

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP JAMINAN

KECELAKAAN KERJA

A. Analisis Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal

Pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kualitas tenaga buruh dalam bidang produksi. Dalam pelaksanaan pembangunan buruh mempunyai peran yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya mewujudkan pengembangan dalam dunia usaha. Untuk itu sangat diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja terhadap buruh guna untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama dengan majikan.

Pemenuhan hak-hak dasar buruh harus disertai aturan yang memungkinkan buruh, pemodal/ majikan dan negara menjalankan fungsinya atas dasar nilai-nilai bersama. Majikan dengan memperhatikan pemenuhan hak-hak dasar buruh akan membuahkan efisiensi, stabilitas dan akhirnya akan berpengaruh kepada pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan berimbang. Semakin ditingkatkannya perlindungan hak-hak buruh maka akan menjamin distribusi pendapatan yang lebih baik bersamaan dengan peningkatan efisiensi dan produktifitas. Dengan memperhatikan perlindungan hak-hak buruh mempunyai

peran yang signifikan dan menentukan dalam upaya menanggulangi kemiskinan. Sebagai alat pemberdayaan, penciptaan peluang, peningkatan martabat buruh.¹

Buruh merupakan penggerak dari perusahaan, partner kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Buruh merupakan faktor penentu bagi maju mundurnya perusahaan dalam mencapai produktivitas yang maksimal. Sehingga perlu diberikan pemenuhan kesejahteraan buruh berupa jaminan sosial. Kesejahteraan dapat tercapai jika kebutuhan rohani dan jasmani buruh dapat tercukupi sehingga dapat hidup dengan tentram dan bahagia.

Dengan diwajibkan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka buruh dapat menjalankan pekerjaannya dengan aman tenang tanpa beban dan tidak memikirkan hal-hal lain sehingga barang yang dihasilkan menjadi optimal, karena jika terjadi musibah atau kecelakaan kerja, jaminan sosial memberikan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/ pengobatan pada saat seseorang buruh tertimpa resiko-resiko tertentu, baik bagi dirinya maupun keluarganya.²

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaranya harus didasarkan

¹ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya Strategi Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Cet Ke-1, Malang: In- TRANS Publishing, 2008, hlm. 25

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 123

pada undang-undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses serta berorientasi nirlaba.

Ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat dikatakan program jaminan sosial

1. Tujuan berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan, atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang yang bertanggung jawab terhadap keluarga.
2. Terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini
3. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.³

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat buruh di sektor formal. Buruh sektor formal adalah para karyawan perusahaan-perusahaan swasta.⁴

Adapun pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja lebih menekankan perlindungan bagi buruh yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, majikan memikul tanggung jawab utama dan secara moral majikan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 181

⁴ Adrian Sutedi. *Ibid*, hlm.178

kesejahteraan buruh. Begitu pula sebaliknya, buruh juga harus berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sehingga upaya untuk mewujudkan perlindungan bagi buruh dan anggota keluarganya dapat terselenggara dengan baik.⁵

Kiprah PT Jamsostek yang mengedepankan kepentingan hak normatif buruh di Indonesia terus berlanjut, sampai saat ini. Dengan penyelenggaraan yang semakin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat bagi buruh dan majikan, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.⁶

Akan tetapi apabila sedikit saja terjadi kelalaian majikan tidak memberikan jaminan sosial maka akan berimbas pada hubungan buruh dan majikan yang tidak baik. Kondisi demikian menyebabkan posisi jaminan sosial dalam pemberian perlindungan terhadap kecelakaan kerja menjadi semakin penting dalam suatu perusahaan.

Bagi perusahaan yang kurang memperhatikan jaminan kecelakaan kerja maka konsekuensi yang diterima oleh perusahaan adalah kerugian. Kerugian yang muncul seperti kehilangan tenaga buruh, penurunan produktivitas, sanksi pelanggaran regulasi dan yang paling fatal adalah kehilangan reputasi nama baik dari perusahaan.

Jaminan kecelakaan kerja dalam bidang jaminan sosial sekarang sudah menjadi salah satu tuntutan dalam dunia bisnis. Perkembangan teknologi yang pesat, penggunaan teknologi modern disemua sektor usaha, mulai dari yang

⁵ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 125

⁶ Adrian Sutedi, *Op Cit*, hlm. 180

berpola sederhana sampai pada penggunaan teknologi canggih. Semuanya merupakan pekerjaan yang tidak terlepas dari resiko yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja ditambah lagi tingginya bahaya dari pekerjaan. Hal ini harus menjadi perhatian pihak-pihak terkait, baik pemerintah, masyarakat dan pelaku usaha itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi tingginya kecelakaan kerja di Indonesia, antara lain sumber daya manusia (SDM), tidak memiliki keahlian dan keterampilan mengoperasikan mesin-mesin pabrik, status kesehatan kerja dan gizi kerja yang tidak memadai. Kemudian banyaknya pengangguran membuat tenaga buruh memilih lebih baik bekerja tanpa memperhitungkan pekerjaan yang berbahaya yang penting bekerja ketimbang menganggur dan lemahnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan.

Hal-hal yang harus diperhatikan jika buruh terkena musibah kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan
2. Pelatihan, instruksi, informasi, dan pengawasan kecelakaan kerja
3. Kemungkinan risiko yang timbul dari kecelakaan kerja
4. Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan
5. Perlindungan bagi buruh lain sebagai tindakan preventif (pencegahan)
6. Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja
7. Pengaturan buruh setelah terjadi kecelakaan kerja

8. Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang
9. Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.⁷

Apabila terjadi kecelakaan kerja, majikan wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi buruh yang tertimpa kecelakaan dan membiayai terlebih dahulu seluruh biaya pengobatan dan perawatan kepada tenaga kerja di rumah sakit, kemudian majikan wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa buruh kepada kantor Depnaker dan badan penyelenggara setempat atau terdekat sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja dengan mengisi formulir Jamsostek nomor 3 dari PT Jamsostek.

Kemudian melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor Depnaker dan badan Penyelenggara setempat atau terdekat, sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2x 24 jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan bahwa buruh tersebut sementara tidak mampu bekerja telah berakhir, cacat sebagian untuk selamanya, cacat total untuk selamanya, baik fisik maupun mental, meninggal dunia.⁸

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 172

⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet Ke-1, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 136

Laporan akibat kecelakaan kerja ini sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara dengan melampirkan formulir Jamsostek 3a

1. Fotokopi kartu peserta
2. Daftar absen buruh pada hari kecelakaan kerja
3. Kuitansi asli biaya pengangkutan dan kuitansi asli pengobatan dari rumah sakit
4. Surat istirahat dari dokter
5. Surat keterangan dokter dengan mengisi formulir Jamsostek 3 b untuk Kecelakaan Kerja
6. Bukti pembayaran upah terakhir sebelum terjadinya kecelakaan kerja.⁹

Melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa dengan mengisi formulir Jamsostek 3c.

Mengurus hak buruh yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.¹⁰

Contoh Kasus Kecelakaan Kerja dan Kecelakaan Biasa:

Contoh I:

Sdr. Amat bekerja di perusahaan sepatu merek Anak Mas yang berlokasi di Jalan Kaligawe Semarang. Ia menerima upah setiap bulannya Rp. 900.000,- dengan masa kerja di perusahaan selama dua tahun. Oleh perusahaan buruh dimasukkan dalam program Jamsostek termasuk program jaminan kecelakaan

⁹ Djumialdji, *Hukum Bangunan dasar-dasar Hukum dalam Proyek dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996, hlm. 45

¹⁰ Hardijan Rusli, *Op Cit*, hlm. 136

kerja yang preminya di bayar oleh perusahaan. Pada waktu berangkat kerja lewat jalan yang biasa dilalui, yaitu di Jalan Pemuda Semarang, karena kurang hati-hati terjadi tabrakan dengan sebuah sepeda yang membelok mendadak, akibatnya ia mengalami luka cukup parah dan dibawa ke rumah sakit untuk diobati dan dirawat opname.

Setelah tiga hari sembuh dan pulang ke rumah maka Sdr. Amat minta santunan pada PT. Jamsostek selaku badan penyelenggara dengan perincian biaya yang telah dikeluarkan, yaitu sebagai berikut:

1. Biaya angkutan dari tempat kecelakaan ke rumah sakit sebesar Rp 100.000,-
2. Biaya obat dan rawat inap Rp 1.200.000,-
3. Biaya dokter Rp 600.000,-
4. Biaya tukang pijat “sangkal putung” Rp 200.000,-
5. Jumlah seluruh biaya yang telah dikeluarkan Rp 2.100.000,-

Langkah-langkah dan santunan yang harus diterima dari PT Jamsostek atas peristiwa kecelakaan kerja yang diderita Sdr. Amat sebagai berikut: ¹¹

- a. Proses pertama kali yang harus dilakukan oleh Sdr. Amat adalah melaporkan kejadian kecelakaan kerja yang dialami kepada perusahaan dan perusahaan melaporkan kepada pegawai pengawas di kantor tenaga kerja dan PT. Jamsostek setempat paling lama 2 x 24 jam.
- b. Menyerahkan biaya-biaya yang telah dikeluarkan dengan dilampiri kuitansi dan surat keterangan dari rumah sakit dan disetujui oleh dokter rumah sakit sebesar Rp 1.800.000,- (biaya obat, dokter, dan rawat inap).

¹¹ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Cet. 1, Yogyakarta: Pustaka Yustisisa, 2009, hlm. 47

- c. Biaya tukang pijat “ sangkal putung” tidak dapat diganti oleh PT. Jamsostek
- d. Jadi, yang mendapat santunan dari PT. Jamsostek adalah sebesar: Rp 100.000,- + Rp 1.200.000,- + Rp 600.000,- = Rp 1.900.000,-

Contoh II:

Penggantian santunan dapat pula diberikan oleh badan penyelenggara PT. Jamsostek, apabila buruh sebagai peserta Jamsostek ketika melakukan pekerjaan mengalami kecelakaan kerja yang terjadi saat jam kerja dan di tempat kerja.

Contoh III:

Seandainya kecelakaan terjadi di daerah lain dan bukan pada akses jalan yang biasa dilalui oleh Sdr. Amat untuk menuju perusahaan atau pulang ke rumah, maka Sdr. Amat tidak berhak atas uang santunan dari PT. Jamsostek karena tidak termasuk kategori kecelakaan kerja.¹²

Mengenai Ruang lingkup kecelakaan kerja meliputi:

1. Pada waktu kerja
 - a. Yang termasuk dalam kecelakaan pada waktu kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa ditempuh.
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja

¹² Soedarjadi, *Ibid*, hlm. 48

- c. Kecelakaan yang terjadi di luar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang
 - d. Kecelakaan yang terjadi dalam tugas di luar kota/ negeri, yaitu selama perjalanan dari rumah/ tempat kerja menuju ke tempat dan perjalanan pulang kembali sesuai dengan surat tugas yang diberikan dan selama menjalankan tugas/ pekerjaan di tempat tujuan.¹³
 - e. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
 - f. Perkelahian di tempat kerja dapat dianggap kecelakaan kerja.
2. Di luar waktu kerja
- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olah raga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas
 - c. Kecelakaan yang terjadi di sebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (*base camp/* jurnal di luar jam kerja dan di luar waktu kerja (tidur, istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari urusan pekerjaan.
- Jika kecelakaan terjadi di luar areal/lokasi harus ada surat tugas.

3. Meninggal mendadak

Suatu kasus meninggal mendadak dapat dikategorikan akibat kecelakaan dalam hubungan kerja karena suatu alasan, baik di lokasi kerja maupun dalam perjalanan ke dan dari lokasi kerja, tanpa sempat mengalami rawat inap atau

¹³ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 128

mengalami rawat inap, tetapi tidak melebihi 24 jam terhitung sejak pada jam ditangani dokter/ para medis, langsung meninggal dunia.¹⁴

Perusahaan “ PT Abadi Jaya Manunggal” Peleburan besi adalah salah satu unit bisnis yang dimiliki Perusahaan “ PT Abadi Jaya Manunggal” yang bergerak dalam memproduksi besi beton. Perusahaan ini banyak mengandung resiko dalam pekerjaan diantaranya yang mempunyai resiko tinggi kecelakaan adalah pada proses peleburan besi karena berhadapan dengan api, berhadapan dengan material besi yang dilebur yang sudah menjadi cairan dalam keadaan suhu sangat panas, penggunaan teknologi mesin yang mengandung banyak bahaya ditambah lagi dengan resiko meledaknya material besi yang dilebur. Untuk menanggulangi resiko tersebut maka perusahaan diwajibkan memberikan jaminan kecelakaan kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan buruh beserta keluarganya. Hal ini untuk mendukung kelancaran dalam produksi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

Bentuk jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam undang-undang adalah dengan memberikan santunan kecelakaan kerja diantaranya biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan, biaya rehabilitasi dan pemberian santunan berupa uang yang meliputi salah satu diantaranya adalah Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB).

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada buruh atau keluarganya. Pembayaran santunan ini prinsipnya diberikan secara

¹⁴ Asri Wijayati, *Ibid*, hlm. 129

berkala dengan maksud agar buruh atau keluarganya dapat memenuhi sebagian dari kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Selain itu pembayaran santunan secara berkala dapat juga diberikan secara sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produktif dalam meningkatkan kesejahteraannya.¹⁵

Mengenai Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) adalah santunan sebagai pengganti upah selama buruh tidak bisa bekerja karena mengalami kecelakaan kerja, besarnya dihitung sejak buruh tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja sampai dengan buruh dapat bekerja kembali atau cacat/meninggal.

1. Perhitungan Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)

a. Lamanya STMB ditetapkan oleh buruh

Buruh tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja sampai yang bersangkutan dapat bekerja kembali yang dinyatakan dalam formulir 3 b

b. Buruh mengalami kecelakaan kerja pada saat berangkat kerja. maka STMB di hitung sejak tanggal kecelakaan sampai dengan 1 hari sebelum masuk kerja kembali

c. Buruh mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja, maka STMBnya di hitung sejak 1 hari setelah mengalami kecelakaan kerja sampai 1 hari sebelum masuk kerja kembali

d. STMB diberikan berdasarkan upah yang di laporkan kepada PT Jamsostek 1 bulan terakhir sebelum terjadinya kecelakaan.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Ibid*, hlm. 132

Contoh I:

Buruh A mendapat kecelakaan kerja pada tanggal 5 Maret 2004, maka upah yang dijadikan dasar dalam menghitung jaminan kecelakaan kerja adalah upah yang diterima pada bulan terakhir sebelum kecelakaan terjadi yaitu upah bulan Pebruari 2004, karena untuk bulan maret buruh belum menerima upah.

Contoh II

Buruh B mendapat kecelakaan kerja pada tanggal 30 Maret 2004, Perusahaan membayar upah buruh pada tanggal 25 Maret setiap bulannya.

Maka upah yang dijadikan dasar dalam menghitung jaminan kecelakaan kerja adalah upah yang diterima buruh pada bulan terakhir sebelum kecelakaan terjadi yaitu upah bulan Maret 2004, karena untuk bulan Maret buruh telah menerima upah.¹⁶

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja dalam bentuk jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara termasuk buruh bahkan termasuk warga negara asing yang menetap, sehingga buruh perlu dilindungi oleh hukum. Dalam hal ini pemerintah mengatur ketentuan tersebut pada pasal 9 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Undang-Undang Yang terkait yaitu Undang-Undang pasal 99 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan yang mengatur antara majikan dengan buruh telah banyak di keluarkan oleh pemerintah dengan tujuan agar diketahui dan dilaksanakan oleh mereka yang terlibat dalam proses produksi, sehingga dapat

¹⁶ [Http:// id. Yimg. com/ kq/ group/ 12317675/ 426364958/ name/ skep_jukais penyelesaian JKK-JK-JH3-3 pdf](http://id.Yimg.com/kq/group/12317675/426364958/name/skep_jukais_penyelesaian_JKK-JK-JH3-3.pdf)

menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis serta ketenangan kerja di lingkungan perusahaan.

Tetapi dalam penerapannya, masih banyak kendala dan penyimpangan dari peraturan yang ada, sehingga menimbulkan permasalahan yang sepenuhnya belum dapat terselesaikan dengan adil dan bijaksana.

Salah satu diantaranya dalam pelaksanaan perlindungan terhadap kecelakaan buruh dalam bekerja, dan cara penanganan ketika terjadi kecelakaan kerja di Perusahaan “PT Abadi Jaya Manunggal” (Lihat dalam bab III) belum maksimal dan belum memenuhi standar jaminan kecelakaan kerja yang telah ditentukan dalam perundang-undangan, di tambah lagi aturan-aturan dalam perusahaan sering di abaikan oleh buruh.

Majikan sendiri mengakui kesulitan menerapkan aturan-aturan bagi para buruh untuk memakai alat-alat pelindung diri dalam bekerja karena alasan buruh kondisi suhu perusahaan yang sangat panas. Akan tetapi Menurut pengakuan buruh penyediaan alat pelindung diri sangat terbatas karena buruh mendapatkan 2 bagian dalam satu minggu, padahal pekerjaan yang dilakukan sangat berat sehingga buruh tidak memakai alat-alat pelindung diri supaya alat-alat pelindung diri tidak cepat rusak. Hal inilah yang dapat memicu terjadinya kecelakaan.

Lemahnya upaya penanggulangan terhadap resiko kecelakaan dan buruknya jaminan sosial terhadap perlindungan kecelakaan kerja tersebut sering beberapa kali mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan di PT Abadi Jaya Manunggal. Hal tersebut di perparah lagi dengan kelalaian kewajiban majikan yang terkadang tidak memberikan pelayanan dengan baik

dan cepat ketika buruh ada yang mengalami kecelakaan. Bahkan majikan terkadang tidak memberikan biaya pengobatan dan uang Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja kepada buruh, yang mengakibatkan buruh memutuskan keluar untuk berhenti bekerja, karena harus menanggung resiko kerugian sendiri. Hal inilah yang dapat merugikan pihak buruh baik fisik maupun material, karena selama tidak mampu bekerja buruh kehilangan pendapatan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal mengenai hak dan kewajiban majikan dan buruh tidak di jalankan dengan baik dan benar sesuai undang-undang, ke duanya sama-sama melanggar aturan. Di tambah lagi perusahaan hanya mengikut sertakan sebagian buruh kedalam program jamsostek dan sebagiannya lagi ada buruh yang tidak diikut sertakan dalam program jamsostek karena banyak buruh yang keluar dan masuk bekerja di perusahaan dengan mudah, ditambah lagi sosialisasi jamsostek belum maksimal kepada para buruh sehingga buruh sendiri tidak tahu apa sebenarnya manfaat dan kegunaan dari Jamsostek itu sendiri.

Ditambah lagi dalam struktur Organisasi di perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal mengenai semua tugas perusahaan di selesaikan oleh 2 Direktur yang membawahi direktur utama. padahal seharusnya ada yang menanggapi bagian-bagian tersendiri seperti ada bagian Administrasi (ADM) & Keuangan, bagian Manajemen Pemasaran, Bagian Manager Produksi, Bagian Pengawasan, dll. Sehingga dalam menjalankan tugasnya perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal kurang teratur terkontrol dan terarah.

Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal tidak menjalankan Visi dan Misinya sesuai apa yang disebutkan dalam BAB III yaitu peduli terhadap lingkungan dan pemberdayaan masyarakat karena selama ini perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal tidak memberikan uang kompensasi/ ganti kerugian kepada warga sekitar perusahaan terkait dengan polusi asap dan suara kebisingan perusahaan yang merugikan masyarakat.

Dalam pengembangan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan diharapkan perusahaan-perusahaan mempunyai strategi khusus guna untuk menanggulangi agar tidak terjadi kecelakaan kerja bagi buruh dan mengikut sertakan buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Karena jaminan sosial tidak hanya bermanfaat bagi buruh dan majikan, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Tetapi realitas sosial sekarang menunjukkan tidak jarang para buruh yang kebanyakan berpendidikan rendah, miskin, sulit mencari pekerjaan baru, tidak mempunyai ketrampilan, lebih mengandalkan tenaganya memilih bekerja pada kondisi tempat kerja yang buruk, mengandung resiko yang sangat tinggi, bekerja yang berat-berat, pemeliharaan kesehatan yang rendah dan standar jaminan sosial yang rendah, karena dihadapkan pada persoalan kondisi keluarga kebutuhan hidup yang tidak dapat terpenuhi secara baik yang dituntut untuk mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari. Kondisi demikian diperparah lagi dengan politik hukum dan kebijakan perburuhan yang lebih berpihak pada majikan/ pemodal.

Banyak terjadi *kolusi* (suap) antara majikan dengan pengawas dan adanya perusahaan yang *dibacking* (dilindungi) oleh pejabat sehingga kebal hukum.¹⁷

Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi dan memikirkan kepentingan persoalan-persoalan buruh sejauh terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah dengan adanya jaminan sosial terhadap perlindungan kecelakaan kerja, kualitas fasilitas kesehatan, dan pemeliharaan kesejahteraan akan meningkat. Buruh akan merasa aman, tenang dalam bekerja nyaman dan giat dalam meningkatkan mutu dalam bekerja untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pengembangan bisnisnya.

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi upaya memperkecil, mengantisipasi dan bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan kerja dikalangan buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja beberapa kali bahkan berulang-ulang.

Dalam pelaksanaannya seharusnya perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal lebih maksimal melakukan pemantauan, penumbuhan kedisiplinan dan tindakan tegas kepada buruh yang cenderung tidak memakai alat-alat pelindung diri seperti: sarung tangan, sepatu boot, masker. Kondisi perlindungan terhadap kecelakaan kerja melalui program jamsostek akan tetap buruk, selama tidak ada itikad baik bagi majikan selaku pelaku usaha untuk melaksanakan norma perlindungan terhadap kecelakaan kerja sesuai ketentuan yang acuannya sudah jelas dan berkekuatan hukum. Hal ini diperburuk lagi karena pengawasan

¹⁷ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya Strategi Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Cet Ke-1, Malang: In- TRANS Publishing, 2008, hlm. 26

ketenagakerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan masih lemah dan tidak proaktif.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja di negara Indonesia masih terdapat pertentangan karena kepentingan dan kemauan yang berbeda-beda. Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal dalam pemberian jaminan sosial terhadap pelaksanaan perlindungan kecelakaan kerja, tidak dijalankan sebagaimana mestinya seperti aturan-aturan dalam perundang-undangan, bahkan buruh tidak tahu akan hak-haknya sendiri yang perlu dilindungi salah satu diantaranya mengenai jaminan sosial.

Hal ini mengakibatkan majikan bertindak sewenang-wenang demi untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, meskipun melalui cara yang bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku tanpa mempedulikan akan hak-hak buruh.

Buruh dan majikan di Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal telah melakukan pelanggaran tidak menjalankan kewajibannya dengan baik dan benar. Kondisi demikian seharusnya tidak akan terjadi apabila ada suatu pengertian bersama dan saling menghormati antara buruh dan majikan

Akan tetapi indikasi yang jelas selama ini adalah tidak adanya tindakan/sanksi terhadap Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal yang melanggar aturan selama ini. Padahal ada sanksi administrasi maupun sanksi pidana dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek dan Peraturan Pemerintah

No. 14 Tahun 1993 atas pelanggaran terhadap perlindungan terhadap kecelakaan kerja apabila tidak dijalankan sebagaimana mestinya, yakni:

Mengenai sanksi akibat hukum perusahaan yang tidak menjalankan program Jamsostek, adalah majikan dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00 Apabila majikan melakukan pelanggaran-pelanggaran diantaranya adalah tidak memenuhi hak buruh untuk mengikuti program Jamsostek, tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa buruh kepada kantor Depnakertrans dan badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam (2 hari), tidak melaporkan kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih 2 x 24 (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat, atau meninggal dunia, apabila majikan melakukan pertahapan kepesertaan program Jamsostek tetapi melakukan juga pertahapan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh buruh tanpa terkecuali)

Apabila setelah dikenai sanksi tersebut, majikan tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, maka dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya delapan bulan, apabila pengusaha melakukan hal-hal seperti tidak mengurus hak buruh yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya,¹⁸ tidak memiliki daftar buruh beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan, tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 174

data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggara program Jamsostek kepada badan penyelenggara, menyampaikan data tidak benar sehingga mengakibatkan ada buruh yang tidak terdaftar sebagai peserta program Jamsostek, menyampaikan data tidak benar sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada si korban, menyampaikan data tidak benar sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh badan penyelenggara, apabila majikan telah memotong upah buruh untuk iuran program Jamsostek, tetapi tidak membayarkannya kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan.

Selain sanksi yang sudah disebutkan, ada pula sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha, seperti yang diatur dalam Pasal 47 sub a Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993. Peringatan ini dapat dikenakan apabila majikan melakukan tindakan-tindakan diantaranya tidak mendaftarkan perusahaan dan buruh sebagai program Jamsostek kepada badan penyelenggara walaupun perusahaannya memenuhi kriteria untuk berlakunya program Jamsostek, tidak menyampaikan kartu peserta program Jamsostek kepada masing-masing buruh dalam waktu paling lambat tujuh hari sejak diterima dari badan penyelenggara, tidak melaporkan perubahan-perubahan alamat perusahaan, kepemilikan perusahaan, jenis atau bidang usaha, dan jumlah buruh dan keluarganya, besarnya upah setiap buruh paling lambat tujuh hari sejak terjadinya perubahan, tidak memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi buruh yang tertimpa kecelakaan, tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa, tidak membayar upah buruh yang bersangkutan selama buruh yang

tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, sampai adanya penetapan dari menteri.¹⁹

B. Analisis Hukum Islam terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja menurut UU No. 3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal.

Islam dengan perangkat ajarannya yang mendasarkan pada sumber hukum utamanya, yaitu Al-qur'an dan hadits. Mengatur dalam kehidupan manusia, baik dalam hubungannya dengan Allah maupun hubungan manusia dengan manusia lainnya. Islam sebagai agama yang telah disempurnakan, memberikan pedoman bagi kehidupan manusia, baik spiritual-material, jasmani-rohani, duniawi-ukhrowi yang muaranya keseimbangan baik dari sisi beban kerja antara buruh dan majikan. Bahkan Islam memerintahkan majikan untuk memperhatikan kesejahteraan buruhnya, dan sudah menjadi kewajiban majikan untuk memberikan upah yang baik, cukup dan layak kepada buruh sesuai kadar pekerjaan yang dilakukan, agar buruh dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah buruh harus dinaikkan, sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup. Upah diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.²⁰

Upah merupakan sesuatu hal yang penting bagi buruh dan penentuannya disepakati dalam perjanjian kerja antara buruh dan majikan. Diantaranya beberapa pokok yang harus termuat dalam perjanjian kerja meliputi jenis pekerjaan, batas

¹⁹ Adrian Sutedi, *Ibid*, hlm. 175

²⁰ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, hlm. 203

waktunya, upah, dan seberapa besar tenaga yang harus dikeluarkan. Jika upah dikelola dengan baik kepuasanpun akan dirasakan oleh buruh dan hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga buruh dengan baik. Jadi pemberian upah yang adil sangat dibutuhkan guna menciptakan kualitas kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Pripsip pemberian Ijarah (upah) dalam Islam haruslah mendasarkan pada asas saling menguntungkan dengan pola relasi yang bersifat kemitraan antara buruh dan majikan.²¹ Upah merupakan sumber penghasilan yang penting bagi buruh untuk memenuhi kebutuhan yang layak bagi buruh dan keluarganya. Segala yang menjadi hak buruh, buruh berhak untuk memanfaatkannya dalam semua hal yang diperbolehkan oleh Allah, seperti untuk membeli makanan, minuman, tempat tinggal, kendaraan, dan sebagainya. Tujuan utama pemberian upah adalah agar para buruh mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekadar memenuhi nafkah diri dan keluarganya.²²

Dalam hal ini, Islam juga mengatur yang berkaitan dengan upah. Di bab II telah di uraikan mengenai upah disebut Ijarah (pengambilan jasa dari manusia dalam waktu tertentu disertai dengan imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya), maka dalam bab ini akan dibahas mengenai Analisis Hukum Islam terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Abadi Jaya Manunggal Kendal.

83 ²¹ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet Ke-1, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007, hlm.

²² Lukman Hakim, *Op Cit*, hlm. 203

Dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi buruh beserta keluarganya ketika terjadi resiko-resiko dalam pekerjaan seperti kecelakaan kerja.

Buruh Ketika terjadi Kecelakaan Kerja dalam perusahaan wajib mendapatkan Jaminan Kecelakaan kerja berupa pemberian Upah/ Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) untuk mencukupi kebutuhan keluarganya sehari-hari. Hal ini adanya Relevansi dengan konsep Ijarah (upah) dengan hukum Islam.

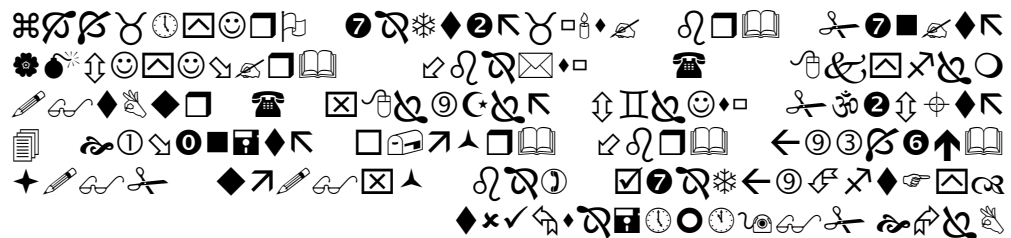
Dalam memenuhi kebutuhan hidup pribadi satu dengan yang lain manusia di tuntutan untuk saling bekerjasama seperti halnya antara buruh dan majikan. Bahkan Islam membolehkan umat Islam untuk melakukan kontrak kerja dengan non muslim selama tidak bekerja untuk sesuatu yang bertentangan dengan syara'. Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang dengan cara halal karena dengan bekerja seseorang di mungkinkan untuk menjadi kaya, hidup senang, sejahtera dan makmur. Bahkan pekerjaan yang paling utama adalah pekerjaan yang dihasilkan atas jerih payahnya sendiri dan dilakukannya dengan ikhlas.²³

Islam menghubungkan hubungan majikan dan buruh dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, serta mengatur mereka supaya kepentingan keduanya tidak bertentangan mendorong timbulnya perasaan luhur dengan adanya saling mempercayai, niat baik menghormati hak-hak orang lain, persamaan, kejujuran dan cinta kasih.

²³ Abdullah Abdul Husain at Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar dan Tujuan*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004, hlm. 101

Seorang majikan muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Hal ini malah dapat mendatangkan keburukan. Tetapi lain halnya jika majikan menginvestasikan modalnya dalam industri-industri dan usaha-usaha yang dapat menguntungkan masyarakat semata-mata untuk mencari ridha Allah. Memang dibenarkan majikan harus berusaha seperti menanam modal lainnya untuk meningkatkan produktivitasnya tetapi tidak semata-mata menjadikan penghasilan sebagai motivasi tujuan utamanya.²⁴

Hubungan antara majikan dan buruh harus di jalankan secara konsisten sesuai dengan kewajiban masing-masing. Berikut ini Al Qur'an menyebutkan tentang kualitas baik dari seorang majikan:



Artinya: Atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik. (Al Qashash : 27)²⁵

Dalam ayat ini terdapat suatu pelajaran bagi para majikan agar bermurah hati berlaku adil kepada para buruh, Dalam Pembayaran upah harus sesuai dengan upah yang seharusnya diterima, menyediakan fasilitas-fasilitas keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga buruh akan bekerja dengan tenang, akan

²⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 384
²⁵ Departemen Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara, 1971, hlm. 613

bersungguh-sungguh dalam bekerja, jujur dalam memenuhi kewajiban mereka kepada majikan. Dengan demikian majikan dan buruh menyadari tugas dan tanggung jawab mereka terhadap satu sama lain.

Relasi antara buruh dengan majikan harus ada hubungan mutualisme yang saling menguntungkan dan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Bahkan dalam ajaran Islam setiap manusia memiliki hak dan kewajiban yang sama tanpa melihat suku, ras, bangsa, agama, dan lain-lain. Sehingga buruhpun memiliki hak-hak yang sama seperti manusia pada umumnya. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan sebagian hak-hak buruh. Upah harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Tetapi realitanya aturan-aturan sampai sekarang masih cukup banyak dilanggar atau tidak dilaksanakan sepenuhnya oleh sebagian umat Islam di berbagai Negara, kadangkala timbul kepentingan-kepentingan keuangan atau keegoisan. Para majikan jarang memperhatikan kebutuhan buruhnya selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri di atas kesengsaraan orang lain (pekerjanya), bersifat tamak ingin mendapatkan keuntungan yang besar dengan cara yang tidak halal, dengan cara mengambil hak-hak orang lain, tidak memberikan upah hak buruh secara penuh jika terjadi kecelakaan kerja.

Majikan lupa pada nilai-nilai kebajikan seperti pengabdian dan kepedulian terhadap orang lain dan selalu tidak mempedulikan kepentingan hak-hak para buruh, sehingga nasib buruh pada umumnya masih sangat memprihatinkan. tindakan seperti itu cepat atau lambat akan merusak seluruh tatanan ekonomi.

Dalam keadaan seperti ini pemerintah mempunyai kewajiban untuk melindungi hak upah buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang dan menangani permasalahan antara buruh dan majikan .

Majikan yang tidak adil secara material tidak akan mendatangkan keuntungan baginya karena dengan menghalang-halangi para buruh untuk menerima haknya. Berarti majikan menghalangi dirinya sendiri untuk meraih keuntungan yang besar dengan timbulnya pemogokan-pemogokan dan bentuk tindakan industri oleh buruh.

Diantaranya hal ini terjadi dalam Perusahaan PT Abadi Jaya Manunggal kendal yang tidak memberikan pembayaran Ijarah (upah) terhadap buruh saat terjadi kecelakaan kerja. Majikan juga tidak menjalankan akan kewajibannya diantaranya memberikan akan hak-hak pokok buruh seperti, majikan terkadang tidak memberikan biaya pengobatan kepada buruh yang sakit dan tidak membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu serta tidak memberikan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan

Hal ini sangat merugikan pihak buruh beserta keluarganya karena harus menanggung resiko sendiri. Padahal buruh merupakan aset bagian terpenting dalam perusahaan akan tetapi majikan mengabaikan akan pengorbanan buruh.

Islam mengharamkan semua hal yang merugikan hak dasar orang lain termasuk tidak memberikan upah secara penuh dan layak yang menjadi haknya buruh, Sebagaimana telah dilakukan Perusahaan “PT Abadi Jaya Manunggal” karena kelalaian majikan tidak memberikan hak-hak buruh Jaminan Kecelakaan Kerja mengakibatkan buruh banyak yang keluar dari pekerjaan. Majikan ingin

mendapatkan keuntungan yang besar tanpa mempedulikan hak-hak buruh yang harus di lindungi secara maksimal.

Padahal Islam selalu mengharapkan hubungan antara keduanya harus ada sikap saling menghormati dan menghargai. Majikan dilarang berbuat tidak layak terhadap buruh, berkehendak sewenang-wenang terhadap keterlambatan dalam pembayaran upah, karena ini semua dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan tidak adil terhadap buruh dan perbuatan tidak memberikan hak buruh disamakan kedudukannya dengan orang yang menyeleweng dan membuat kerusakan di muka bumi.

Bahkan antara buruh dan majikan dalam melakukan pekerjaan haruslah didukung dengan suasana yang tentram dan ketentraman dapat tercapai apabila keseimbangan dalam bekerja bisa tercapai. Untuk mencapai keseimbangan tersebut diperlukan aturan-aturan/ hukum-hukum yang dapat mempertemukan kepentingan kedua belah pihak. Dan agamalah yang menghantarkan pemeluknya kearah kebahagiaan dunia dan akhirat.

Disamping itu untuk dapat mencapai cita-cita kebahagiaan tersebut, Islam telah menganjurkan pemeluknya untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan berbuat baik kepada sesama manusia. Karena pada dasarnya kerja merupakan salah satu bentuk jihad yang tidak dapat dipisahkan dari signifikasi religius dan spiritual yang tercakup didalamnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan hak-hak dasar dalam pekerjaanya, diantaranya mendapatkan hak upah secara layak dan penuh untuk mencukupi kebutuhan hidup bahkan kesejahteraan bagi keluarganya.