

**ANALISIS FIQH SIYASAH TANFIDZIYAH TERHADAP
PELAKSANAAN PASAL 86 UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Kecamatan Muara
Sungkai Kabupaten Lampung Utara)

Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
dalam Ilmu Syari'ah

Oleh :

RISKI KURNIAWAN
NPM. 1521020163



PRODI HUKUM TATANEGARA (SIYASAH SYAR'IYYAH)
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443H / 2022M

**ANALISIS FIQH SIYASAH TANFIDZIYAH TERHADAP
PELAKSANAAN PASAL 86 UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Kecamatan Muara
Sungkai Kabupaten Lampung Utara)

Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
dalam Ilmu Syari'ah



Pembimbing I : Dr.Hj. Zuhraini S.H. M.H
Pembimbing II : Dr. Susiadi. AS. M.Sos.I

PRODI HUKUM TATANEGARA (SIYASAH SYAR'IYYAH)
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443H / 2022M

ABSTRAK

Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan warga Negara Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3). Terhadap tenaga kerja salah satunya PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 86 Ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara.? 2). Bagaimana Pandangan Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk, di Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini bertujuan 1). Untuk mengetahui pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. di Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara. 2) Untuk menganalisis Bagaimana Pandangan Fiqih Siyasah Tanfidziyah terhadap pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk di Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data melalui survey lapangan. Sedangkan dilihat dari jenis informasi datanya, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak dapat diuji dengan statistik. Adapun pelaksanaan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus (*case study*).

Hasil Penelitian Terhadap Pelaksanaan pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. *Budi Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara belum sepenuhnya terlaksana dengan baik pada tenaga kerjanya

dapat dilihat dari tidak adak adanya Bpjs terhadap tenaga kerja harian lepas. Pelaksanaan Jaminan Sosial terhdap tenaga kerj harian belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Meskipun tifak terlaksana dengan baik Keselamatan dan kesehatan kerja tenaga Kerja masih menjadi tanggung jawab PT Budi *Starch & Swetener* Tbk.

Analisis Fiqih siyasaah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. perusahaan ini mempekerjakan karyawan dengan memperhatikan fasilitas ibadah Perlakuan yang sama terhadap tenaga kerja. cuti hamil, cuti saat bersalin, dan cuti saat sakit, serta tidak mempekerjakan anak dibawah umur produktif, Libur pada saat hari raya Islam. Serta pengurangan jam kerja saat bulan suci ramadhan

Kata Kunci: Fiqih Siyasaah Tahfidziyah, Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.



SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : **RISKI KURNIAWAN**
NPM : **1521020163**
Program Studi : **HUKUM TATANEGARA (Siyasah Syar'iyah)**
Fakultas : **SYARIAH**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya ilmiah yang berbentuk Skripsi dengan judul: "*Analisis Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*" (*Studi Kasus PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara*), adalah benar-benar karya asli saya. Kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan orisinalitas ini saya buat dengan sebenarnya, supaya dapat dipergunakan seperlunya.

Bandar Lampung, 21 Juni 2021
Yang Menyatakan,



RISKI KURNIAWAN
NPM. 1521020163



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 35131

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : "Analisis Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan " (Studi Kasus PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara),

Nama : RISKI KURNIAWAN
NPM : 1521020163
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Jurusan Siyasah Syari'iyah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 21 Juni 2021

Pembimbing I,

Dr. Hj. Zuhraini S.H. M.H
NIP. 19650527199203202

Pembimbing II,

Dr. Susiadi, AS, M.Sos.I
NIP. 1958081719931002

Ketua Program Studi Siyasah,

Frenki, M.Si.
NIP. 198003152009011017



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Letkol H.Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: " *Analisis Fiqih Siyasaah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*" (Studi Kasus PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara), disusun oleh Nama: **RISKI KURNIAWAAN**, NPM: 1521020163, Program Studi: **HUKUM TATANEGARA (Siyasaah Syar'iyah)**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah pada Hari/Tanggal: *30 Juni 2022*

TIM PENGUJI :

Ketua : Fathul Mu'in, S.H.I.,M.H.I (.....)

Sekretaris : Sisca Novalia, S.H., M.H (.....)

Penguji I: Dr. Relit Nur Edji, S.Ag.,M.Kom.I (.....)

Penguji II : Dr.Hj. Zuhraini S.H. M.H (.....)

Penguji III : Drs. Susiadi. AS. M.Sos.I (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah

Rodiah Nur, M.H

196908081993032002

MOTTO

(﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨ ﴾ (النساء/4:58)

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (An-Nisa/4:58)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan yang maha Esa, penuh cinta kasihnya yang telah memberikan saya kekuatan, dan telah menuntun saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda terimakasih, dan hormat saya tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Tercinta Sairi Glr. STN Sampuna Jaya dan Ibunda Roslina Wati Glr. STN Tikuhan yang telah membesarkan, merawat, mendidik, menuntun setiap langkah, proses yang tidak mudah dalam mengapai titik ini, yang senantiasa selalu berdoa tulus dan ikhlas demi tercapainya cita-cita saya semoga Allah selalu memberikan kesehatan, dan nikmatnya kepada papah dan mamah.
2. Kepada adik-adik saya tercinta Rizka Kurnia Sari dan Ridho Kurnia Putra yang selalu memberikan masukan dan motivasi, semangat, dan dukungan kepada saya demi tercapainya keberhasilan saya. Terimakasih semoga Allah selalu memberikan kemudahan kepada kalian dalam mengapai cita-cita.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Riski Kurniawan lahir pada tanggal 10 oktober 1996 di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara. Penulis merupakan putra pertama dari tiga besaudara pasangan Bapak Sairi Dan Ibu Roslina Wati. Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Negeri Ratu yang dimulai pada tahun 2003 sampai tahun 2009. Pada tahun 2009 sampai 2012, penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Tumijajar. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tumujajar dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung Program Strata I (satu) Jurusan Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*).



Bandar Lampung, 21 Juni 2022
Yang Membuat,

RISKI KURNIAWAN

NPM. 1521020163

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Hidayahnya-Nya berupa iman, ilmu pengetahuan dan amal serta kesehatan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " *Analisis Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan pasal 86 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*" (Studi Kasus PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara)". Sholawat serta salam penulis curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan dalam menjalankan ibadah kepada Allah SWT, yang kita harapkan beliau dapat mengakui kita sebagai umatnya, amiin.

Skripsi ini disusun sebagai tugas dan persyaratan untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H). Selama dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak sekali menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih dalam tulisan ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Wan Jamalun, Z, M. Ag. P.Hd. Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Frenki. M. Si. Selaku Ketua Program Studi dan Bapak Fathul Muin., S.H.I., M.H.I. Selaku Sekertaris Hukum Tatanegara, terimakasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menggarap dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I. Selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan dan solusi dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr.Hj. Zuhraini S.H. M.H Selaku pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan memotivasi dalam memberikan gambaran adanya permasalahan dalam sebuah penulisan karya tulis ilmiah, serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Dr. Susiadi. AS. M.Sos. I, selaku pembimbing III yang telah sabar membimbing dan mengoreksi tulisan penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Kepada Seluruh Dosen dan Segenap Keluarga besar civitas UIN Raden Intan Lampung.
8. Petugas Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung, dengan penuh kesabaran untuk peminjaman buku-buku demi terealisasikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai atas segala amal baik serta bantuan yang diberikan kepada penulisan. semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Bandar Lampung, 21 Juni 2021

Penulis,

RISKI KURNIAWAN

NPM. 1521020163



DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | v |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | vi |
| PENGESAHAN..... | vii |
| MOTTO..... | viii |
| PERSEMBAHAN..... | ix |
| RIWAYAT HIDUP..... | x |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A.Penegasan Judul..... | 1 |
| B.Latar Belakang Masalah..... | 3 |
| C.Fokus dan Sub Fokus Penelitian..... | 10 |
| D.Rumusan Masalah..... | 11 |
| E.Tujuan Penelitian..... | 11 |
| F.Manfaat Penelitian..... | 11 |
| G.Kajian Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| H.MetodePenelitian..... | 14 |
| I.Sistematika Pembahasan..... | 21 |

BAB II : LANDASAN TEORI

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A.Pandangan Fiqih Siyasah Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang. Ketenaga Kerjaan..... | 23 |
| 1.Pengertian FiqihSiyasah..... | 23 |
| 2.Fiqih Siyasah Tanfidziyah..... | 24 |
| 3.Pandangan Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..... | 33 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| B. Tinjauan Umum Tentang Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berupa K3 | 35 |
| 1. Pengertian kesehatan kerja | 36 |
| 2. Pengertian Keselamatan Kerja | 39 |
| 3. Pengertian Suasana Kerja Tenaga Kerja | 41 |
| 4. Pengertian Tenaga Kerja. | 42 |
| 5. Pengertian Klasifikasi Tenaga Kerja. | 43 |
| C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja | |
| 1. Hak-hak Tenaga Kerja | 47 |
| 2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja | 50 |
| 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Tenaga Kerja. | 51 |
| 4. Perlindungan Atas Moral dan Kesusilaan Tenaga Kerja... .. | 53 |
| 5. Perlakuan Yang Sesuai dengan Harkat martabat Manusia serta nilai-nilai Agama.... .. | 54 |
| 6. Penerapan Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja | 56 |
| D. Perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja Pada Tenaga Kerja | 57 |
| 1. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 59 |
| 2. Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja... .. | 62 |
| 3. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja | 63 |
| 4. Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja... .. | 65 |
| 5. Ketentuan Mengenai Sanksi Administratif | 66 |
| BAB III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN | |
| A. Gambaran Umum PT Budi Starch & Sweetener Tbk | 67 |
| 1. Struktur organisasi | 68 |
| 2. Visi dan misi | 70 |
| 3. Kode Etik | 71 |
| B. Penyajian Fakta Dan data Pelaksanaan Pasal 86 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. | |
| 1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Budi | |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Starch & SweetenerTbk. | 75 |
| 2.Jaminan Kecelakaan Kerja padaTenaga Kerja PT Budi Starch & Sweetene Tbk. | 77 |
| 3.Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) Pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk | 79 |
| 4.Wawancara Penulis dengan Tenaga Kerja PT Budi Starch & SweetenerTbk | 81 |
| 5.Faktor Penghambat Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 PT Budi Starch & SweetenerTbk | 89 |
| 6.Faktor Penghambat Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 PT Budi Starch & SweetenerTbk | 90 |

BAB IV : ANALISIS DATA

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A.Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pada PT. Budi Starch & Sweetener Tbk | 91 |
| 1.Penjelasan Pasal 86 Ayat 1 Huruf A Undang-undang Nomor 13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..... | 91 |
| 2.Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja PT. Budi Starch & Sweetener Tbk | 92 |
| 3.Penerapan Panitia Pembina Keselamatan Kesehatan Kerja dan Sistem Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja | 93 |
| B.Analisis Fiqih Siyasah Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan | 93 |
| 1.Pelaksanaan Fiqih Siyasah Tanfidziyah Pada Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada PT Budi Starch &SweetenerTbk | 95 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| A.Kesimpulan | 98 |
| B. Rekomendasi | 98 |

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

- | | |
|------------------------------------------------------------|----|
| 1. 1 Populasi Tenaga Kerja yang digunakan dalam penelitian | 19 |
| 1. 2 Sample Tenaga Kerja yang digunakan dalam Penelitian | 19 |
| 3. 1 Struktur Organisasi PT. Budi Starch & Sweetener Tbk | 52 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.Pedoman Wawancara..... | 79 |
| 2. Foto Dokumentasi..... | 80 |
| 3.LembarBimbingan PA..... | 83 |
| 4.Surat Izin Penelitian dari Kasbangpol Kabupaten Lampung Utara..... | 85 |
| 5.Surat Izin Penelitian dari PT Budi Starch & Sweetener Tbk..... | 86 |
| 6.Surat Keterangan Plagiasi..... | 87 |





BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, yang berjudul **”Analisis Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** (Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara)”. Maka dari itu perlu diuraikan pengertian dari istilah judul tersebut sebagai berikut :

Menurut Ibnu Taimiyah Fiqih Siyasah berarti ketetapan hukum yang disyariatkan Allah berupa jalan yang harus dilalui oleh hamba-Nya. Dengan demikian menurut Ibnu Taimiyah Fiqih Siyasah itu merupakan sejumlah ketetapan hukum yang baik secara langsung (*eksplisit*) ataupun tidak langsung (*implisit*) bersumber dari Allah yang harus diikuti¹.

Tanfidziyah adalah bagian dari fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga membahas antara lain pelaksanaan perundang-undangan, konsep-konsep konstitusi undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan suatu negara². Pasal 86 Ayat (1). Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b. Moral dan Kesusilaan; dan, c. Perlakuan yang sesuai

¹ Ibnu Taimiyah, *syarbu Kitab al-siyasati al-Syar'iyah*, Penerbit mu'assasah al-Mukhtar, Kairo, 1424H/2007 M., 5

² Bunyana Solihin, *Kaidah Hukum Islam dalam Tertib dan Fungsi Legislasi Hukum dan Perundang-Undangan*, (Yogyakarta: Media, 2016), 11

dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama Ayat (2). Untuk melindungi Keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Ayat (3). Perlindungan sebagaimana ayat (1). Dan ayat (2). Dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, Melaksanakan melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang undangan ketenagakerjaan³

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Pengertian ketenagakerjaan Sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan disebutkan bahwa " Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Berdasarkan istilah-istilah bagaimana dikemukakan di atas, maka yang dimaksud judul dalam proposal ini adalah sebuah kajian yang akan memfokuskan kepada Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk Di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Utara.

³ Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

⁴ <https://www.hestanto.web.id/ketenagakerjaan/> Diakses pada tanggal 20 Oktober Tahun 2019

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara yang sedang berkembang, yang tentunya perkembangan perekonomiannya juga masih membutuhkan peningkatan dalam sistem perekonomian yang berlaku di Indonesia. Salah satu penggerak roda perekonomian adalah tenaga kerja. Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵ Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja⁶. Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional⁷.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat di maknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya, dapat juga dimaknai sarana mengaktualisasikan diri sehingga seseorang hidupnya menjadi lebih berharga baik untuk dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta:2009,1.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁷ Pasal 3 Huruf A Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang bisa hidup maka orang harus bekerja.⁸

Hukum ketenagakerjaan menyebutkan pihak yang terkait sangat luas yaitu tidak hanya mengenai pekerja dan pengusaha saja namun juga sumber daya seperti modal, material dan mesin.⁹ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat¹⁰ Tenaga kerja di bedakan menjadi beberapa jenis yaitu tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak dan tenaga kerja asing. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya di lindungi oleh Undang-Undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban tenaga kerja, dan juga hak dan kewajiban pengusaha. Saat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing baik tenaga kerja dan pengusaha harus sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Penetapan tingkat risiko dan peringkat skala usaha

Menurut Undang-undang Nomor Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan penilaian tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya. Penilaian tingkat bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap aspek:

- a. kesehatan;
- b. keselamatan;
- c. lingkungan; dan/atau
- d. pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya.

Untuk kegiatan tertentu, penilaian tingkat bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat mencakup aspek lainnya sesuai dengan sifat kegiatan usaha. Penilaian tingkat

⁸ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Univeraitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta :2006, 1.

⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramitha, Jakarta:2007, 11

¹⁰ Ibid Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan.

bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan dengan memperhitungkan:

- a. jenis kegiatan usaha;
- b. kriteria kegiatan usaha;
- c. Lokasi kegiatan usaha;
- d. keterbatasan sumber daya; dan/atau
- e. risiko volatilitas.

Penilaian potensi terjadinya bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. hampir tidak mungkin terjadi;
- b. kemungkinan kecil terjadi;
- c. kemungkinan terjadi; atau
- d. hampir pasti terjadi.

Berdasarkan penilaian tingkat bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), serta penilaian potensi terjadinya bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (6), tingkat risiko dan peringkat skala usaha kegiatan usaha ditetapkan menjadi:

- a. kegiatan usaha berisiko rendah;
- b. kegiatan usaha berisiko menengah; atau
- c. kegiatan usaha berisiko tinggi¹¹.

Permasalahan dalam ketenagakerjaan sendiri masih begitu banyak yang timbul baik yang disebabkan oleh tenaga kerja maupun yang disebabkan oleh pengusaha. Dalam pasal 86 Undang-nomor 13 Tahun 2003 ayat 1 huruf a. Keselamatan dan kesehatan kerja (selanjutnya disebut K3). adalah suatu program yang dibuat bagi tenaga kerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*Preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan

¹¹ Pasal 1,2,3,4,5, Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian¹².

Perlindungan kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan santunan, tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.¹³. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1) a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b. Moral dan Kesusilaan; dan, c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Ayat (2). Untuk melindungi Keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Ayat (3). Perlindungan sebagaimana ayat (1). Dan ayat (2). Dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Karena itu sudah sangat jelas bahwa perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral, Kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. tenaga kerja merupakan hal yang sangat diprioritaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sudah adanya aturan yang sangat jelas, pada praktiknya akan tetapi masih banyak ditemukan permasalahan tentang K3 yang masih tidak sesuai dengan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu permasalahan yang peneliti lihat adalah tentang K3 pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan yang penulis ketahui bahwa para tenaga kerja PT Budi Starch Dan Sweetener Tbk Di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara dalam melaksanakan pekerjaannya menurut penulis masih terlihat

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta : 2009 hlm. 170.

¹³ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm 78.

kurangnya perhatian dalam melaksanakan Pasal 86 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan ayat 1 Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b. Moral dan Kesusilaan; dan, c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Dari penjelasan Pasal 86 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat disimpulkan yang penulis teliti tentang Keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Tenaga kerja PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk di Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara. Dalam melaksanakan pekerjaannya tidak memakai alat pengaman kerja seperti pengaman kepala, sepatu, sarung tangan, dan Jaminan sosial tenaga kerja atau disingkat (Jamsostek) pada tenaga kerja harian lepas. Jamsostek adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pada tenaga kerja. Alat pengaman kerja dapat meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan perlu diketahui bahwa pada saat melakukan pekerjaannya, khususnya bagian memperbaiki mesin dalam proses tersebut dapat terjadi kecelakaan yang sangat fatal yang sangat berbahaya seperti cedera atau bahkan hingga putus anggota tubuh terpotong mesin pabrik tersebut. Oleh karena itu adanya perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral, Kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. dapat menghimbau atau mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung saat ini masih belum maksimal dalam melaksanakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerjanya yang

sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini berdasarkan pada kurangnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja seperti pemakaian pengaman kerja dan Jamsostek pada tenaga kerja harian lepas Pada saat bekerja dan tidak adanya pengecekan kesehatan serta pemberian multivitamin setiap bulannya sebagaimana yang telah di tetapkan dalam Pasal 86 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sehingga dapat mencegah timbulnya resiko yang besar terhadap kesehatan keselamatan kerja para tenaga kerja di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk di Desa Pakuan Agung Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara. Dalam hukum Islam kemaslahatan tenaga kerja sangat diutamakan. Pengertian Fiqh Siyasa merupakan tarkib idhafi atau kalimat majemuk yang tersusun dari dua kata dalam bahasa arab yaitu Fiqh dan Siyasa. Secara bahasa fiqh adalah pemahaman. Sedangkan secara istilah adalah pengetahuan tentang hukum syar'i mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil terperinci yaitu Hukum-hukum khusus yang diambil dari al-Qur'an dan As-Sunnah yang disusun oleh mujtahid melalui ijtihad¹⁴.

Fiqh Siyasa Tahfidziyyah Dalam pemerintah islam istilah eksekutif dikenal dengan Tahfidziyah, lembaga ini diduduki oleh khalifah, dan dikenal dengan istilah Tasri'iyah lembaga ini diduduki oleh Majelis Syuro sedangkan Qadhi atau hakim berada pada posisi Yudikatif yang dikenal dengan Qada'iyah. Sedangkan Menurut ulama terkemuka di Indonesia, T. M. Hasbi, Fiqih Siyasa Tahfidziyah Adalah kekuasaan untuk menjalankan undang-undang pada jajaran kabinet dalam suatu pemerintah¹⁵.

Sebagaimana dijelaskan dalam Ayat di bawah ini sudah jelas diperintahkan bagi umat muslim untuk bekerja, begitu juga jaminan K3, memerintahkan kepada perusahaan untuk berlaku

¹⁴ Wahbah al-Zuhayli, Ushul al-Fikih al-Islami (Damaskus:Dar al-fikr,2001)vol.18.

¹⁵ H. A. Djazuli, Fiqh Siyâsah, (Jakarta: Kencana, 2007), 30

adil, berbuat baik. Tenaga kerja merupakan bagian dari perusahaan kalau bukan kerja keras tenaga kerja tidak mungkin perusahaan dapat memproduksi hasil yang baik. Dengan kata lain antara tenaga kerja dan perusahaan memiliki andil yang besar untuk kesuksesan usaha perusahaan¹⁶. Dan diperkuat dengan dasar hukum Q.S. An-Nisa Ayat 135:

(﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْلُوا ۚ وَإِن تَلَوُا أَوْ تَعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝۱۳۵ ﴾ (النساء/4: 135-135)

''Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan) keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan'' (QS. An-nisa [4]:61)

Berdasarkan penjelasan Ayat ini sudah jelas hubungan Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral, Kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama, dengan islam sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa bekerja yang aman dan sehat. Dengan demikian akan tercipta K3 dalam Islam usaha yang dilakukan untuk menghindari bahaya (*self control*) pada saat bekerja yang akan membawa keuntungan bagi pekerjaan dan perusahaan. Setelah mengetahui beberapa hal yang penulis anggap sebagai permasalahan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja PT Budi Starch dan

¹⁶ Suhawardi K.Lubis, "Hukum Ekonomi Islam", (Jakarta:Sinar Grafika, 2000), 157

Sweetener Tbk di kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara¹⁷. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral, Kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Penelitian skripsi ini difokuskan kepada pelaksanaan pasal 86 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara), dan melihat Analisis Fiqih Siyasah Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara).

2. Sub Fokus Penelitian

- a. Pelaksanaan Pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara).
- b. Analisis Fiqih Siyasah Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (Studi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan maka dapat kita simpulkan pokok permasalahan sebagai berikut yaitu:

¹⁷ <https://media.neliti.com/media/publications/115043-ID-perlindungan-keselamatan-dan-kesehatan-k.pdf> 12 oktober Tahun 2021

1. Bagaimana Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara?
2. Bagaimana Analisis Fiqih Siyasah Tanfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian.
 - a. Mengkaji pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana Analisis Fiqih Siyasah Tahfidziyah pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. . Secara teoritis
Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dengan Jurusan Hukum Tata Negara yang berkaitan dengan Pasal 86 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
Secara praktis
2. Memberikan pengetahuan bagi masyarakat dan penulis yang di mana agar semua mengetahui bagaimana pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Terhadap tenaga kerja di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan ini, penulis akan mencoba menelaah karya tulis lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3). Adapun yang berkaitan dengan judul ini antara lain:

1. Skripsi yang berjudul “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan *Mashlahah Mursalah*)”, yang ditulis oleh Nur Rofiah, mahasiswi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016. Hasil dari penelitian tersebut adalah dalam praktiknya dilapangan tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri. CV Mupakat Jaya teknik juga tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan. Maka perusahaan tersebut belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam perundang-undangan. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas K3 dibidang konstruksi. Sedangkan penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pasal 86 undang-undang no. 13 tahun 2003 kerja (K3) dibidang perkerja.¹⁸
2. Skripsi yang ditulis oleh Yulia Sri Suryani, ia menjelaskan tentang ”Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Kayu Lapis PT. *East Mark* Temanggung”. Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014. Penelitian ini menjelaskan tentang peran dinas

¹⁸ Nur Rofiah, judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan *Mashlahah Mursalah*)”, mahasiswi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.

tenaga kerja dan transmigrasi bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan kayu lapis PT *Eas tmark* sesuai keputusan Bupati Temanggung Nomor 130.2/40 tahun 2004 yaitu melakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan dilakukan secara langsung pada waktu pengawasan dilakukan dan secara tidak langsung dilakukan melalui penyuluhan. Namun pada pelaksanaannya keselamatan dan kerja belum sepenuhnya dapat diterapkan, karena terdapat beberapa hambatan seperti belum terbentuknya manajemen keselamatan, kesehatan kerja di perusahaan, serta lemahnya pengawasan dari perusahaan. Adapun persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kesehatan kerja, sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas tentang perspektif UU No.13 Tahun 2003 saja sedangkan penelitian saya selain menggunakan dasar hukum dari undang-undang juga menggunakan analisis hukum islam.¹⁹

3. Penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. *Musitex* Kabupaten Pekalongan”, ditulis oleh Dian Octavianina Saraswati, mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan, serta manfaat yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian

¹⁹ Yulia Sri Suryani,” Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Kayu Lapis PT. East Mark Temanggung” Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014.

mengidentifikasi manfaat dari pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja tersebut.²⁰

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Sedangkan, penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*) adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk melihat keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat.

H. Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis.²¹ Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deduktif dan induktif alasannya karena metode ini lebih relevan dalam mengelola datanya sedangkan untuk mewujudkan gambar penelitian yang baik, maka dibutuhkan serangkaian langkah-langkah yang sistematis. Adapun langkah-langkah tersebut adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data melalui survey lapangan. Sedangkan dilihat dari jenis informasi datanya, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak dapat diuji dengan statistik. Adapun pelaksanaan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus (*case study*) yaitu penelitian yang mempelajari secara mendalam

²⁰ Dian Octavianina Saraswati, "Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan",⁴³ mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007.

²¹ Husaini Usman Dan PurnomoStiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 41.

terhadap suatu individu, kelompok, institusi, atau masyarakat tertentu tentang latar belakang, keadaan atau kondisi, faktor factor atau interaksi-interaksi sosial yang terjadi didalamnya. Karena studi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terhadap tenaga kerja di PT. Budi *starch & Sweetener* Tbk. Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Reseach*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan materal, misalnya: buku, catatan, dokumen dan referensi-referensi lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).²²

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu, menjelaskan hal-hal yang terkait dan melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.²³ Dalam penelitian ini, penulis akan menguraikan secara mendalam mengenai Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terhadap tenaga kerja, khususnya pada dampak yang ditimbulkan dari adanya K3 terhadap tenaga kerja.

3. Sumber Data

a. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan secara langsung dari responden dan nara sumber tentang obyek yang diteliti.²⁴ Data Primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Dalam skripsi ini

²² Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis* (Jakarta: 2004), 105

²³ Sarifudin aswar, *metode penelitian*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 1998), 7

²⁴ Iqbal Hasan, *pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* . (Jakarta:Ghalia Indonesia 2002) hlm.82

penelitian dilakukan di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lamapung Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.²⁵ Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengadakan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan maksud untuk memperoleh arah pemikiran dan tujuan penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan menelaah literatur-literatur yang menunjang, peraturan perundang-undangan serta bahan-bahan lainnya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Data Tersier

Adalah bahan-bahan penunjang memberi penjelasan terhadap data primer dan data sekunder. Adapun data tersier dalam penelitian ini adalah, Ensiklopedia Islam, Fiqh siyasah Tahfidziyah, Jurnal, buku-buku referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang penting dalam penelitian, tujuan penelitian adalah mengumpulkan data.²⁶ Metode pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, oleh karena itu tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif, beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:²⁷

a. Observasi

Sebagai metode ilmiah observasi dapat diartikan sebagai pengamatan, meliputi pemusatan perhatian

²⁵ *Ibid*, Hlm 58.

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, catatan ke 14, (Bandung:Alfabeta 2009) 402.

²⁷ Sujarweni V, Wiratna, *Metode Penelitian Lengkap Praktis dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014) 31.

terhadap satu objek dengan menggunakan seluruh indra.²⁸ Jadi observasi merupakan suatu penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indra terutama mata terhadap kejadian yang berlangsung dan dapat dianalisa pada waktu kejadian itu terjadi. Dibandingkan metode survey metode observasi lebih efektif

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah bertanya secara lisan untuk mendapatkan jawaban atau keterangan dari yang diwawancarai.²⁹ Dalam hal ini pewawancara harus dapat menciptakan suasana yang santai tetapi serius yang artinya bahwa interview dilakukan dengan sungguh sungguh. Bentuk wawancara yang dilakukan dengan wawancara perorangan maupun kelompok. Wawancara perorangan adalah peneliti hanya mewawancarai satu orang informan. Misalnya wawancara dengan kepala Divisi atau HRD di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Sedangkan, wawancara kelompok adalah wawancara yang dilakukan terhadap sekelompok informan, misalnya, wawancara dengan tenaga kerja dan staf PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Berdasarkan hal itu maka wawancara³⁰

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari karangan, atau tulisan, wasiat, buku, Undang-Undang dan sebagainya³¹. Metode dokumentasi merupakan satu teknik pengumpulan data yang ditunjukkan

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 20 02), hlm. 145

²⁹ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), 133.

¹⁷ *Ibid*, hlm.. 133.

³¹ Suhar Arikunto, *Prosedur penelitian suratan pendekatan* (jakarta, Rincek Cipta, 2006), 231.

kepada subjek penelitian. Metode dokumentasi memiliki arti yang sangat penting dalam penelitian kualitatif karena secara jelas dokumentasi memberikan gambaran mengenai peristiwa atau kejadian yang terdapat pada subjek dan objek penelitian pada saat tertentu. Sehingga peneliti mampu memberikan gambaran maupun penafsiran sesuai dengan informasi dan pesan yang terdapat dalam dokumentasi tersebut. Dengan kata lain, dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian.³²

d. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder menggunakan cara yaitu mengadakan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan maksud untuk memperoleh arah pemikiran dan tujuan penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari serta menelaah bahan-bahan yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang dibahas.

e. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memungkinkan berupa manusia, gejala-gejala tingkah laku dan sebagainya yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala Direksi, HRD dan tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian, staf PT. Budi Starch dan sweetener tbk berjumlah 192 orang sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Populasi yang digunakan dalam penelitian

| No | Tenaga Kerja PT Budi Starch & Sweetener Tbk | Jumlah Tenaga Kerja |
|----|---------------------------------------------|---------------------|
| 1 | Kepala Direksi | 1 Tenaga Kerja |

³² <http://repository.radenintan.ac.id/4591/1/Skripsi%20riza%20arizona.pdf> diakses pada tanggal 1 Oktober jam 10:00 pm Tahun 2019.

| | | |
|--------------------|---------------------|------------------|
| 2 | Staf Tenaga Kerja | 21 Tenaga Kerja |
| 3 | Tenaga Kerja Tetap | 52 Tenaga Kerja |
| 4 | Tenaga Kerja Harian | 121 Tenaga Kerja |
| 5 | HRD Tenaga Kerja | 1 Tenaga Kerja |
| | | |
| Total Keseluruhan: | | 192 tenaga Kerja |

2. Sample

Sample adalah bagian terkecil dari populasi yang hendak di jadikan penelitian. Sample yang digunakan adalah *purposive sampling*, penentuan sampel dalam teknik ini dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sample. *purposive sampling* adalah peneliti menentukan sendiri sample yang diambil karena ada pertimbangan tertentu, jadi sample tidak diambil secara acak tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Adapun yang dijadikan sample dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1.2

| NO | NAMA | JABATAN | ALAMAT | JUMLAH |
|----|-----------|--------------|--------------|----------------|
| 1 | Hendri | HRD | Negeri Ratu | 1 Tenaga Kerja |
| 2 | Kamris | Karyawan | Pakuan Agung | 1 Tenaga Kerja |
| 3 | Muhamad Y | Administrasi | Pakuan Agung | 1 Tenaga Kerja |
| 4 | Defrison | Karyawan | Negeri Ratu | 1 Tenaga Kerja |
| 5 | Samijo S | Buruh Harian | Bumi Restu | 1 Tenaga Kerja |
| 6 | Arifin | Buruh Harian | Tatakarya | 1 Tenaga Kerja |
| | | | Jumlah: | 6 Tenga Kerja |

Tenaga kerja sample yang digunakan dalam penelitiin

f. Teknik Pengolahan Data

1. Pengolahan Data

Merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian.

- a. Editing adalah pemeriksaan daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh pengumpul data.³³
- b. Sistematis data adalah suatu penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis yang secara garis besar terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

2. Analisis Data

Tujuan analisa data ini untuk memperoleh pandangan-pandangan baru tentang Hukum Postif dan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, dan selanjutnya memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul dalam praktek.³⁴ Dalam menganalisa data penelitian ini digunakan metode analisis kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari Sebagai sesuatu yang utuh.³⁵ Dari hasil analisa tersebut dapat diketahui serta diperoleh kesimpulan induktif, yaitu cara berfikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus.

I. . Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langka-langka dalam proses penyusunan skripsi ini yaitu:

Bagian ini yang terdiri atas lima bab, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian

³³ Susiadi AS, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2014). 6.

³⁴ H.B. Sutopo, *Metode Penulisan Hukum Kualitatif Bagian II*, (Surakarta: UNS Press, 1998), 37.

³⁵ Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta:Rineke Cipta, 2000), 15.

terdahulu yang relevan, metode penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II. LANDASAN TEORI Bab ini berisi kajian teori yang berhubungan dengan penelitian mengenai adanya ketidaksesuaian terhadap pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk menganalisis bagaimana pandangan Fiqih Siyash Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT *Budi Starch & Sweetener Tbk*.

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN Bab ini berisikan Tentang deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT *Budi Starch & Sweetener Tbk*. dan penyajian fakta dan data penelitian .

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN Bab ini merupakan inti pembahasan dalam penelitian dimana peneliti berharap menentukan fakta-fakta dan data-data sebagaimana yang telah disajikan di bab III berisikan mengenai data penelitian dan temuan penelitian

BAB V. PENUTUP Bab ini berisikan mengenai kesimpulan, rekomendasi dan berisikan tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran mendukung dalam penelitian.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Pandangan Fiqih Siyâsah Tahfidziyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

Menurut Muhammad Daud Ali Fiqih Siyâsah adalah hukum yang bersumber dari Alquran dan Hadist menjadi bagian dari hukum syariat Islam yang terdapat dalam Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad, dikembangkan melalui ijtihad oleh para ulama atau ahli hukum Islam yang memenuhi syarat untuk berijtihad dengan cara-cara yang telah ditentukan³⁶.

1. Pengertian Fiqih Siyâsah

Menurut Imam Ibn 'Âbidîn Fiqih Siyâsah Adalah Kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun di akhirat. Fiqih Siyâsah berasal dari Nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir, maupun batin. Dari Segi lahir siyâsah berasal dari para sultan (pemerintah), bukan lainnya. Sedangkan secara batin, siyâsah berasal dari ulama sebagai pewaris Nabi bukan dari pemegang kekuasaan³⁷.

Pengertian Siyâsah Tanfidziyah Syar'iyah Kata siyâsah berasal dari kata *sasa* berarti mengatur, mengurus, dan memerintahkan atau suatu pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan keputusan. Pengertian bahwa kebahasaan ini tujuan siyâsah adalah mengatur dan membuat suatu kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politik untuk mencapai tujuan tertentu tujuan kemaslahatan masyarakat³⁸. Dalam penelitian ini yang berhubungan pada penelitian yaitu

³⁶ Ali, M.D. (2015). *Hukum Islam Pangantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

³⁷ Ibn 'Âbidîn, Radd al-Muhtâr 'alâ al-Durr al-Mukhtâr , (Beirut: Dâr Ihyâ` al-Turâts al-'Arabî, 1987), vol. 3, 147.

³⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyâsah* (surabaya: IAIN Sunan Ampel Pres), 3.

fiqh siyasah tanfidziyyah syar'iyah yang diorientasikan untuk kemaslahatan rakyat. Dikalangan masyarakat ada dua kelompok besar dalam suatu atau beberapa negara yang harus bekerja sama dan saling membantu antara orang kaya dan orang miskin, di dalam siyasah tanfidziyyah syar'iyah, dibicarakan bagaimana cara-cara kebijakan yang harus diambil untuk mengharmonisasikan dua kelompok ini, agar kesenjangan antara orang kaya dan miskin tidak semakin lebar³⁹.

2. Fiqh siyasah tanfidziyyah syar'iyah

Dalam perspektif islam tidak lepas dari al-qur'an, sunnah dan nabi serta praktik yang dikembangkan oleh al-khulafah serta pemerintah islam sepanjang sejarah. siyasah tanfidziyyah syar'iyah ini merupakan kajian yang sangat tidak asing dalam islam, terutama oleh nabi muhammad saw. Fiqh siyasah tanfidziyyah syar'iyah adalah salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintah islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan negara⁴⁰.

Tugas Al-Sulthah Tanfidziyah adalah melaksanakan undang-undang. Disini negara memiliki kewewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional)⁴¹. Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat

³⁹ A. Dzajuli, *Fiqh Siyasah; Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-rambu Syariah*, (Bandung: Prenada Media, 2003), 277.

⁴⁰ Nurcholis Madjid, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), 273.

⁴¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Persada 2001), 62.

manusia.⁴² Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam al-Qur'an Surat Al-Isra ayat 70 :

(﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ

الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠ ﴾

(الاسراء/17: 70-70)

“Sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam manusia dan Kami muliakan juga mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami benar-benar unggulkan mereka atas kebanyakan ciptaan Kami” (QS. Al-Isra [17] : 70-70).

Secara *implisit*, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Swt kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya, Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi mana kala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal shaleh. Lebih lanjut Allah menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, diferensiasi gradasi kemuliaan tersebut bukan karena perbedaan “realitas kemuliaan” itu sendiri, melainkan karena ketaqwaan mereka - laki-laki dan perempuan- kepada Allah.

Dari diferensiasi gradasi ketaqwaan ini, lahir pula diferensiasi gradasi dalam hal amal shaleh bagi kemaslahatan umat manusia. Karena faktor diferensiasi gradasi kemuliaan manusia hanya satu, yaitu ketaqwaan kepada Allah, maka pahala atau balasan untuk manusia atas segala amal perbuatan mereka juga satu, baik secara kuantitas maupun kualitas. Tidak ada alasan bagi laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh diferensiasi gradasi dalam

⁴² Ambarwati, A. (2009). *Jurnal Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Islam*. MUNAWAZAH, Vol, 1 (No. 2). Diakses Pada 3 November 2021

hal balasan, sebagaimana penjelasan Allah Swt. dalam al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 17:

(وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝ ١٧) (الانعام/6: 17-17)

“Dan jika Allah menimpakan kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu” (QS. Al-An'am [6]: 17).

Begitu juga janji Allah dalam al-Qur'an Surat An-Nahl

ayat 97

(مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ٩٧)

(النحل/16: 97-97)

“Barang siapa mengerjakan amal sholeh baik laki-laki maupun perempuan sedang dia dalam keadaan beriman, maka Kami pasti akan memberikan kehidupan yang baik kepada mereka, dan akan memberikan balasan dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(QS. Al-An'am [6]: 9)

Memperhatikan ayat-ayat tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam aplikasinya, syariat Islam telah menempatkan laki-laki dan perempuan dalam satu kedudukan yang sama. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Fiqih Siyasah Tanfudziyah diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan melaksanakannya Peraturan Perundang-undangan dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran Islam juga menyatakan bahwa

setiap individu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi.

- 2) Pada tingkatan selanjutnya, Islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci yang harus dijaga dan dipelihara, dengan cara memperkuat rasa tanggung jawab setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati.
- 3) Pada tingkatan yang lebih luas, yang menjadi sasaran hukum Islam adalah masyarakat. Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, Islam memberikan beberapa pilar hukumnya, seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik, majelis syura, dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait dengan Pelaksanaan Pasal 86 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral dan Kesusilaan dan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Pandangan islam pada tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal dan perbuatan sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ar-Rad : 11 yang berbunyi:

(لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (۱۱))
 الرعد/13: (11-11)

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Rad [13]: 11).

Kewajiban Perusahaan adalah Pelaksanaan Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja yang disyariatkan kepada PT Budi Startch & Sweener Tbk Harus Sesuai dengan Nilai-Nilai agama sesuai dengan Pasal 86 ayat 1 Huruf c. Perlakuan Yang Seuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai dengan nilai-nilai agama. Pekerjaan yang diharamkan Allah adalah merugikan orang lain, merampas harta yang bukan haknya dan menindas fakir miskin. Allah juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi para pekerja larangan-larangan terdapat didalam Alqur,an dan hadis, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah tersebut. Sehingga dalam setiap pekerjaan, harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah yang telah ditetapkan Allah. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut.

Sebagai contoh Allah telah menetapkan bahwa kaum perempuan harus menjaga kehormatan dirinya. Allah mengharamkan mereka *ber-khalwah* atau berduaan dengan laki-laki yang bukan muhrim, sebagaimana dilarangnya hal yang serupa bagi kaum laki-laki Larangan ini mengandung konsekuensi bahwa perempuan tidak boleh mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat menjerumuskan mereka ke dalam khalwah, ataupun mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak kehormatan dirinya. Demikian pula halnya kaum laki-laki, mereka juga dilarang mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat menjerumuskan mereka ke dalam khalwah, atau perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan fitnah sebagai

akibat pelanggaran mereka terhadap kaidah moral dan sosial. Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri, bermanfaat dan tidak merugikan orang lain⁴³.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah SWT, dalam Islam bekerja merupakan kewajiban bagi laki-laki yang mampu bekerja. Hal ini berdasarkan firman Allah Surah Al-Baqarah Ayat 233:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ
 أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ
 بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا
 وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا
 فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ
 أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا بِوَالِدِكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ

⁴³ Elan Jaelani: Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, Hukum Ketenagakerjaan, SKRIPSI STAI Bhakti Persada, Fakultas Syariah dan Hukum, Bandung 2018,. 6.

مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ ﴿٣٣﴾

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma’ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Baqarah [2]:233-233)”.

Terdapat juga dasar hukum islam tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam Q,S, An-Nisa ayat 4-5 :

وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً ۚ فَإِنْ طِبَّنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ

نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا ﴿٤﴾ وَلَا تُوْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ

الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا

هُم قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٥﴾

4. berikanlah maskawin (mahar) kepada wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian dengan penuh kerelaan[267]. kemudian jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari maskawin itu dengan senang hati, Maka makanlah (ambillah) pemberian itu (sebagai makanan) yang sedap lagi baik akibatnya.

5. dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya[268], harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.

[267] Pemberian itu ialah maskawin yang besar kecilnya ditetapkan atas persetujuan kedua pihak, karena pemberian itu harus dilakukan dengan ikhlas.

[268] Orang yang belum sempurna akalnya ialah anak yatim yang belum balig atau orang dewasa yang tidak dapat mengatur harta bendanya.

“Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (yang ada didalam kekuasaanmu) yang menjadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik” (QS. An-nisa [4] : 4-5).

Apabila lelaki atau penanggung jawab keluarga sudah tidak ada sama sekali, sedangkan yang ditanggung jawabkan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya maka kewajiban memberikan nafkah menjadi tanggung jawab negara. Dananya berasal dari zakat golongan ini termasuk kedalam golongan fakir miskin. Dalam bidang ketenagaan kerja antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja sehingga pengusaha wajib melakukan pekerjaanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh memperkerjakan pekerja diluar kemampuannya. Dalam konsep masyarakat modern,

masalah kesehatan telah menjadi masalah publik sehingga hal ini berkait tentang kebijakan negara. Negara dalam hal ini berpandangan bahwa :

1. Manusia secara individual perlu dipenuhi berbagai kebutuhan
2. Kebutuhan-kebutuhan primer setiap manusia harus dipenuhi secara menyeluruh
3. Hukum mencari rizki itu adalah mubah, sehingga semua orang berhak bekerja sehingga diberlakukan sama
4. Nilai-nilai leluhur harus mendominasi semua interaksi yang terjadi antar individu ditengah tengah masyarakat

Islam membagi kebutuhan dasar (*al-hajat al-asasiyah*) menjadi dua sebagai berikut: Dari sinilah dapat dilihat kewajiban untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat ialah kewajiban Negara.

- a. Kebutuhan dasar individu yaitu sandang, pangan, papan.
- b. Kebutuhan dasar seluruh rakyat yaitu keamanan kesehatan dan pendidikan

3. Pandangan Fiqih Siyasa Tanfidziyah terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Moral dan Kesusilaan serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agam . Pasal 86 Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan upaya agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang optimal sesuai dengan Fiqih Siyasa Tnfidziyah kesehatan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi setiap warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu kewajiban

negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk ubay bin ka'ab. Akan tetapi beda dengan halnya keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya karena itu dalam melaksanakan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Baqarah Ayat 195 :

﴿وَأَنْفَعُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا ۗ﴾

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ۙ ﴿١٩٥﴾ (البقرة/2: 195-195)

“Dan belanjakanlah (Harta benda mu) dijalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri kedalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai Anjaga keselamatan dan kesehatan kerja adalah wajib (QS. Al-Baqarah [2 [2]: 195-19

Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 sesuai dengan Fiqih Siyash Tanfidziyah yang artinya menjalankan atau menerapkan aturan-aturan yang sesuai dengan Undang-undang yang berlaku dapat dialihkan menjadi penyelenggaraan standar profesional kerja. Deng

mewajibkan Perusahaan menerapkan sistem SMK3 yang sesuai dengan prinsip syariah maka perusahaan telah ikut membantu Negara dalam upaya melindungi K3 pekerja. Islam memerintahkan kita melakukan pekerjaan dengan cara sebaik-baiknya dengan cara mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Qoshosh Ayat 77 menjelaskan bahwa:

(وَابْتِغِ 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 ۗ۷) (القصص/28: 77-77)

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(QS. Al-Qoshosh: 77)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia tidak di perbolehkan berbuat kerusakan dimuka bumi. Ini berarti manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja perlu adanya K3 agar dapat diketahui hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan dan dapat menghindari hal-hal yang merusak lingkungan tersebut.

B. Tinjauan Umum Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan berupa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan Umum (K3) Keselamatan Kerja atau *Occupational Safety*, dalam istilah sehari-hari sering disebut dengan *safety* saja, diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.⁴⁴ Perusahaan memiliki peran penting didalam penyelenggaraan K3 sebagaimana diatur dalam pasal 87 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen

⁴⁴ A.M. Sugeng Budiono. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. 2003*(Semarang : Badan Penerbit UNDIP) h.171

kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” hal ini memberikan konsekuensi hukum bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak atau jaminan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.⁴⁵ Sasaran manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ialah mengurangi mengurangi dan menghilangkan faktor-faktor yang berperan dalam kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja dit

Tempat kerja sehingga terwujud suatu tempat kerja yang aman dan sehat yang dapat mendukung proses berproduksi yang efisien dan produktif. Sedangkan dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1 tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.⁴⁶

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan,
2. Memberi pertolongan pada kecelakaan
3. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
4. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca sinar atau radiasi, suar dan getaran.
5. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
6. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang baik
7. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
8. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya
10. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
11. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
12. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan dan pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi

⁴⁵ Pasal 87 Ayat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

⁴⁶ Syukri sahib, *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Jakarta: Bima2001) hlm. 175

bertambah tinggi kecelakaan kerja secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai “kejadian yang tak terduga”.

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja adalah suatu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi. Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.⁴⁷

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan

⁴⁷ Bab 1 Pasal 2 UU. Kesehatan Republik Indonesia Tahun 1960.

oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.⁴⁸

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.⁴⁹ Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental, kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.⁵⁰ Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja terdiri dari.⁵¹

- a) Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis
Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.
- b) Bekerja sesuai waktu yang ditentukan
Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.
- c) Perlindungan Karyawan

⁴⁸ M. Yani, *manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 1; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012) 157-158.

⁴⁹ Kurniawidjadja, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja* (Universitas Indonesia: Jakarta, 2010), 72

⁵⁰ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (UB Press: Malang , 2011), 28

⁵¹ Gary Dessler, *Manajemen Personalialia* (Cet.3; Erlangga; Jakarta, 1997), 346

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Dalam pasal penjelasan 1 UU No. 23 Tahun 1992 Tentang kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pengertian ini digunakan karena upaya penyelenggaraan K3 selain diatur dalam UU No. Tahun 1992 Tentang Kesehatan bahwa unsur penyelenggara upaya kesehatan salah satunya ialah K3 pada penjelasan pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi K3 tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Jadi, K3 adalah usaha perlindungan terhadap pekerja terkait dengan pekerjaannya, untuk menjaga dan mencegah terjadinya resiko kerja pada pekerja di perusahaan serta menjamin kesejahteraan pekerja.⁵²

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang K3 No.13 Tahun 2003 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

⁵² PP. No. 50 Tahun 2011 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

K3 adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁵³

1) Adapun indikator-indikator keselamatan kerja meliputi.⁵⁴

a. Metode kerja

Merupakan serangkaian tatacara atau aturan yang harus dipatuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya. Lingkungan Kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya

b. Mesin dan Peralatan.

Merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan. Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu :

1) Kondisi berbahaya,

yaitu kondisi yang tidak aman dari : mesin, perakitan, pesawat, bahan , lingkungan, proses, sifat pekerjaan, dan cara kerja. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain: kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan, cacat tubuh yang tidak ketara, keletihan dan kelesuhan, sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

⁵³ Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan pecegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), hlm 1

⁵⁴ *Ibid*, hlm, 2.

2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut.⁵⁵
 - a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - 1) *Layout* pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
 - 2) Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
 - 3) Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan
3. Perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a) Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
 - b) Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja. Penggunaan prosedur kerja, prosedur kerja merupakan tata cara mengerjakan sesuatu yang harus ditataati dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara optimal berdasarkan prosedur kerja yang ada, sehingga dapat mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan

3. Suasana kejiwaan Tenaga Kerja

Tenaga yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin,

⁵⁵ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (UB Press; Malang, 2011), hlm.108

akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan. K3 adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.⁵⁶ .

4. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal (1) ayat (2) menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. Yaitu Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁷

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja)

⁵⁶ Astuti, Okky Suli, “Pengaruh Dan Keselamatan Kerja Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yoyakarta” *Skripsi* Universitas Pembangunan Nasional “Veteran, 2011

⁵⁷ Pasal 1 Angka 3 UU. No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Menerima imbalan atau upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan maupun batasan usia yang telah diatur oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.⁵⁸ Sedangkan menurut Payaman tenaga kerja ialah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara Praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan batas umur⁵⁹.

5. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.⁶⁰ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

- a. Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia

⁵⁸ Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal 7.

⁵⁹ Sendjun H Manululang , 1998, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Citra, hal.03.

⁶⁰ Pius Partanto, 2001, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya : Arkola, hal.345.

di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

c). Berdasarkan batas kerja.

1. Angkatan kerja Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela

d). Berdasarkan kualitasnya.

1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.⁶¹

⁶¹ Dwiyanto Agus, 2006 , *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Hal. 45.

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, 2 dan 3 menyebutkan bahwa:

3. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerjaan atau buruh guna mewujudkan produktivita kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap perusahaan wajib menerapkan perlindungan hak dan kewajiban tenaga kerja untuk memperoleh atas keselamatan dan kesehatan kerja tertuang dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 87 ayat 1 dan 2 yang berbunyi:

- a. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sitem perusahaan.
- b. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan peraturan Pemerintah.⁶²

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus

⁶² Pasal 87 ayat dan 2 UU, N0, 13 Tahun 2003.

dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁶³ Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang NoPeraturan Pemerintah No. 8 Tahu 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saatdiputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnyaenam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila

⁶³ Darwin Pint. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra, hal. 213.

hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 sampai dengan pasal 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Dari penjelasan pasal-pasal tersebut. Tenaga kerja mempunyai hak-hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yaitu:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

1. Hak-Hak Tenaga Kerja

Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan hak-hak tenaga kerja perusahaan pt budi starch & sweetener tbk di kecamatan muara sungkai agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang dalam pasal 87 Ayat 1 dan 2 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan⁶⁴.

Dalam penjelasan tentang hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja tertuang dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13

⁶⁴ Lalu Husni, 2005, *pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, jakarta : Raja Grafindo Persada, hal. 133-136.

Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan Hak-hak Para Tenaga Kerja Terdiri Dari beberapa pasal yaitu:

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerjasetelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

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

Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerjamempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.⁶⁵

2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a. Hak Pemberi Kerja :

⁶⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan .

1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
 2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
 3. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.
- b. Kewajiban Pemberi Kerja
1. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
 2. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam. seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
 3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
 4. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
 5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.
 6. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
 7. Wajib menjalankan manajemen K3 sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.
 8. Wajib mengikut sertakan dalam program BPJS.⁶⁶

3. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Tenaga

Secara umum kecelakaan Kerja di PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk. Selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengatur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya

⁶⁶ <http://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 3 Desember 2019.

kecelakaan. Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-undang K3, Lembaga Negara Nomor 1 Tahun 1970 adaah UU K3 yg berlaku secara nasional di wilayah hukum Republik indonesia dan merupakan induk dari peraturan seluruh K3 selanjutnya diperbaharui oleh Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terletak pada pasal 86 ayat 1.

Membahas tentang K3 yang berlaku secara nasional. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan.⁶⁷ Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. ”Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.⁶⁸

Dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Kutipan di atas adalah konsiderans Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan yang bersumber dari pasal 86 ayat 1,2, dan 3. Oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum membawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan sebagai berikut⁶⁹.

⁶⁷ I Komamang Ardiana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Graha Ilmu, 2012), h. 225

⁶⁸ Pasal 1, 2, dan 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan..

⁶⁹ I Komang Ardana, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 228.

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien;
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara tanpa hambatan apapun. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi.
4. Setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

4. Perlindungan Atas Moral dan kesusilaan Tenaga Kerja

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama⁷⁰. Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup: Norma keselamatan kerja, Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, Norma - kerja. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja⁷¹. Agar supaya aman melakukan pekerjaannya sehari - hari, untuk meningkatkan produksi dan peroduktivitas nasional maka tenaga kerja harus dilindungi dari pelbagai soal disekitarnya serta pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Bahaya yang dapat timbul dari mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara-cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik

⁷⁰ Pasal 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

⁷¹ Ibid Pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

dan mental dari pada pekerjaannya, harus sejauh mungkin diberantas dan atau dikendalikan. Oleh sebab itu hak atas perlindungan dimaksud di atas harus diberikan kepada tenaga kerja. Yang dimaksud dengan pembinaan norma perlindungan kerja ialah pembentukan pengetrapan dan pengawasannya. Apa yang dimaksud dengan norma ialah "*standard*" ukuran tertentu yang harus dijadikan pegangan pokok. Norma keselamatan kerja meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara - cara melakukan pekerjaan

Norma kesehatan kerja dan *hygiene* perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja⁷².

5. Perlakuan Yang sesuai dengan Harkat dan martabat Manusia serta nilai-nilai agama yang berlaku Terhadap Tenaga Kerja.

Sesungguhnya bekerja mempunyai makna banyak, luas dan dalam di dalam tiap peri-kehidupan. Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan adalah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniyah. Makna berbeda ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

Makna bekerja ditinjau dari segi spirituil adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan

⁷² Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

kepada Tuhan Yang Maha Esa. Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan istirahat, cuti, kerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing yang diakui Pemerintah, kewajiban sosial/ kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan berhak atas/ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi. Dalam hal seorang tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak menerima ganti kerugian⁷³.

Di Indonesia azas gotong royong merupakan ciri khas dari pada kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Oleh karena tenaga kerja adalah sedemikian pentingnya bagi kehidupan bangsa dan malahan merupakan faktor yang menentukan dari pada mati - hidupnya bangsa itu sendiri, baik fisik maupun kulturil, maka perlu diadakan pengaturan sebaik - baiknya yang dimulai sebelum orang menjadi tenaga kerja sampai ia masuk keliang kubur.

Sehubungan dengan itu, Maka Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara ke - IV telah menetapkan beberapa keputusan dalam bidang tenaga kerja dan Undang - undang tentang Ketentuan - ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja ini dimaksud sebagai perwujudan dari pada ketetapan - ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara itu. Akhirnya perlu diterangkan bahwa yang dirumuskan dalam Undang - undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan - ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja ialah pokok - pokok untuk menjamin kedudukan sosial - ekonomis tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur

⁷³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

kebutuhan sosial ekonomis tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia.

6. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).

Kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (*hiperkes*) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja antara lain.⁷⁴ Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

Lebih jauh lagi sistem ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.⁷⁵ Manfaat dari pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Dapat memicu kinerja kerja pekerja. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Dengan pelaksanaan K3, karyawan akan merasa terjamin

⁷⁴ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), 3.

⁷⁵ *Ibid*, hlm, 5

aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicu motivasi dan kinerja kerja mereka.

- b. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
- c. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia SDM. Para tenaga kerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip K3 pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
- d. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga yang bersaing, hal tersebut dipacu oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, K3 juga bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas, kenyamanan kerja dan partisipasi tenaga kerja. Dengan meningkatnya produktivitas, kenyamanan kerja dan partisipasi tenaga kerja maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari para tenaga kerja.⁷⁶

D. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Tenaga Kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan instrumen yang memberikan perlindungan kepada pekerja dari bahaya akibat terjadinya kecelakaan kerja. Dalam melakukan sebuah pekerjaan terutama di bidang konstruksi, industri dan produksi angka terjadinya suatu kecelakaan tidak dapat diprediksi kecelakaan bisa saja terjadi setiap saat dan di waktu yang tidak diduga.

⁷⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Refika Aditama, 2010), h, 162.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan K3 yang dimaksud adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap yang lemah.⁷⁷ Artinya jaminan keselamatan kerja ditujukan kepada para pekerja untuk melindungi dari terjadinya kecelakaan kerja. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja, menurut pendapat Agusmidah perlindungan pekerja di bagi menjadi 3 (tiga) macam.⁷⁸:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha.
2. usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi sehari.
3. hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal ini pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis antara lain perlindungan upah, jamsostek, dan tunjangan hari raya

Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha harus memberikan waktu dan cuti. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan-bahan yang diolah perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari

⁷⁷ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dn Hukum Islam*, (Malang: Uin Maliki Malang, 2012), h 36.

⁷⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia), h. 61.

segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat maupun bahan dari suatu hubungan kerja. Dari tiga hal tersebut diatas kita dapat menyimpulkan bahwasanya perlindungan K3 merupakan hal yang amat mendasar untuk dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan.

Hal-hal yang berkaitan tentang tiga aspek diatas harus dipenuhi terutama mengenai pembiayaan operasional pekerja, pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja wanita, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenagakerja. Hal ini merupakan konsep dasar dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi pekerja akan meningkatkan kinerja kerja para pekerja dan terciptalah lingkungan yang kondusif antara pengusaha dan pekerja

1. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3)

a. Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat (SMK3).

Adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Penjelasan mengenai Sistem Manajemen K3 juga di jelaskan dalam PER.05/MEN/1996 pasal (1) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber data yang dibutuhkan bagi penerapan, pengembangan, dan pemeliharaan kebijakan k3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁷⁹ Kemudian dijelaskan juga dalam pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Langkah awal dalam penerapan sistem manajemen keselamatan kerja adalah dengan menunjukkan komitmen

⁷⁹ Per.05/men/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.

dan kebijakan K3, dengan mengadakan suatu pernyataan yang tertulis yang ditanda tangani oleh pengusaha yang didalamnya memuat semua tentang visi, misi perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta seluruh rangkaian kegiatan yang bersifat menyeluruh umum maupun operasional. Hal diatas sesuai dengan PP No 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Bahwa.⁸⁰:

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaan.
2. Kewajiban sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
3. Memperkerjakan pekerja atau buruh paling sedikit 100 (seratus) orang atau, Mempunyai potensi bahaya yang cukup tinggi.
4. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Perusahaan menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi Standar Internasional Selanjutnya dijelaskan juga dalam pasal (6) PP No 50 tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa: SMK3 sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) meliputi:

1. Penetapan Kebijakan K3
2. Perencanaan K3
3. Pelaksanaan rencana K3
4. Pemantauan dan evaluasi kerja K3 dan

⁸⁰ Pp No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 Tujuan utama perusahaan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:
 - 1) .Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
 - 2) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan asaran penerapan K3.
 - 3) Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
 - 4) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan
 - 5) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.
- c. Sistem Manajemen K3 dalam menyusun kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi :
 1. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendali resiko
 2. Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik.
 3. Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan
 4. Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan K3.
 5. Penilaian efisiensi dan efektifitas sumber daya yang disediakan.
 6. Memperhatikan peningkatan kerja manajemen K3 secara terus-menerus.
 7. Memperhatikan masukan dari pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau buruh.

- d. Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin tertentu dari kementerian kerja dan Transmigrasi termasuk untuk pengoperasian ketel uap, bejana tekan, produksi dan alat-alat beran angkut. Sesuai pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen K3 penerapan SMK3 bertujuan.⁸¹.
1. Meningkatkan efektifitas perlindungan K3 yang terencana, terukur dan terintegrasi;
 2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh; serta
 3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisiensi, untuk mendorong efektifitas.
- e. Penerapan SMK3 mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan antara lain.⁸²:
1. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja;
 2. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
 3. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa nyaman, aman dalam bekerja.
 4. Meningkatkan *image market* terhadap perusahaan .
 5. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan.

2. Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Penyakit akibat kerja dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di Indonesia belum dilaksanakan dengan

⁸¹ Pasal 2 PP. No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

⁸² PP. No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

maksimal. Sebagai penyebab terjadinya kurang kesadaran pekerja, kualitas pekerja dan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan resiko kerja sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman yang sudah disediakan perusahaan. Dalam penjelasan UU No 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya K3 supaya tidak terjadi gangguan pada kesehatan pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya.⁸³

Pasal 1 ayat 6 Undang-undang No. Tahun 1992 tentang Jamsostek, K3 adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat bekerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Jika terjadi kecelakaan kerja pengusaha/perusahaan wajib untuk melaporkan pada pemerintah.⁸⁴

Dalam Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang penyakit akibat hubungan kerja, penyakit yang timbul karena hubungan kerja ialah penyakit yang timbul akibat hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.⁸⁵

3. Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja .

Mengenai tingginya potensi kecelakaan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi penyebab terjadinya kecelakaan kerja. yaitu:

- a. Faktor material, Bahan, atau Peralatannya Misalnya, bahan yang seharusnya dibuat dari besi, namun ingin memeperkecil pengeluaran digunakanlah bahan yang terbuat dari plastik yang lebih ringan sehingga sangat mungkin terjadinya kecelakaan.⁸⁶

⁸³ Penjelasan UU. No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

⁸⁴ UU, No. 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK.

⁸⁵ Kepres. No 22 Tahun 1992 Tentang Penyakit Akibat Hubungan Kerja.

⁸⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* ,(Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.87

b. Faktor bahaya atau sumber bahaya ada dua sebab:

Perbuatan berbahaya, misalnya metode kerja yang digunakan salah dan tidak sesuai aturan, kecapekan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

- 1) Kondisi keadaan yang berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman seperti: mesin atau peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
- 2) Faktor yang dihadapi misalnya, kurangnya perawatan terhadap mesin dan peralatan sehingga tidak bisa dipakai dengan sempurna.
- 3) Faktor manusianya, Misalnya, karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan salah penempatannya misalnya pekerja lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.

Menurut Anizar dalam bukunya yang berjudul teknik keselamatan dan kesehatan industri, secara umum penyebab terjadinya kecelakaan kerja ada dua, yaitu *unsafe action* (Faktor manusia) dan *unsafe condition* (Faktor Keadaan).⁸⁷ Kecelakaan disebabkan unsafe action Unsafe action dapat disebabkan oleh berbagai hal berikut, Ketidak seimbangan fisik tenaga kerja, yaitu :

- a. Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah
- b. Cacat fisik
- c. Cacat sementara
- d. Kepekaan panca indra terhadap sesuatu
- e. Kurang Pendidikan
- f. Kurang Pengalaman
- g. Salah mengartikan suatu perintah

⁸⁷ Anizar. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri* (Yogyakarta: Graha ilmu 2012). 3

- h. Menjalankan pekerjaan tanpa kewenangan
- i. Menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian
- j. Pemakaian alat pelindung hanya berpura-pura
- k. Mengangkut beban yang berlebihan
- l. Bekerja berlebihan melebihi jam kerja

Unsafe Condition dapat disebabkan oleh berbagai hal berikut:

- a. Peralatan yang sudah tidak layak pakai
- b. Ada api ditempat bahaya
- c. Pengaman gedung yang kurang standard
- d. Terpapar Bising
- e. Terpapar radiasi
- f. Pencahayaan atau ventilasi yang kurang atau berlebihan
- g. Kondisi suhu yang membahayakan
- h. Dalam keadaan pengaman yang berlebihan.
- i. Sifat pekerjaan yang mengandung potensi bahaya.

4. Sanksi Pelanggaran K3

Dalam UU Ketenagakerjaan sanksi pelanggaran K3 yang diatur dalam pasal 190 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸⁸ Sebagai berikut:

- a. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38, Ayat (2), Pasal 45 Ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- b. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 1. Teguran;
 2. Peringatan tertulis.
 3. Pembatasan kegiatan usaha.

⁸⁸ Pasal 190 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Pembekuan kegiatan usaha.
5. Pembatalan persetujuan.
6. Pembatalan pendaftaran.
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
8. Pencabutan izin.

5. Ketentuan Mengenai Sanksi Administratif

Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh menteri. Adapun mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pasal 15.⁸⁹ yakni:

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

⁸⁹ Pasal 15 Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.



DAFTAR RUJUKAN

A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- AS Susiadi, *Metodologi Penelitian*, Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2014.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum kerja: Hukum ketenagaKerjaan Bidang Hubungan kerja*, Jakarta:Rajawali Pers, 2008.
- Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010
- A.M Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*, Semarang : Bada penerbit UNDIP, 2003.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Refika Aditama, 2010
- Anizar. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri* Yogyakarta: Graha ilmu 2012
- Ali, M.D. *Hukum Islam Pangantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* UB Press: Malang, 2011.
- Dwiyanto Agus, 2006 , *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Darwin Pint. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra, 2000
- Ibnu Taimiyah, *Syarbu Kitab al-siyasati al-Syar'iyah*, Penerbit mu'assasah al-Mukhtar,Kairo, 1424H/2007 M.

- I Komamang Ardiana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1; Graha Ilmu, 2012
- Lalu Husni, *pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Morissan, Andy Cory W, Farid Hamid, *Metode Penelitian Survei Jakarta*: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2007.
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet 1; Mitra Wacan Media; Jakarta 2010.
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Gary Dessler, *Manajemen Personalia* Cet 3; Erlangga, Jakarta, 1997
- Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola : Surabaya, 2001
- Ronny Kountur, Jakarta, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, 2004. Rudi
- Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cet; Jakarta: Penerbit PPM, 2007
- Morissan, Andy Cory W, Farid Hamid, *Metode Penelitian Survei Jakarta*: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* Bandung:Tarsito, 2003.
- Sentosa Sembiring, *Hukum Asuransi*, Bandung : Nuansa Aulia, 2014
- Syukri Sahib, *Teknik Manajemen Keselamatan kerja*, Jakarta : Bima 2001.

- Shihab, M.Q. *Tafsir Al-misbah* (Volume 7), Jakarta; Lentera Hati, 2002
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: Rineka Cipta*, 2002.
- Sutrisno Hadi, *Metode Reseach Jilid 1 Yogyakarta: Andi*, 2002.
- Suhar Arikunto, *Prosedur penelitian suratan pendekatan Jakarta, Rincek Cipta*, 2006.
- Sarifudin aswar, *metode penelitian*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 1998.
- Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan pecegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996.
- Sendjun H Manululang , *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Citra, 1998
- Suardi, R. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, penerbit PPM, Jakarta. 2005.
- Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip Dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta : Mutiara, 1996.
- Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenaga Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

B. Undang-undang :

- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan.
- Undang-Undang Kesehatan Republik Indonesia Tahun 1960.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Keputusan Presiden No 22 Tahun 1992 Tentang Penyakit Akibat Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Peraturan Pemerintah No. 50 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Peraturan Menteri No. 5 Tahun 1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Peraturan Menteri BUMN Nomor 1 Tahun 2011.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 4 Tahun 1987.

C. Internet

<http://repository.radenintan.ac.id/4591/1/Skripsi%20riza%20arizona.pdf> Diakses pada jam 10:00 pm tanggal 1 oktober Tahun 2021.

<https://media.neliti.com/media/publications/115043-ID-perlindungan-keselamatan-dan-kesehatan-k.pdf>. Diakses pada jam 12:00 am tanggal 12 Oktober Tahun 2021.

Budi *starch & sweetener.com* diakses pada jam 08:33 am Tanggal 13 Desember 2021.

<https://www.hestanto.web.id/KetenagaKerjaan/> pdf. Diakses pada tanggal 20 Oktober pada jam 07:08 pm Tahun 2021.

<http://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada jam 14:09 am tanggal 3 Desember 2021.

D. Sumber Jurnal

Ambarwati, A. (2009). Jurnal Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Islam. MUNAWAZAH, Vol, 1 (No. 2). Diakses Pada jam 09:23 pm November 2021.

A. Sumber Skripsi

Astuti, Okky Suli, “Pengaruh Dan Keselamatan Kerja Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yoyakarta” Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Fakultas Teknik, 2011

Dian Octavianina Saraswati, “Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja di

Perusahaan Tenun PT. *Musitex* Kabupaten Pekalongan”,mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2007.

Elan Jaelani: Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, Hukum Ketenagakerjaan, SKRIPSI STAI Bhakti Persada, Fakultas Syariah dan Hukum Bandung, 2018

Gunarto Suhardi,Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak *Outsourcing*, Skripsi Universitas Atmajaya Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta 2006.

Kurniawidjadja, Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja, Skripsi Universitas Indonesia Fakultas Hukum: Jakarta 2010.

Fakultas Syariah dan Hukum: UIN Maliki Malang, 2012.

Nur Rofiah, judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Mashlahah Mursalah)”,mahasiswi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.

Yulia Sri Suryani,” Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Kayu Lapis PT. *East Mark* Temanggung” Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014.

Yusuf Subkhi, Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Perspektif Undang undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam,

B. Sumber Dokumen

Lampiran Nomor 9 Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian Tanggal 30 Juni 2013 PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk

Lampiran Nomor 10 Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian Tanggal 30 Juni 2013 PT Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk

Lampiran Nomor 29 Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian Tanggal 30 Juni 2013 PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk

C. Wawancara

Arifin, Tenaga Kerja Harian Dibidang Pengangkutan Tepung Tapioka PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 19 November 2021

Defrison, Karyawan di Bidang Penjagaan Biogas PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 19 November 2021.

Hendri, HRD PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk, Wawancara tanggal 18 November 2019.

Kamris, Staf Karyawan PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 18 November 2021

Muhammad Yusuf, Staf Administrasi PT. Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara 18 November 2021

Samijo Sutrisno, Tenaga Kerja Harian PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 19 November 2021.

Sumarno, Tenaga Kerja Harian Pembongkaran Singkong PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 19 November 2021

Salman, Kepala lapangan Tenaga Kerja Harian PT Budi *Starch & Sweetener* Tbk, Wawancara Tanggal 19 November 2021

