaitu 1) data primer dan 2) data sekunder.

Bahan hukum primer adalah data yang di peroleh secara langsung yaitu, pihak HRD perusahaan tambang batu bara, serta pihak tenaga kerja/karyawan yang berada di perusahaan tambang batu bara dan pihak yang terlibat di dalamnya, dalam penelurusan secara langsung pada lokasi tersebut.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan yang telah di olah lebih lanjut sehingga mendapatkan landasan hukum dari pengelolaan data yang telah dilakukan, data sekunder yang digunakan bersifat publik yaitu data yang sudah di publikasikan. seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, undang-Undang No 4 Tahun 2004 Mineral dan Batubara, Undang-Undang 24 Tahun 2011 Tentang Jaminan Sosial, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Pemerintah, Hukum Islam berupa Al-Quran, Hadits, serta Ijma para ulama.

³⁶ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2005), h.82.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum pada penelitian yang penulis teliti dengan melalui beberapa pengumpulan data yaitu ada 3³⁷ (tiga) yaitu.; 1) Wawancara, Wawancara yang dilakukan peneliti dengan bertanya jawab kepada tenaga kerja yang bekerja di tempat tersebut serta orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tambang batu bara tersebut.; 2) Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dengan datang ke lokasi penelitian di perusahaan tambang batu bara, di Samarinda Kalimantan Timur untuk di minta keterangan secara langsung agar mengetahui fakta-fakta yang ada.; 3) Dokumentasi adalah mencari data mengenai berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan baik formal maupun Islam.

F. Metode Pengelolaan Bahan Data

Pengelolaan hukum juga menjelaskan mengenai prosedur pengelolaan serta bagaimana menganalisa bahan hukum yang sesuai dengan pendekatan yang digunakan. Metode pengelolaan bahan hukum yang ini menggunakan 4 (empat) cara yaitu. 1) Editing, adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansi dengan data yang lain³⁸ atau pemeriksaan kembali terhadap data yang di kumpulkan, dari segi kelengkapan, makna, dan kejelasan pada lokasi

³⁷ Saifullah, Buku Panduan Metodologi Penelitian, (Malang: Fakultas syariah,2006),h.59

³⁸ A bu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian*,(Jakarta:PT. Bumi Aksara,2005),h.85.

penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses editing terhadap hasil wawancara terhadap narasumber.³⁹) classifying, yaitu proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian. Pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi atau menyusun data dan sekaligus mengklasifikasikan dari data-data yang di peroleh dalam permasalahan untuk mempermudah pembaca dan pembahasan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Hal ini dilakukan agar data yang telah diperoleh menjadi mudah dibaca dan di pahami, serta memberikan informasi yang objektif yang perlu oleh peneliti.

Selanjutnya yang 3) verifying, adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah di dapat dari lapangan agar validasi data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian. Selanjutnya adalah mengkonfirmasi ulang dengan menyerahkan data yang sudah di dapat kepada subyek penelitian atau melakukan analisis dengan menggunakan teori dan dalil-dalil tertentu sehingga memperoleh kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. 4) Concluding adalah kesimpulan, yaitu adalah langka terakhir dalam proses pengolahan data, sebab kesimpulan inilah yang nantinya yang akan menjadi langka terakhir dalam proses penelolahan data yang terkait dengan dengan objek yang peneliti akan teliti.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 1993), h. 10

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN
PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA TAMBANG BATU BARA
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM

A. Gambaran Umum

Perusahaan tambang batu bara yang penulis teliti bertempat di daerah Samarinda Kalimantan Timur, perusahaan ini bergerak di bidang aktivitas penunjang pertambangan, penggalian dan lainnya, seperti reparasi produk logam pabrikan, mesin dan peralatan, aktivitas penyewaan dan jasa sewa guna usaha tanpa hak opsi mesin, peralatan dan barang berwujud lainnya, konstruksi jalan dan jalan rel, konstruksi gedung, konstruksi bangunan sipil lainnya, pembakaran dan penyimpanan lahan, serta aktivitas kantor pusat. Kegiatan usaha pertambangan terintegrasi, jasa pengelolaan pelabuhan, konstruksi infrastruktur pertambangan dan jasa rekayasa serta reparasi mesin untuk keperluan⁴⁰.

Gambar 1
Salah Satu Lokasi Fit Tambang Batu Bara



⁴⁰ Dion, wawancara, (Samarinda 25 Maret 2023)

Seiring banyaknya permintaan batu bara sebagai bahan yang menghasilkan berbagai produk gas, seperti bahan bakar industri, produk hidrogen, produk solar, dan pembangkit listrik tenaga gas, faktor inilah yang membuat pembukaan lahan tambang batu bara agar diperluas kembali untuk bisa memenuhi segala permintaan sehingga dibuatlah banyak anak perusahaan atau cabang perusahaan. Menjadi tempat lapangan kerja terutama bagi putra daerah yang bertempat tinggal didaerah tersebut.

Perlindungan hukum yang diterapkan perusahaan untuk melindungi pekerjaanya berupa:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan hukum untuk membentuk hubungan dan menjadi anggota serikat.
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.

Hal ini telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, serta di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang diatur dalam surat keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigras, yang telah disepakati antara perusahaan dan serikat pekerja.

.....untuk jaminan kesehatannya ditanggung perusahaan mbak, bahkan jaminan kesehatan untuk keluarga saya juga ditanggung, untuk upah juga sudah sesuai dengan kesepakatan, alat kelengkapan untuk K3 juga sudah sesuai standar.(**⁴¹Wawancara dengan HRD tambang batu bara di PT tersebut, tanggal 25 Maret 2023, pukul 15.45,hasil**

⁴¹ Dion, wawancara, (Samarinda 25 Mret 2023)

wawancara selengkapnya dapat dilihat dilampiran transkrip:.)

Dari hasil wawancara dari pihak HRD bahwa untuk masalah jaminan kesehatan keselamatan dan upah sudah sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu Surat Putusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memberikan perlindungan untuk tenaga kerja. Seperti memberikan jaminan kesehatan untuk keluarga para tenaga kerja, mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian, serta dapat perlengkapan perlindungan diri untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

Walaupun menjadi salah satu perusahaan terbesar di Kalimantan dan mempunyai anak usaha yang mendukung segala aktivitas hasil produksi, serta mempunyai ribuan tenaga kerja yang ikut bekerja dan berkontribusi dalam hasil produksi pertambang tapi masih banyak sekali permasalahan dalam perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan kerja, hal ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja yang fatal ataupun sakit akibat kerja.

Perusahaan tambang batu bara tersebut menerapkan target produksi yang mereka harus capai setiap harinya. Membuat pekerja tidak mendapatkan waktu beribadah dan istirahat yang cukup. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak pekerja bahwa hampir 76% tenaga kerja tambang batu bara beragama Islam, oleh karena tidak adanya waktu beribadah, para pekerja sering melaksanakan salath di samping transportasi alat berat di *area ramp* (jalan khusus tambang), hal ini bisa sangat beresiko terjadinya kecelakaan kerja.

Para pekerja juga terpaksa beristirahat di dalam alat berat maupun di area dalam tambang, hal ini juga bisa membuat pekerja bisa sakit akibat kerja bahkan

bisa bisa menjadi kecelakaan yang fatal.⁴²Sebab sebuah studi baru yang dilakukan oleh Dr. dr. Lelitasari, M.K.K, dari Universitas Binawan dan Konsultan Kesehatan Kerja menunjukkan bahwa operator tambang batu bara berisiko tinggi mengalami kelelahan, terutama bagi mereka yang bekerja lembur hingga malam.

.....yaa kalo gak gitu mbak, kita gak bisa shalat, soalnya ngejar target produksi, kalo istirahat aja di dalam *Bucket wheel excavator*, apalagi kalo sudah dapat shif malam, kalo ngantuk yaa ditahan, tidurpun hanya 20-30 menit di dalam. (⁴³**Wawancara dengan pekerja tambang batu bara di PT tersebut, tanggal 25 Maret 2023, pukul 15.45, hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat dilampiran transkrip :)**

Dari hasil wawancara dengan 15 informan para pekerja tambang batu bara dan pihak HRD dijelaskan bahwa mereka tidak mendapatkan waktu istirahat dan beribadah yang cukup, apalagi bagi para pekerja *operator* alat berat yang mendapat shif malam, padahal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan waktu beribadah yang telah ditentukan dalam Undang-Undang.

..... walaupun mau shalat di musholla jaraknya cukup jauh, dari *area ramp*, *area campnya* juga lumayan jauh, ketimbang telat lebih baik istirahat di dalam (*Bucket wheel excavator*) yaa walaupun resikonya tinggi.(⁴⁴**Wawancara dengan pekerja tambang batu bara di PT tersebut, tanggal 25 Maret 2023, pukul 15.45, hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat dilampiran transkrip :)**

Dari hasil wawancara juga dijelaskan bahwa memang lokasi *area campnya* lumayan jauh dari *area ramp* atau jalan khusus tambang, hal ini

⁴²Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, Perlindungan Hukum Haak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, jurnal hukum volum; 6, tahun 2017 diakses pada tanggal 27 Maret 2023 <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754/737>

⁴³ Misran, wawancara, (Samarinda, 28 Maret 2023)

⁴⁴ Ambok, wawancara, (Samarinda, 28 Maret 2023)

membuat para pekerja lebih baik melakukan salat maupun istirahat di dalam mobil alat berat tambang batu bara, agar mereka tepat waktu dan bisa mengejar target produksi. Padahal hal ini sangat beresiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja.

B. Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Tambang Batu Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 di Samarinda Kalimantan Timur

Hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja maupun pemerintah⁴⁵, Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. Mok, Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung bergantung pada pekerjaan itu.⁴⁶

Sementara perlindungan hukum dapat diartikan sebagai bentuk dan tindakan serta perbuatan hukum pemerintah terhadap subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajiban yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya hubungan hukum, sementara itu hubungan hukum adalah interaksi antara subyek hukum atau

⁴⁵ Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.

⁴⁶ Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 198 hal. 2

mempunyai akibat hukum timbulnya hak dan⁴⁷.

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga negara bersamaa kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan, ketentuan ini juga dijabarkan secara lanjut dalam pasal 5 dan Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh⁴⁸.

Diciptakannya perlindungan hukum bagi tenaga kerja agar mereka mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja, sehingga para tenaga kerja tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dengan berupa tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja, hal ini telah tercantum dalam pasal 99 Ayat (1)⁴⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan dan di pertegas kembali dalam Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013.

Lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

- a. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.

⁴⁷ Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasio

⁴⁸ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung;2018, hlm 12

⁴⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No13 Tahun 2003

Perlindungan yang diterapkan perusahaan tambang batu bara di Samarinda Kalimantan Timur juga membuat ⁵⁰Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu pedoman peraturan bagi setiap pekerja tambang batu bara, hal ini berupaya untuk mempertegas dan memperjelas hak serta kewajiban perusahaan dan pekerja. Menjalin hubungan kerja yang harmonis untuk meminimalkan konflik atau perselisihan antara perusahaan dan pekerja, serta menjaga kelancaran proses produksi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

1. Perlindungan Kesehatan Kerja

Dalam perlindungan jaminan kesehatan terhadap tenaga kerja tambang batu bara⁵¹ yang menjadi hak dasar pekerja dalam pasal 86 ayat 1 huruf ⁵²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan perlu dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini agar pekerja dapat memperoleh upah atau bentuk perlindungan kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal, dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan memperluas peraturan perundang-undang keselamatan kerja berupa:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
2. Meningkatkan kesehatan pekerja.
3. Melindungi kesehatan pekerja dan orang-orang di sekitarnya .

⁵⁰ Surat Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 560/1517/HIJ Tentang Perjanjian Kerja Bersama, Tahun 2019-2025

⁵¹ Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus, New Elmatere, Bandung;2018, hlm 205

⁵² Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

4. Memastikan sumber produksi di pertahankan dan dipergunakan dengan cara yang aman dan bermanfaat.

Dalam perjanjian perjanjian Kerja Bersama yang diatur dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Pasal 44 Ayat (1-10) antara perusahaan tambang dengan karyawan tentang jaminan kesehatan bahwa perusahaan akan mengikutsertakan dalam program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun selanjutnya dalam Pasal 44 Ayat (3) di terangkan juga bahwa perusahaan juga menanggung biaya BPJS bagi keluarga karyawan berupa 1 istri yang sah (dibuktikan dengan adanya surat nikah) dan maksimal 3 anak yang sah yang sudah di daftarkan kepada perusahaan (dibuktikan dengan adanya kartu keluarga dan akta kelahiran untuk anak yang baru lahir). Sehingga perusahaan menanggung hampir 85% selisih biaya pemeliharaan kesehatan yang tidak ditanggung sepenuhnya oleh BPJS Kesehatan maupun penyedia layanan kesehatan lainnya yang ditunjuk oleh perusahaan sebatas hanya jaminan pelayanan kesehatan dengan cara *reimbursement*.

Gambar 2
Matrix Pengobatan BCP Tambang Batu Bara

URAIAN	PERTANGGUNGAN		
	WAJIB BPJS Kesehatan	Perusahaan Mandiri InHealth	
Rawat Jalan:			
- Karyawan	100% *	100% **	85% ***
- Keluarga	100% *	100% **	85% ***
Rawat Inap:			
- Karyawan	100% *	100% **	100% ***
- Keluarga	100% *	100% **	85% ***
Lab. Kesehatan (MCLU)	100% *	100% **	85% ***
Pelayanan kasus Jantung	100% *		85% ***
Pelayanan kasus Piaru	100% *		85% ***
Pelayanan kasus Ginjal	100% *		85% ***
Pelayanan dengan peralatan canggih / laser	100% *		85% ***
Pengobatan dan Perawatan tanpa mengikuti prosedur yang berlaku		TIDAK DITANGGUNG	
Cek / test darah di laboratorium untuk penyakit/kasus tertentu	100% *		85% ***
Penyakit / kelainan bawaan, congenital, herediter (hernia, VSD, ASD, debil, ambicil, mongoloid, cretinism, autism, thalassemia, haemophilii, dll)	Ditanggung Sebagian	TIDAK DITANGGUNG	
Penyakit tropis	Ditanggung	Ditanggung Sebagian	85% ***
Penyakit kejiwaan / mental disorder (psikosa)	Ditanggung Sebagian	TIDAK DITANGGUNG	
Penyakit akibat narkoba, alkohol, percobaan bunuh diri dan olah raga yang berbahaya		TIDAK DITANGGUNG	
Imunisasi dasar yang diwajibkan oleh pemerintah (BCG, DPT, Campak, Polio). Imunisasi dasar tanpa additive dan kombinasi	100% *	100% **	85% ***
Vitamin dan suplemen yang direkomendasikan oleh dokter			85% ***
Penyakit akibat hubungan seksual		TIDAK DITANGGUNG	
Pelayanan yang bersifat kosmetik, estetik, orthodontie		TIDAK DITANGGUNG	
Khatan tanpa indikasi medis		TIDAK DITANGGUNG	
Pengobatan yang belum diakui secara medis, pengobatan alternatif, pengobatan tradisional, pengobatan eksperimen, dan sejenisnya.		TIDAK DITANGGUNG	
Pengobatan dalam rangka program mendapatkan keturunan		TIDAK DITANGGUNG	
Alat bantu dengar, phrotesa gerak, implant, IOL screw, korset tulang belakang, collar neck	Ditanggung dengan batasan	TIDAK DITANGGUNG	85% ***
Haemodialisa / Cuci darah	Ditanggung dengan batasan	TIDAK DITANGGUNG	85% ***
Penyembuhan/pemulihan kesehatan selain di RS, misalnya Sanatorium, dll.		TIDAK DITANGGUNG	
Penyakit AIDS, ARC (Aids Relative Complex, HIV positif)		TIDAK DITANGGUNG	
Kecelakaan karena pelanggaran hukum	Ditanggung	TIDAK DITANGGUNG	
NON KESEHATAN (BUKAN PENYAKIT)			
Periksa kehamilan	100% *		85% ***
Persalinan	100% *	Cashless provider InHealth	85% ***
Kedokteran Nuklir dan Radioterapi	100% *		85% ***
Kacamata			
Ambulance			85% ***
Klaim kekurangan kwitansi dengan sistem reimburse			

Setelah melalui prosedur penggabungan, dikuti/dokumen lengkap, akibat dari perjanjian. Khusus untuk karyawan 100%.



2. Upah Tenaga Kerja Tambang

Selanjutnya perlindungan dalam upah Perusahaan tambang juga wajib memberikan tunjangan bagi karyawannya hal ini telah ditetapkan dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 94 dan 157 menjelaskan tentang mengenai tarif tunjangan tetap dalam upah pekerja dan juga menjelaskan bahwa tunjangan sebagai komponen dalam perhitungan pesangon bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Bukan hanya itu saja, dalam pemutusan hubungan kerja perusahaan wajib memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian dan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pasal 88B Ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 14 PP 36/2021, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan

hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Upah per jam

Penetapan upah per jam hanya bisa didapatkan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan secara paruh waktu, artinya bekerja kurang dari 7 jam 1 hari serta kurang dari 35 jam 1 minggu dan upah yang didapatkan hasil dari kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, dalam artian kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan upah per jam.

b. Upah harian

Yaitu dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu, dengan upah sebulan dibagi 25 ataupun juga dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan di bagi 21

c. Upah bulanan

Ditetapkan oleh perusahaan apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil pekerja yang telah disepakati bersama, serta penetapan upah 1 bulan juga berdasarkan satuan hasil yang ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang di terima pekerja.

Adapun tabel menjelaskan tentang penetapan upah⁵³ yang di dapat tenaga kerja selain gaji pokok mengenai hak-hak karyawan berupa PHK, karyawan tidak sehat (UNIFIT), pengurangan karyawan, usia pensiun dan meninggal dunia sebagai berikut:

⁵³ Surat Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 560/1517/HIJ Tentang Perjanjian Kerja Bersama, Tahun 2019-2025

TABEL 2
Pembayaran Hak-Hak upah Karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Pengobatan	Cuti*	Cuti* Panjang	Akomodasi Ketempat penerimaan
A	B	C	D	E	F	G
3 bulan <1	2x1 bulan Upah**	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
1<2	2x2 bulan Upah	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
2<3	2x3 bulan Upah	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
3<4	2x4 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
4<5	2x5 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
5<6	2x6 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
6<7	2x7 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
7<8	2x8 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
8<9	2x9 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
9<12	2x9 bulan Upah	4 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
12<15	2x9 bulan Upah	5 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
15<18	2x9 bulan Upah	6 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
18<21	2x9 bulan Upah	7 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
21<24	2x9 bulan Upah	8 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
>24	2x9 bulan Upah	10 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian

TABEL 3
Pembayaran Hak-Hak PHK

Masa Kerja (Tahun)	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Pengobatan	Cuti*	Cuti* Panjang	Akomodasi Ketempat penerimaan
A	B	C	D	E	F	G
3 bulan <1	1 bulan Upah**	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
1<2	2 bulan Upah	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
2<3	3 bulan Upah	-	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
3<4	4 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
4<5	5 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
5<6	6 bulan Upah	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	-	Sesuai perjanjian
6<7	7 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
7<8	8 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
8<9	9 bulan Upah	3 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
9<12	9 bulan Upah	4 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
12<15	9 bulan Upah	5 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
15<18	9 bulan Upah	6 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
18<21	9 bulan Upah	7 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
21<24	9 bulan Upah	8 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
>24	9 bulan Upah	10 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian

TABEL 4
Kebijaksanaan Uang Pisah Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Berat dan Karyawan Yang Mengundurkan Diri

Masa Kerja (Tahun)	Uang Pesangon	Uang Pisah	Pengobatan	Cuti*	Cuti* Panjang	Akomodasi Ketempat penerimaan
A	B	C	D	E	F	G
5<6	-	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
6<7	-	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
7<8	-	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
8<9	-	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
9<10	-	2 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x Upah	Sesuai perjanjian
10<15	-	4 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x Upah	Sesuai perjanjian
15<20	-	6 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x Upah	Sesuai perjanjian
20<25	-	8 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian
>25	-	10 bulan upah	15% x(B+C)	(SC/30)xUpah	(SC/30)x upah	Sesuai perjanjian

Dalam tabel di atas maka dijelaskan bahwa menurut Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam Pasal 35 tentang pengupahan bahwa perusahaan berhak menetapkan struktur dan skala upah, serta peraturan pengupahan yang berlaku di perusahaan, upah pada setiap karyawan ditentukan oleh perusahaan berdasarkan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi, dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal (36-43) juga diterangkan tentang pendapatan

Non-Upah yaitu sebagai berikut :

- a. Insentif/bonus produksi.
- b. Tunjangan lokasi (Site Allowance).
- c. Uang pengganti fasilitas akomodasi.
- d. Tunjangan hari raya keagamaan.
- e. Upah selama sakit berkepanjangan.
- f. Upah selama karyawan dalam proses perkara pidana.
- g. Pajak penghasilan.

3. Fasilitas K3 Tambang

K3 Pertambangan merupakan seluruh kegiatan yang menjamin keamanan pekerja tambang sehingga selamat dari kecelakaan dengan cara menetapkan keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kementerian ESDM mewajibkan perusahaan pertambangan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pertambangan (SMK3P) di seluruh prosedur pekerja yang ada.

Pengadaan serta pembangunan revitalisasi sarana dan prasarana yang sudah standarisasi seperti perlengkapan, alat-alat kerja sampai pembuatan plang-plang pemberitahuan. Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan seluruh peralatan sudah sesuai dengan standar keamanan yang sesuai dengan Stkamur Nasional Indonesia (SNI) hal ini penting untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja karena alat-alat tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan kementerian. Bukannya hanya pengadaan alat yang digunakan secara

umum saja, tetapi perusahaan tambang juga harus menyediakan peralatan yang diperlukan saat terjadinya kejadian tidak terduga, dengan adanya peralatan darurat kecelakaan kerja yang diakibatkan kesalahan teknis bisa terselesaikan dan bisa diminimalisasi atau ditangani lebih cepat.

Di perusahaan tambang sendiri dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi, dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal (45-54) diterangkan bahwa perusahaan telah memfasilitasi karyawannya berupa:

- a. Fasilitas akomodasi.
- b. Fasilitas transportasi.
- c. Fasilitas ibadah, olahraga, dan rekreasi.
- d. Fasilitas pinjaman.
- e. Koperasi karyawan.
- f. Bantuan biaya kematian dan pemakaman..
- g. Fasilitas alat pelindung diri
- h. Pemberian pakaian kerja.

Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan banyak memfasilitasi karyawannya dalam soal K3 yang tentunya sesuai dengan SAP (Safety Accountability Program) tentunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghindari bahaya akibat kerja.

Gambar 3
Ketika karyawan melakukan safety talk sebagai salah satu rangkaian K3 untuk memulai pekerjaan



4. Waktu Kerja Karyawan Tambang

Walaupun perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undang, namun masih banyak sekali permasalahan dalam perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan kerja, dari peristiwa yang dipaparkan apabila pekerja tidak mendapat waktu istirahat serta waktu beribadah yang cukup hal ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja yang fatal ataupun sakit akibat kerja.

Sebuah studi baru yang dilakukan oleh Dr. dr. Lelitasari, M.K.K, dari Universitas Binawan dan Konsultan Kesehatan Kerja menunjukkan bahwa operator tambang batu bara berisiko tinggi mengalami kelelahan., terutama bagi mereka yang bekerja lembur hingga malam.

Sekitar 80% kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor kelelahan⁵⁴ atau fatigue, dengan estimasi biaya akibat kelelahan sekitar \$18 miliar per tahun, di mana 84% disebabkan oleh penurunan kinerja bukan hanya kecelakaan. Studi ini melaporkan bahwa pada tahun 2019, di tambang mineral dan batu bara terdapat 167 kasus kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan kategori ringan, sedang dan berat.

Pada tahun 2019-2021, data kecelakaan kerja yang tercatat di BPJS Ketenagakerjaan juga meningkat dari tahun ke tahun. Kelelahan dalam operasi penambangan merupakan masalah serius dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga diperlukan suatu alat untuk menilai dan memantau penerapan manajemen risiko kelelahan pada perusahaan tambang batu bara. Melalui hasil survei penelitian, di ketahui bahwa 58,9% perusahaan pernah mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja, sehingga perlu lebih diperhatikan pengelolaan risiko terjadinya kelelahan kerja.

Padahal dalam peraturan perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan menyediakan waktu untuk beribadah bagi pekerjanya. Dalam Pasal 79⁵⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat antara jam kerja, yaitu meliputi⁵⁶:

a. Istirahat antara jam kerja, waktunya sekurang-kurangnya setengah jam

⁵⁴ Wong Jogja, "80% Kecelakaan Kerja Di Pertambangan Disebabkan Oleh Fatigue", dalam berita Mine Safety, No 14, Maret, 2023, Yogyakarta, diakses pada tanggal 30 Mei 2023
<https://www.minesafety.id/2023/03/80-kecelakaan-kerja-di-pertambangan.html>

⁵⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

⁵⁶ Surat Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 560/1517/HIJ Tentang Perjanjian Kerja Bersama, Tahun 2019-2025

setelah bekerja selama 4 jam serta waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

- b. Adapun pekerja juga mendapatkan istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja, dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- c. Perkerja mendapatkan cuti tahunan yaitu 12 hari kerja setelah pekerja bersengkutan bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun 7 dan 8 masing-masing 1 bulan bagi tenaga kerja yang telah bekerja hampir selama 6 tahun secara berturut-turut pada perusahaan yang sama, drngan catatan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun selanjutnya.

Apabila perusahaan tetap bisa menerapkan waktu istirahat yang sesuai, perusahaan bisa mendapatkan sanksi sebagaimana telah di terangkan dalam pasal 187 Ayat (1) UUD Ketenagakerjaan yaitu mendapat sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan palingn lama 12 bulan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp. 100.000.000.00 (seratus juta rupiah).

Perusahaan wajib memberikan waktu beribadah, hal ini telah dijelaskan dalam ⁵⁷UU Ketenagakerjaan Pasal 80 bahwa perusahaan juga wajib untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaannya, dalam Undang-Undang 1945 pada pasal 28E ayat (1)

⁵⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2004

bahwa setiap orang berhak memeluk agama dan beribadah menurut agamanya, sehingga hal apapun bentuk pelanggaran terhadap pekerja untuk tidak boleh melakukan beribadah dengan agama yang diyakininya, hal ini tentu bertentangan dengan UUD 1945.

Sehubungan dengan UUD 1945, khususnya pasal 28E ayat(2). Demikian pula Pasal 29 Ayat(2) menerangkan sesungguhnya jika rencana dalam perihal kebebasan beragama di dalam Indonesia juga membutuhkan hubungan tentang ikatan antara negara serta orang- orang beragama yang tegas dalam menunaikan keyakinannya, mengingat hakikat kalau sebagaimana yang dimaksudkan oleh Oemar Seno Adji serta Muhammad Tahir Azhary kalau dalam negara hukum di Indonesia ada ikatan atau hubungan yang rukun serta bersahabat antara keyakinan agama serta negara⁵⁸.

Kebebasan menjalankan kewajiban beragama merupakan bagian hakiki dari keberadaan manusia, yang diwujudkan dalam lima dimensi agama, yaitu keyakinan, amalan, pengalaman, ilmu dan amalan (hasil). Pertama, dimensi keyakinan merupakan bagian terpenting dari realisasi agamanya seseorang dalam bidang tertentu, dimensi kedua adalah amalan, pada dasarnya amalan agama mencakup dua hal yaitu ritual dan ketaatan, ketiga dimensi tersebut adalah pengalaman. Dapat dimaksudkan untuk memusatkan perhatian pada kenyataan bahwa semua agama mengandung harapan-harapan tertentu, keempat dimensi pengetahuan ini akan memberikan ciri yang kuat bagi

⁵⁸ Fatmawati, *Perlindungan Hak atas Kebebasan Beragama dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, Jurnal Hukum. Volume 08, No 04, 5 Mei 2023, h.500

seseorang untuk dapat memahami ajaran agama yang seringkali kompleks dan kompleks. Terakhir, dimensi praktis (konsekuensi) ini mengacu pada pengakuan konsekuensi⁵⁹ sehari-hari dari keyakinan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan religius seseorang.

Dalam Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia di terangkan juga bahwa dalam instrumen hak asasi manusia menjamin jika setiap orang berhak melaksanakan agama serta kepercayaannya secara bebas maupun leluasa serta merdeka. Peningkatan yang ketat serta mencakup komponen peningkatan kerukunan yang ketat, yang menunjang peningkatan keyakinan bersama serta harmonisasi antar kelompok lokal.

Sehingga perusahaan dilarang untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja yang melaksanakan ibadah sebagaimana UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 153 ayat (1) huruf C, yang mengatakan bahwa perusahaan dilarang melakukan PHK terhadap pekerja yang menjalankan ibadah yang di perintahkan oleh agamanya.

Perusahaan bisa mendapatkan sanksi apabila, perusahaan tidak menyediakan waktu beribadah yang cukup serta tidak menyediakan tempat untuk beribadah maupun tidak menyediakan waktu istirahat bagi pekerja saat melakukan kerja.⁶⁰ berdasarkan UU Ketenagakerjaan pasal 185 ayat (1) Pidana penjara minimal 1 tahun atau mendapatkan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

⁵⁹ Fatmawati, *Perlindungan Hak atas Kebebasan Beragama dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, Jurnal Hukum. Volume 08, No 04, 5 Mei 2023, h.502

⁶⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Bagi Tenaga Kerja Perusahaan Tambang Batu Bara di Samarinda Kalimantan Timur

Adanya perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah⁶¹ terhadap masyarakat di lokasi tambang batu bara yaitu dapat terjaga dari suatu penambangan ilegal yang bisa merusak lingkungan serta terhindar dari bencana-bencana yang mungkin terjadi karena adanya penambangan yang dilakukan tanpa adanya izin dan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini akan berdampak terhadap berkurangnya pertambangan-pertambangan ilegal.

Dalam pengelolaan sumber daya alam, Islam tidak mengatur secara jelas, namun mengatur dalam skala global, sehingga pemerintah dapat membuat dan mengacu pada prinsip aturan berupa kaidah dan dalil yang terdapat Al-Quran dan hadits untuk merumuskan sebuah aturan . Pemerintah berperan sangat penting dalam mengatur pertambangan dan harus mampu menjaga dan terutama menjamin kesejahteraan pekerjanya.

Dengan cara berupa mendistribusikan kekayaan alam secara adil, dengan kepentingan umum lebih diperhatikan daripada kepentingan khusus⁶².

Pemerintah harus lebih selektif dalam memutuskan pihak mana yang memiliki

⁶¹ Siti Rohaya, *SISTEM PERLINDUNGAN PEMKAB ACEH BESAR TERHADAP PERTAMBANGAN BATUAN DALAM PERSPEKTIF MILK AL-DAULAH*, jurnal hukum dan syariah, volum 3,no 1, tahun 2918 <https://doi.org/10.22373/petita.v3i1.42> diakses pada tanggal 30 Mei 2023.

⁶² H. A Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan MasalahMasalah Yang Praktis* (Kencana 2006), hlm. 166.

kewenangan untuk mengelola sumber daya alam, daripada memberikan kesempatan kepada pihak yang tidak bertanggung jawab. Pemerintahan memiliki kekuatan untuk menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggar yang secara ilegal mengeksploitasi sumber daya alam secara ilegal⁶³.

Oleh sebab itu Islam memberikan perlindungan hukum berupa hak-hak dan kewajibannya, kepada pekerja sebagai berikut⁶⁴:

- d. Memperoleh upah, hadiah, dan sebagainya, sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja
- e. Sebagai manusia makhluk Allah SWT, Pekerja berhak mendapatkan perlakuan adil dan manusiawi (QS Al-Baqarah (2):213; QS An-Nisa (4): 36; dan QS Ar-Rum (30):38)
- f. Mendapatkan kesempatan yang cukup dalam menunaikan ibadah. (QS Al-Jumu'ah (62):9)

1. Ijarah atas pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, ijarah seperti ini menurut ulama fikih,⁶⁵ hukumnya membolehkan jika jenis pekerjaannya jelas. Jika orang yang dipekerjakan bersifat pribadi, semua pekerjaan yang ditugaskan untuk pekerjaan itu adalah tanggung jawabnya. Akan tetapi, fikih sepakat bahwa jika yang dilakukannya itu

⁶³ Ahsin Sakho Muhammad, Fiqh Lingkungan (Conservasi Internasional Indonesia 2006), hlm. 46.

⁶⁴ Mawardi Pewangi, Hubungan Kerja dan Ketenagakerja Perpestif Islam, jurnal Islam, volum 01, No 2 (Makassar; Desember 2010) hlmn 20 diakses pada tanggal 25 Desember 2023
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/download/76>

⁶⁵ Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, Fikih Ekonomi Umar Bin khatab, Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta : Khalifa, 2006 hlm 33

menimbulkan kerugian di tangannya, dan bukan karena kelalaian dan kemauannya sendiri, maka ia tidak wajib membayar ganti rugi. Akan tetapi, jika kerusakan tersebut diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaiannya, maka ia wajib mengganti kerugian sesuai dengan kesepakatan syariat.

Imam Abu Hanifah, Zufar Ibn Huzail, ulama hanabilah dan Syafiiyah berpendapat bahwa jika kerusakan itu bukan disebabkan oleh pembuat sepatu atau penjahit yang sengaja dan lalai, dia tidak perlu menuntut ganti rugi atas kerusakan tersebut. Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan asy-syaibani keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad Ibn Hambal berpendapat bahwa penjual yang memberikan suatu jasa untuk kepentingan umum, maka akan bertanggung jawab atas kerugian yang di dapat, baik di sengaja maupun tidak, atas barang yang di perjual belikannya, kecuali kerugian itu di luar kemampuannya untuk dihindarkan.

2. Pemberian gaji (*ujrah*)

Setiap individu yang kita pekerjakan yang pada awalnya tidak berniat untuk bekerja secara sukarela, misalnya sebagai sukarelawan, maka upah harus masuk ke orang tersebut karena dia telah melakukan tugasnya dan memenuhi kesepakatan sejak awal karena pekerja tersebut telah meluangkan waktunya. dan energi, terkadang dengan menunda berbagai aktivitas. pribadi. Gaji (*Ujrah*) harus dipenuhi.

Upah atau *Ujrah* dalam akad *ijarah* harus jelas dan spesifik baik bentuk maupun namanya. Santunan *ijarah* dapat diberikan dalam bentuk tunai maupun non tunai dan dapat berupa harta atau jasa. Pada hakekatnya segala

sesuatu yang dapat dinilai dapat dijadikan ganti rugi, asalkan syarat-syaratnya harus jelas, jika tidak maka transaksi itu batal. Perbedaannya adalah jika pihak lain kehilangan 1 sha' dan 1 mud, maka transaksi tersebut sah. Membayar upah merupakan agenda yang sangat penting bahkan salah satu sahabat Nabi, yaitu Umar bin Khattab, memerintahkan gubernurnya untuk mengalihkan hak kepada mereka yang memilikinya dan melarang mereka menghalangi hak mereka yang memiliki hak, sementara menjelaskan bahwa melakukan itu adalah kekejaman.

Syarat mutlak⁶⁶ yang harus diperhatikan pada perlindungan hukum kepada pekerja adalah wajib dibayar dengan upah yang adil sesuai dengan kapasitas pekerjaannya, setiap orang menginginkan upah sebagai imbalan atas pekerjaannya, dirinya menyalurkan tenaganya untuk menghasilkan pendapatan yang dapat dikonsumsi dan ditukar dengan segera.

3. Pemberian waktu kerja dalam Islam

Pekerja tambang batu bara juga mempunyai hak untuk beristirahat dan juga mendapatkan ketenangan jasmani dan rohani, apalagi menjadi tenaga kerja bagi perusahaan tambang batu bara mempunyai resiko kecelakaan yang tinggi dan bisa berakibatkan sakit maupun meninggal dunia. Oleh sebab itu Islam tidak memperkenankan manusia mengeksploitasi tubuhnya karna hal ini bertentangan dengan fitrah manusia, hal ini juga dijelaskan dalam QS al-

⁶⁶ Taqiyuddin An-Nabhani, Sistem Ekonomi Islam, Terj: Hafidz Abd. Rahman, Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012. Hlm 21

Baqarah/ 2:286⁶⁷.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{٦٧} لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^{٦٧} رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^{٦٧} رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^{٦٧} رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^{٦٧} وَاعْفُ عَنَّا^{٦٧} وَاعْفِرْ لَنَا^{٦٧}
وَارْحَمْنَا^{٦٧} أَنْتَ مَوْلَانَا^{٦٧} فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Seorang buruh tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat yaitu di mana tempat seorang pekerja akan mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja, hal ini tentu sejalan dengan apa yang di katakan Rasulullah tentang hak-

⁶⁷ QS al-Baqarah/ 2:286

hak. Namun perusahaan tambang batu bara di daerah Samarinda, kurang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk beribadah dan istirahat, hal ini sangat bertentangan dengan peraturan yang diterapkan baik ditinjau dari hukum positif maupun hukum Islam, keadaan ini cukup beresiko dan sangat rawan bagi tenaga kerja yang melakukan kerja di tempat yang sangat rentan terjadinya kecelakaan kerja maupun sakit akibat kerja.

Padahal dalam peraturan tenaga kerja tambang batu bara, bahwa mereka bebas dalam mengerjakan ibadah sesuai dengan agamanya masing-masing secara profesional⁶⁸. Jika panggilan beribadah sudah tiba (adzan), pekerja haru memberhentikan pekerjaannya untuk persiapan melakukan ibadah shalat jumat, pimpinan perusahaan harus memberikan kesempatan, hal ini diterangkan dalam surah (QS Al-Jumu'ah (62):9).

Demikian pula ibadah lainnya seperti puasa, salat tarawih, haji, dan lain-lainnya. Pemilik kerja tidak boleh menghilangkan kesempatan beribadah bagi pekerja. Termasuk pula dalam hal berpakaian, para pekerja harus mempunyai kebebasan untuk berpakaian menutup aurat, berpakaian sesuai dengan keyakinan agamanya, sebab akan berakibat maksiat bagi pekerja yang memaksakan diri memakai pakaian yang tidak sesuai dengan agamanya.

Shalat merupakan ibadah yang harus dilakukan oleh Allah SWT serta

⁶⁸ Mawardi Pewangi, *Hubungan Kerja dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam*, jurnal kajian Islam kontemporer, Volume 01 , No. 2, Desember 2010, diakses pada tanggal 30 Mei 2023 <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48544/1/LEE%20MITA%20NUDIYANA%20-FSH.pdf>

disampaikan langsung pada malam Miraj tanpa memakai perantara dalam Islam itu sendiri. Rasulullah Saw bersabda:⁶⁹

رَأْسُ الْأَمْرِ الْإِسْلَامُ وَعَمُودُهُ الصَّلَاةُ

Artinya: "*Inti segala Perkara adalah Islam, tiangnya adalah shalat* " (HR. Tirmidzi no 2616 dan Ibnu Majah no 3973)."

Tidak hanya itu, Muslim yang sudah baligh serta bijaksana diharuskan buat berdoa. Dari segi zahir, meninggalkan shalat dikira kufur, serta boleh menentangnya. Tetapi kebanyakan ulama, antara lain Abu Hanifah, Malik, serta Syafii menerangkan kalau orang yang meninggalkan shalat terhitung orang fasik serta wajib lekas bertaubat.

Sedangkan, manusia yang meninggikan derajat dunia dan akhirat, dan banyak beramal di akhirat, namun cara ibadah setiap agama selalu berbeda⁷⁰, tetapi dalam Islam yang pertama dan utama adalah menjalankan perintah untuk menyembah hanya kepada Allah dan menghindari segala bentuk larangan, terutama mempersekutukannya⁷¹. Jika seseorang bingung dengan apa yang harus dilakukan atau apa yang harus ditinggalkan, bagaimana mereka menegakkan ketaatan sementara masih belum mengerti apa artinya.

⁶⁹ HR. Ahmad Tirmidzi dan Ibnu Majah, dishahihkan oleh Albani dalam Shahibul Jami Sayyid Sabiq. no 2616 dan no 3973

⁷⁰ Syaikh Muhammad al-Ghazali, *Mi'atu Su'ali An-Islam*. Penerjemah Abdullah Abas, *Al Ghazali Menjawab 100 Soal Keislaman*. (Tangerang: Lentara Hati, 2012), cet 3, h. 787.

⁷¹ Syahid Sayyid Quth, *Fi Zhilalil Qur'an* Penerjemah As'ad Yasin, Abdul Aziz Salim Basyarahil, dan Muchotob Hamzah. *Tafsir Fi Zhilalil Quran: Di bawah Naungan Quran* jilid 2. (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 363

⁷²Oleh karena itu, ibadah dalam Islam dimulai dari objektivitas, bukan subjektivitas. Allah SWT. Berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya :” Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku” (Q.S Adz-Dzaariyat [51]: 56).

Ayat yang diterangkan di atas⁷³ bahwa pentingnya melaksanakan ibadah, serta kewajiban-kewajiban lainnya, agar manusia tidak lupa diri dan melakukan aktivitas duniawi yang terlepas dari urusan ibadah. Islam menggambarkan bahwa bekerja dengan sifat dan karakter terhormat, yang menunjukkan bahwa ibadah dan ketaatan hanya kepada Allah SWT. Tujuannya agar manusia berbondong-bondong mencari pekerjaan, Islam tidak menjelaskan kepada kita untuk mempunyai sifat *zuhud* dan mengabaikan kebahagiaan hidup yang di berikan kepada kita, serta berlebihan dalam menjalankan shalat dan puasa.

Islam tidak mengajarkan kepada umatnya bahwa dunia sebagai cita-cita dan tujuan hidup⁷⁴, Islam juga tidak mengajarkan bahwa mengambil akhirat dan menyia-nyiaikan dunia. Mengenai ini, Rasulullah menerangkan,

⁷² Imam Ghazali, Minhajul Abidin. Penerjemah M Rofiq. 7 Tahapan Menuju Puncak Ahli Ibadah, (Yogyakarta: Diva Press, 2016), h.32.

⁷³ Imam Ghazali, Minhajul Abidin. Penerjemah M Rofiq. 7 Tahapan Menuju Puncak Ahli Ibadah, (Yogyakarta: Diva Press, 2016), h.32.

⁷⁴ Syahid Sayyid Quth, Fi Zhilalil Qur'an. Penerjemah As'ad Yasin, Abdul Aziz Salim Basyarahil, dan Muchotob Hamzah. Tafsir Fi Zhilalil Quran: Di bawah Naungan Quran jilid 2. (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 363

“Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau hidup untuk selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari”.

Dalam Islam sendiri, antara dunia (melakukan pekerjaan) dengan akhirat (melakukan perintah-Nya) harus selalu seimbang tidak boleh berat sebelah⁷⁵. Rasulullah SAW memberikan isyarat “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau hidup untuk selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari” hadits ini sudah jelas Rasulullah menganjurkan umatnya apabila seorang muslim bekerja untuk menjalankan kelangsungan hidupnya, mereka juga tidak boleh lupa untuk mengamalkan perintah Allah dan menjahui segala larangannya-Nya. Sebab itu lebih utama kehidupan kekal di akhirat⁷⁶, namun tanpa meninggalkan kehidupan di dunia, seperti firman Allah :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “ Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah di anugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagimu di

⁷⁵ Baqir Syarif Qarashi, Huquququl Amil Fil Islam. Penerjemah Ali Yahya. Keringat Buruh: Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam. (Jakarta: Al Huda, 2007), cet. 1, h. 106-109

⁷⁶ Lee Mita Nudiyana, perlindungan hukum hak pekerja beribadah tinjauan hukum positif dan hukum Islam, diakses pada tanggal 5 Mei 2023. Hlm 34
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48544/1/LEE%20MITA%20NUDIYANA%20-FSH.pdf>

dunia dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan,” (Q.S Al-Qassa[28]:77)

Praktik perlindungan hukum yang terjadi di pertambangan batu bara di Samarinda Kalimantan Timur jika ditinjau dari hukum Islamnya menurut analisis penulis, masih belum sesuai dengan hak-hak pekerja yang di dapat , hal ini kita bisa perhatikan pada beberapa hal seperti kewajiban serta hak pekerja yang di dapat bekerja siang dan malam, yang di mana memiliki banyak resiko yang bisa berakibat fatal, karena tidak diberikannya waktu istirahat yang cukup serta waktu untuk beribadah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Upaya yang dilakukan perusahaan tambang batu bara dalam melindungi serta mensejahterakan karyawannya, dimulai dari memberikan jaminan perlindungan keselamatan kerja berupa alat-alat pelindung diri berupa APD, jaminan kesehatan bagi karyawan beserta keluarganya, upah pekerja yang sesuai dengan perjanjian serta Undang-Undang yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam memberikan waktu untuk beristirahat serta untuk beribadah masih belum sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan.

2. Dalam perspektif hukum Islam, perusahaan wajib memberikan waktu istirahat serta waktu beribadah yang cukup untuk karyawan terutama dalam melaksanakan kewajibannya sebagai umat muslim, Perusahaan diharuskan oleh Islam untuk menyediakan waktu istirahat serta waktu shalat yang cukup untuk karyawan, hal paling utama supaya mereka bisaenuhi tanggung jawab mereka selaku umat Islam.

B. Saran

1. Untuk perlindungan hukum bagi pekerja tambang batu bara, perusahaan seharusnya bertanggung jawab atas segala perlindungan, serta mensejahterahkan para tenaga kerjanya, karna bekerja di suatu pertambangan mempunyai resiko yang fatal terjadinya kecelakaan maupun sakit akibat kerja, oleh sebab itu perusahaan wajib memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya, salah satunya mengoptimalkan waktu beridlah serta istirahat yang cukup bagi tenaga kerja, agar mereka bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan terhindari dari resiko-resiko fatal lainnya.
2. Untuk melindungi para tenaga kerja tambang batu bara, memberikan hak-hak yang di dapat mereka sebagai tenaga kerja, sehingga para tenaga kerja merasakan keadilan yang penerapannya sesuai dengan hukum Islam yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang No 3 Tahun 2004 Tentang Pertambang Mineral dan Batubara
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja
- Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan Penyelenggaraan Jaminan sosial. Saifullah, Buku Panduan Metodologi Penelitian, (Malang: Fakultas syariah, 2006)
- Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, Metode Penelitian.(Jakarta:PT Bumi Aksara,2005)
- Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 1993) Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus,New Elmatere, (Bandung 2018)
- Peraturan Perimentah Nomor 96 Tahun 2021 tentang izin pelaksanaan kegiatan usaha
- Surat Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 560/1517/HIJ Tentang Perjanjian Kerja Bersama, Tahun 2019-2025
- Fatmawati, *Perlindungan Hak atas Kebebasan Beragama dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indnonesia*, Jurnal Hukum. Volume 08, No 04, 5 Mei 2023
- Pertambangan mineral dan batubara Fikih Sunah, Penerjemah Khairul Amru Harahap. dkk. Fiqih Sunnah no. 5136. Jilid 1 (Jakarta: Cakrawala Publishing)
- Syaikh Muhammad al-Ghazali, *Mi'atu Su'ali An-Islam*. Penerjemah Abdullah Abas, *Al Ghazali Menjawab 100 Soal Keislaman*. (Tangerang: Lentara Hati, 2012).

- Syahid Sayyid Quth, Fi Zhilalil Qur'an Penerjemah As'ad Yasin, Abdul Aziz Salim Basyarahil, dan Muchotob Hamzah. Tafsir Fi Zhilalil Quran: Di bawah Naungan Quran jilid 2.(Jakarta: Gema Insani Press, 2001).
- Imam Ghazali, Minhajul Abidin. Penerjemah M Rofiq. 7 Tahapan Menuju PuncakAhli Ibadah, (Yogyakarta: Diva Press, 2016).
- H. A Djazuli, Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan MasalahMasalah Yang Praktis (Kencana 2006).
- Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, Fikih Ekonomi Umar Bin khatab, Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta : Khalifa, 2006.
- Taqiyuddin An-Nabhani, Sistem Ekonomi Islam, Terj: Hafidz Abd. Rahman,Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012
- Ahsin Sakho Muhammad, Fiqh Lingkungan (Conservasi Internasional Indonesia 2006).
- Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hakhaknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi,(Bandung. Sinar Baru Argasindo.2002)
- Baqir Syarif Qarashi, Huququl Amil Fil Islam. Penerjemah Ali Yahya. Keringat Buruh: Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam. (Jakarta: Al Huda, 2007)

- Lee Mita Nudiyana, perlindungan hukum hak pekerja beribadah tinjauan hukum positif dan hukum Islam.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48544/1/LEE%20MITA%20NUDIYANA%20-FSH.pdf>
- Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus.New Elmatere*,(Bandung 2018)
- Mawardi Pewangi, Hubungan Kerja dan Ketenagakerja Perpestif islam, jurnal islam,volum 01, No 2 (Makassar Desember 2010) <http://journal.unismih.asia/index.php/nmilar/article/download/76>
- PT Adora Pedoman___Teknis Safety Accountabilitiy Program,
<https://pdfcoffee.com/pedoman>
- Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, jurnal No 2 volum 2
<https://jurnal.undip.ac.id/index.php/pali/article/download/S0962705>
- R Pepen Rustam. Perlindungan Hukan Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja di Wilayah Provinsi Jawa Barat, Jurnal Hukum, Vol. 10, No.2 (Bogor) https://doi.org/10.30997/jilly1012_1496
- Nisrina Muthi'ah. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Para Pekerja (Bandung 2012.8) Tambang Karit Jurnal Hukum,
<http://dx.doi.org/10.29313/01016290>
- PT Darma Henwa, *Roadmap To Advance Growth Ahead*,
https://www.pidh.co.id/storage/document/2022_05/ar_darma_henwa_31121138.pdf

- Muhammad Arsad, Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam, jurnal hukum, vol. 5 no 2 Desember 2019, [http://jurnal iin-padangudimpuan.ac.id/index.php/vurisprudencia](http://jurnal.iin-padangudimpuan.ac.id/index.php/vurisprudencia)
- Nur Aksin, Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam, jurnal hukum. <http://journal.upgris.ac.id/index.php/metayuridis/article/view/2916>.
- Glady Enjelika Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Bidang Pertambangan Mineral dan Batu Bara Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009, Jurnal Hukum, Volum 14. No 5. Mei 2016 [http://journal onsrata id/index.php/lexetsocietatis/article/view/11964](http://journal.onsrata.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/11964).
- Aprilia, Haris Retno, Ema Susanti. Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Hukum, Volum 15, No 1, Juni 2019 <https://journal.th.unmul.ac.id/index.php/risalah/article/download/82/180/866>.
- Tasmin Tangngareng. Hak Hak Buruh Dalam perspektif Hadist Nabi SAW, jurnal hukum, UN Makassar <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10046/1/ZAINUDDIN.pdf>.
- 1 Gusti Ngurah Bagus Adhiguna, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasir ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Jurnal Hukum, No.1 (September 2020) <https://doi.org/10.23887/jpss.v1i2.15>.

Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, Perlindungan Hukum Haak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, jurnal hukum volum; 6, tahun 2017 <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754/737>

Wong Jogja,” 80% Kecelakaan Kerja Di Pertambangan Disebabkan Oleh Fatigue”, dalam berita Mine Safety, No 14, Maret, 2023, Yogyakarta, diakses pada tanggal 30 Mei 2023 <https://www.minesafety.id/2023/03/80-kecelakaan-kerja-di-pertambangan.html>

Siti Rohaya, *Sistem Perlindungan Pemkab Aceh Besar Terhadap Pertambangan Batuan Dalam Perspektif Milk Al-Daulah*, jurnal hukum dan syariah, volum 3, no 1, tahun 2018 <https://doi.org/10.22373/petita.v3i1.42>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pedoman wawancara Dengan Beberapa Tenaga Kerja Tambang Batu Bara

1. Siapa Nama Bapak?
2. Bapak, bekerja di bagian apa?
3. Kendala apa saja yang dirasakan karyawan ketika melaksanakan kerja di perusahaan tambang batu bara?
4. Apakah penerapan sistem perlindungan bagi karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang diterapkan?
5. Apakah waktu istirahat bagi pekerja cukup?
6. Untuk melaksanakan salat jumat bagi yang muslim bagaimana?
7. Bagaimana solusi dari pihak perusahaan terkait dengan pemberian waktu istirahat dan waktu untuk beribadah?
8. Jaminan kesehatan, keselamatan serta upah sudah sesuai dengan perjanjian kerja?

Salah satu lokasi Tambang Batu Bara



Foto bersama tenaga kerja tambang batu bara





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Maya Wulandari
NIM : 19220091
Alamat : Jl. Joyosuko Timur, Gg I, No 8b, Merjosari, Kec
Lowakwaru, Kota Malang, Jawa Timur
Tempat Tanggal Lahir : Bontang, 01 Mei 2001
Email : mayawulandari126@gmail.com
No. Telp/WA : 082154100171

Pendidikan Formal
2006-2007 : TK Nurul Ihsan
2007-2013 : SDN 004 Sangatta Utara
2013-2016 : SMP Nabil Husein Samarinda
2016-2019 : MA Al-Muhammad Cepu
2019-Sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan NonFormal
2019-2020 : Program Khusus Pendidikan Bahasa Arab
Universitas Islam Negeri Maulana
2021 : Program Khusus Pendidikan Bahasa Arab
Universitas Islam Negeri Maulana