

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam kehidupan, manusia sebagai makhluk individu dan sekaligus makhluk sosial memiliki berbagai keperluan hidup dalam pemenuhan kebutuhan yang beraneka ragam dan dalam keperluan hidup tersebut tidak mungkin dapat diproduksi sendiri oleh individu yang bersangkutan sehingga memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain dalam hal berusaha dan bekerjasama.¹ Seperti halnya hubungan majikan dan buruh, mereka saling membutuhkan satu sama lain. Majikan membutuhkan buruh dalam proses produksi untuk kepentingan perusahaan. Sementara buruh membutuhkan majikannya untuk mendapat upah yang layak atas tenaga yang diberikan.

Oleh karena itu buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya majikan harus memperlakukan buruh sebagai mitra kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Hubungan antara majikan dan buruh harus saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama, meskipun secara modal dan financial kedudukan majikan adalah pihak yang berada di atas buruh, namun keberhasilan dan keuntungan usaha sangat bergantung pada buruh.

¹ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007, hlm.7

² Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Cet Ke-6, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 286

Apabila buruh nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari majikan, maka ketekunan kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja buruh akan maksimal. Karena buruh memandang keuntungan perusahaan adalah berkah bagi kesejahteraan mereka.³

Islam memerintahkan majikan untuk memperhatikan kesejahteraan buruhnya yang miskin dan lemah.⁴ dan menempatkan buruh sebagai manusia yang terhormat dan bermartabat dalam relasi kerja antara buruh dan majikan, buruh diposisikan selayaknya saudara majikan. Islam mengharuskan majikan untuk memperlakukan buruhnya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri baik dalam kelayakan pakaian, makanan maupun tempat tinggal.

Salah satu aspek memperlakukan buruh secara baik adalah dengan memberikan hak dan kewajiban secara seimbang baik dari sisi beban kerja maupun hak upah yang diterimanya. Sehingga melahirkan konsep relasi padu, serasi serta penuh harmoni.⁵

Allah memerintahkan kepada majikan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada buruh, sebab buruh merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah buruh tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.⁶ Bahkan buruh merupakan salah satu pihak terpenting dalam kegiatan bisnis, tanpa adanya buruh perusahaan tidak

³ *Ibid*, hlm.272

⁴ Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004, hlm. 87

⁵ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, *Op cit*, hlm.102

⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. Ke-3, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 155

akan bisa jalan, dan tidak akan bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.⁷

Mengingat pentingnya buruh, maka buruh perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja.⁸

Jaminan sosial Tenaga Kerja merupakan hak bagi setiap buruh dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992, salah satu diantaranya dalam pasal 9 mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja yakni;

Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992, Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. biaya pengangkutan
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan
- c. biaya rehabilitasi
- d. santunan berupa uang yang meliputi:
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja
 2. santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya
 3. santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 4. santunan kematian.⁹

Pasal 20 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berbunyi:

- (1) Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ed. 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 81

⁸ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cet. Ke-4, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 140

⁹ Undang-undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm.131

mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penerapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri.¹⁰

Dengan adanya Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan Perlindungan kepada buruh beserta keluarganya suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari, dalam hal buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.¹¹

Dan hendaknya bagi para majikan maupun bagi para buruh memperhatikan benar-benar nilai-nilai dari Hubungan Perburuhan Pancasila, karena dengan terwujudnya Hubungan Perburuhan Pancasila dalam perusahaan akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menggairahkan, yang dapat menstabilkan jalanya roda perusahaan, yang pada akhirnya akan sangat menguntungkan kedua belah pihak, memberikan nilai manfaat perusahaan bagi masyarakat dan negara. Hanya dengan adanya saling pengertian antara majikan dan buruh, maka suasana kerja yang menyenangkan, ketertiban, keteraturan dan ketenangan dalam perusahaan akan terjamin.¹²

Suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam jalinan Hubungan Perburuhan Pancasila, dan dapat diciptakan melalui:

(a) Adanya syarat-syarat kerja yang baik

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm. 84

¹¹ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-6, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 97

¹² Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Cet. Ke-4, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hlm. 27

- (b) Hubungan antara majikan dan buruh yang harmonis, sehingga antara mereka selalu timbul toleransi
- (c) Hubungan antara buruh dengan sesama buruh lainnya
- (d) Keadaan perusahaan dengan usahanya.¹³

Buruh sebagai orang yang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya menjadikan tenaga buruh menjadi kepentingan majikan, merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh, sehingga buruh harus mengikuti tenaganya ke tempat dan pada saat majikan memerlukanya menurut kehendak majikan.

Dengan demikian maka segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijakan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka masih sulit tercapai keseimbangan antara kedua belah pihak yang menyebabkan terjadinya ketimpangan kedudukan dan kondisi antara buruh dan majikan mempunyai perbedaan yang sangat jauh.¹⁴ Bahkan terkadang buruh terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan dirinya sendiri karena terdesak ekonomi untuk mencukupi kebutuhan primer. lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga buruh yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga majikan mudah mencari tenaga buruh yang murah dan yang belum sadar akan hak-haknya.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. ditambah lagi dengan kondisi majikan yang

¹³ *Ibid*, hlm. 30

¹⁴ Kansil, *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Cet. Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hlm. 206-207

berposisi kuat sebagai pemilik modal dan buruh sebagai penyedia jasa yang berposisi lemah sehingga majikan dapat melakukan hal yang diinginkan yang tidak bisa dilakukan oleh buruh.¹⁵ Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, dan turut serta melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak.¹⁶

Dengan adanya peraturan perundang-undangan, buruh dapat memperjuangkan hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang sedikitnya sederajat dengan hak-hak dan kebebasan-kebebasan majikannya. Hal ini berarti bahwa wewenang majikan dikurangi (dibatasi) sedangkan kewajibannya diperluas. Bahkan di sana-sini kedudukan kaum buruh melebihi kedudukan kaum majikan. Majikan sekarang berkewajiban memberi jaminan untuk kesehatan tubuh, untuk hari tuanya, bila buruh jatuh sakit dalam lingkungan pekerjaan maka majikan berkewajiban membayar upahnya selama buruh sakit.¹⁷

Tetapi kenyataannya masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah perusahaan-perusahaan menginginkan buruh yang terampil, mempunyai *skill* yang tinggi guna menghadapi persaingan dengan pasaran di luar negeri, tetapi kebanyakan buruh yang tersedia di negara Indonesia tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, karena

¹⁵ M. Faruq an- Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam Pilihan Setelah Kegagalan Sistem Kapitalis dan Sosialis*, Cet. Ke-3, Jogjakarta: UII Press, 2002, hlm. 106

¹⁶ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-6, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 5

¹⁷ Moh. Saleh Djindang, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Cet Ke-11, Jakarta: PT Ichtiar Baru, 1989, hlm. 437

buruh di negara Indonesia berpendidikan rendah, kurang pengalaman, tidak mempunyai keahlian tertentu .¹⁸

Hal inilah yang menimbulkan sikap para majikan (pemberi pekerjaan) yang terkadang jarang memperhatikan kebutuhan buruh, selalu berusaha untuk memperkaya diri sendiri, berperilaku tidak manusiawi dan sewenang-wenang terhadap para buruh diantaranya seperti: menyangkut masalah pemenuhan hak-hak buruh terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak.¹⁹

Salah satu diantaranya mengenai hak atas jaminan sosial yang kurang maksimal di “ PT ABADI JAYA MANUNGGAL” Perusahaan Peleburan besi di kaliwungu, Kendal. Kecelakaan buruh sering terjadi di perusahaan peleburan besi tersebut karena tingginya tingkat resiko pekerjaan. Hal ini menjadi salah satu alasan penulis untuk menjadikan perusahaan tersebut sebagai obyek penelitian.

Dengan memperhatikan uraian di atas, penulis bermaksud mengkaji permasalahan tersebut melalui sebuah studi Implementatif mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang penulis tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP JAMINAN KECELAKAAN KERJA (Studi

¹⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ed. 2, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm.57

¹⁹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. Ke-3, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 154

Implementatif Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal).

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam penyusunan skripsi ini permasalahan-permasalahan yang hendak penulis kemukakan adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal menurut pasal 9 UU No.3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Bagaimanakah Analisis Hukum Islam terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja menurut pasal 9 UU No. 3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal menurut pasal 9 UU No.3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Untuk mengetahui Analisis Hukum Islam terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Pasal 9 UU No. 3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal.

D. TELAHAH PUSTAKA

Dalam telaah pustaka ini, penulis melakukan penelaahan terhadap hasil-hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan tema ini guna menghindari terjadinya penulisan ulang dan duplikasi.

Dalam skripsi Saudara Khotib yang berjudul “*Buruh Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, telah menguraikan pada kedudukan serta perlindungan buruh *outsourcing* yang dikomparasikan dengan kedudukan buruh dalam sistem perburuhan Islam dan berkesimpulan bahwa buruh *outsourcing* kedudukannya sangat lemah dan itu bertentangan dengan sistem perburuhan Islam.²⁰

Selain itu ada juga skripsinya Siti Anifah yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 (Pengupahan) dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Pelaksananya di CV. Aneka Ilmu Demak*”, dan berkesimpulan bahwa CV. Aneka Ilmu Demak dalam sistem pelaksanaan pengupahan sudah sesuai dengan hukum Islam dan tidak bertentangan dengan ketentuan pemerintahan.²¹

Sementara dalam skripsinya Ali Imron yang berjudul *Keselamatan Tenaga Kerja di Rumah Batik “SAKINAH” Unit Produksi (Analisis Berdasarkan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, intisari dari skripsi ini bahwa Pelaksanaan

²⁰ Khotib, *Buruh Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Syari’ah IAIN, Semarang, 2007, hlm 18

²¹ Siti Anifah, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 (Pengupahan) dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pelaksananya di CV Aneka ilmu Demak*, Fakultas Syari’ah IAIN, Semarang, 2006

Perlindungan Keselamatan Kerja di Rumah Batik “SAKINAH” Unit Produksi di Pekalongan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam pelaksanaannya perusahaan belum dapat memberikan perlindungan dan pencegahan secara maksimal karena terbatasnya dana.²²

Teori umum yang membahas tentang hubungan kerja banyak terdapat dalam buku-buku pengantar hukum ketenagakerjaan seperti *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* oleh Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, oleh Zaenal Asikin dan *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, oleh Lalu Husni yang hanya membahas tentang konsep dan dasar hukum ketenagakerjaan secara umum dan tidak spesifik.

Dari telaah pustaka di atas bisa diketahui bahwa kajian tentang perlindungan tenaga kerja masih bersifat teoritis. Disamping itu, sejauh diketahui penulis belum ada yang mengkaji masalah **“ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP JAMINAN KECELAKAAN KERJA (Studi Implementatif pasal 9 UU No. 3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal)**. Untuk itu penulis akan menelitinya dan hasil penelitian akan disusun dalam bentuk skripsi.

²² Ali Imron, *Keselamatan Tenaga Kerja Di Rumah Batik “ SAKINAH” Unit Produksi (Analisis berdasarkan Hukum Islam dan Undang-undang No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, Fakultas Syari’ah IAIN, Semarang, 2009, hal 17

E. METODE PENELITIAN

Metode yang akan penulis pakai dalam rangka membahas skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini Adalah penelitian lapangan (*field reserch*) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan berada langsung pada obyeknya, terutama dalam usahanya mengumpulkan data dan berbagai informasi.²³ Dengan kata lain peneliti berada di lapangan, dalam hal ini penulis akan mengadakan penelitian kepada buruh di suatu perusahaan yang bergerak di bidang peleburan besi yaitu di perusahaan “PT Abadi Jaya Manunggal Kendal”.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Yang dimaksud dari sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Sumber Data Primer

²³ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. Ke-4, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hlm.57

Yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, yaitu data dari :

- 1) Direktur “PT Abadi Jaya Manunggal” Perusahaan Peleburan Besi.
- 2) Personalia di PT Abadi Jaya Manunggal.
- 3) Buruh di PT Abadi Jaya Manunggal.

b. Sumber Data Sekunder

Yang dimaksud dengan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para informan.

- 1) Direktur “PT Abadi Jaya Manunggal” Perusahaan Peleburan Besi.
- 2) Personalia di “PT Abadi Jaya Manunggal”
- 3) Buruh di “PT Abadi Jaya Manunggal”.

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.

Observasi yang digunakan adalah observasi nonpartisipan yaitu tidak ikut dalam kehidupan orang yang di observasi dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat.

4. Metode Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data yang diperlukan dan dianggap telah cukup memadai, kemudian data tersebut akan dianalisis oleh penulis. Dalam memberikan analisis yang kritis terhadap data-data tersebut, baik data primer maupun data sekunder penulis akan menggunakan metode analisis *deskriptif-analisis* yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang sedang berlaku. Metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (*fact finding*) yang tampak atau sebagaimana adanya.²⁴

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP JAMINAN KECELAKAAN KERJA di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal. setelah dideskripsikan kemudian dikaitkan menurut pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sesuai dengan pedoman penulisan skripsi, maka penulis akan membagi skripsi ini dalam lima bab. Yang mana antara bab satu dengan

²⁴ Hadari Nawawi dan H. Mimi Martini , *Penelitian Terapan*, Cet. Ke-2, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996, hlm. 73

bab yang lain disusun secara sistematis dan logis. Dalam setiap bab terdiri dari sub-sub pembahasan, untuk lebih jelasnya sistematika penulisan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama, penulis menjelaskan tentang perencanaan awal pembuatan skripsi ini mulai dari pendahuluan, dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan, supaya pembahasan skripsi ini tidak meluas, penulis membuat ulasan dengan pokok permasalahan agar menjadi jelas dan lebih terarah tujuannya. Dengan telaah pustaka, maka akan dapat diketahui posisi masalah yang sedang dibahas dengan hubungannya penelitian yang telah dilakukan oleh para pendahulu. Kemudian penggunaan metode penulisan yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan sebagai pendukungnya, yang terakhir dalam bab ini penulis menyusun terlebih dahulu sistematika penyusunannya, hal ini diharapkan agar lebih mudah dalam menjejarkannya. Dengan demikian dalam bab pertama ini ada enam sub bab yang akan dibahas yaitu antara lain, latar belakang permasalahan, permasalahan dan ruang lingkup tujuan penulisan, telaah pustaka, metode penulisan dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, skripsi ini membahas mengenai Pandangan Umum Jaminan Kecelakaan Kerja, meliputi Pengertian dan Dasar Hukum Jaminan Kecelakaan Kerja, Pembayaran Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Akad Ijarah Dalam Hukum Islam meliputi, Pengertian, Dasar Hukum,

Syarat dan Rukun Ijarah, Macam-macam Ijarah, Macam-macam buruh dan Pembayaran Upah

Bab ketiga, dalam bab ini berisi Gambaran Umum Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal Kendal meliputi Latar belakang perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal, mengenai visi dan misi, bidang usaha, struktur organisasi perusahaan, serta Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal.

Bab keempat, dalam bab ini diadakan Analisis pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal menurut pasal 9 UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Analisis Hukum Islam terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja menurut pasal 9 UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal. Dimana pada bab ini merupakan inti dari pembahasan skripsi ini.

Bab kelima, berisi penutup. Ini merupakan bab akhir dalam penulisan skripsi ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.