

**PERAN BPJS (BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL)  
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN  
TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH**

**(Studi Kasus Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali)**

**SKRIPSI**

Disusun

Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

Septiyani Dwi Sugiyaningrum

1605026018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

A.n Sdri. Septiyani Dwi Sugiyaningrum

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti, dan mengadakan perbaikan sebagaimana mestinya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudari:

Nama : Septiyani Dwi Sugiyaningrum

NIM : 1605026018

Judul Skripsi : **“Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah (Studi Kasus Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali).”**

Dengan ini telah kami setuju, dan mohon agar segera diujikan.

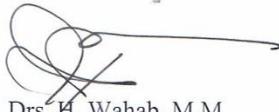
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 Juni 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. H. Wahab, M.M  
NIP. 19690908 200003 1001



Dra. Hj. Nur Huda, M. Ag.  
NIP. 19690830 199403 2003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. DR. HAMKA (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691. Semarang  
Email : [febi@walisongo.ac.id](mailto:febi@walisongo.ac.id)

**PENGESAHAN**

Skripsi Saudara : Septiyani Dwi Sugiyaningrum

NIM : 1605026018

Judul Skripsi : **Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Maqasid Syariah. (Studi Kasus Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali)**

Telah diujikan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal:

**06 Juli 2020**

dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Tahun akademik 2020.

Ketua Sidang,

H. Khoirul Anwar, M.Ag  
NIP. 19690420 199603 1003

Semarang, 06 Juli 2020  
Sekretaris Sidang,

Drs. H. Wahab, M.M  
NIP. 19690908 200003 1001

Penguji I,

Dr. H. Ahmad Furqon, L.C. M.A.  
NIP. 19751218 200501 1002



Penguji II,

H. Johan Arifin, S.Ag., M.M  
NIP. 19710908 200212 1001

Pembimbing I,

Drs. H. Wahab, M.M  
NIP. 19690908 200003 1001

Pembimbing II,

Dra. Hj. Nur Huda, M. Ag  
NIP. 19690830 199403 2003

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaknya setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasyr [59]: 18)

الضرر يدفع بقدر الامكان

“Segala *Mudharat* Harus Dihindarkan Sedapat Mungkin.”

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah*, atas segala nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dengan segenap kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, bapak Sugiyo dan ibunda Sri Rahayu yang selalu mendukung dalam setiap langkahku, selalu memberikan kasih sayang dan doa untuku, serta yang selama ini telah mencurahkan segala kerja kerasnya dengan tulus dan ikhlas, sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik. Semoga Allah Swt. senantiasa memberi kesehatan, keberkahan rezeki, dan umur panjang kepada bapak dan ibu. Aamiin
2. Kepada kakak saya, Teguh Rahayu Arif Wibowo dan Winda Sartika yang selalu membeikan dukungan dan semangat. Semoga Allah Swt. selalu memberikan kesehatan dan rezeki yang melimpah dan berkah. Aamiin
3. Kepada adek saya, Selvina Putri Nugrahini yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Semoga Allah Swt. memberikan kesehatan dan kemudahan dalam menuntut ilmu, semoga menjadi anak yang sholehah dan berbakti pada kedua oraang tua. Aamiin

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang sudah pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 13 Juni 2020

Deklarator



Septiyani Dwi Sugiyaningrum

1605026018

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada "Pedoman Transliterasi Arab-Latin" yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987. Berikut penjelasan pedoman tersebut:

### A. Kata Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kha	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengantitik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengantitik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengantitik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitik di bawah)
ع	'Ain	ʿ	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ-	Fathah	A	A
◌ِ-	Kasrah	I	I
◌ُ-	Dhammah	U	U

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arabnya yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ-ي	Fathahdanya	Ai	a dan i
◌َ-و	Fathahdanwau	Au	a dan u

### 3. Vokal Panjang (maddah)

Vokal panjang atau maddah yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathahdanalif	Ā	a dangaris di atas
يَ	Fathahdanya'	Ā	a dangaris di atas
يِ	Kasrahdanya'	Ī	i dangaris di atas
وُ	Dhammahdanwau	Ū	u dangaris di atas

## C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

### 1. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dhammah, transliterasinya adalah (t)

### 2. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h)

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

روضۃ الاطفال : raudah al-atfāl

#### **D. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

زَيْنَ : zayyana

#### **E. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf al namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah.

1. Kata sandang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (1) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sandang.

Contoh:

الرَّجُلُ : ar-rajulu

#### **F. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Jika hamzah itu terletak di awal kata, maka hamzah itu tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شَيْءٌ : syai'un

#### **G. Penulisan kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun harf, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : Fa auful al-kaila wa al-mîzāna

## H. Huruf kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ : wa mā Muhammadun illā rasuul

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

Contoh:

لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا : Lillāhi al-amru jamî'an

## Abstrak

Program jaminan sosial ketenagakerjaan sangatlah penting diberikan kepada tenaga kerja yang mempunyai tingkat risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja. Jaminan sosial ketenagakerjaan ini diberikan dalam bentuk perlindungan atas penghasilan yang hilang atau berkurang dan ganti rugi atau pelayanan atas kecelakaan kerja. Dengan adanya jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tentunya tenaga kerja akan merasa lebih aman jika suatu saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Sehingga, perlunya peran BPJS (Badan penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya. Selain itu, upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja diharapkan sesuai prespektif *maqashid syariah*.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui metode observasi, wawancara dan angket, serta metode dokumentasi. Dalam menganalisis data yang sudah terkumpul, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran BPJS Ketenagakerjaan terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang meliputi JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun). Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam peningkatan kesejahteraan sudah sesuai dengan *maqashid syariah dharuriyyat* yang terletak pada aspek *hifdzu nafs*, *hifdzu aql*, *hifdzu nasab*, dan *hifdzu maal*. Sementara aspek *hifdzu din* telah diterapkan oleh PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali dengan memberikan toleransi beribadah serta program tahunan yaitu umrah bagi tenaga kerja.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Kesejahteraan

## KATA PENGANTAR

*Assalamu' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirobil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah Swt, karena limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali)”**

Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dan penerang di muka bumi ini yang kita harapkan syafaatnya pada hari pembalasan kelak.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Drs. H. Ade Yusuf Mujadid, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Drs. H. Wahab, MM. dan Dra. Hj. Nur Huda, M. Ag. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya serta memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi
5. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan senantiasa mengarahkan peneliti selama menempuh kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi
6. Ibu Claudia Com-Ben Head di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali selaku pembimbing lapangan yang telah memberikan izin kepada peneliti dan membantu dalam pengumpulan data, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi
7. Tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali selaku informan dalam penelitian ini, terimakasih telah meluangkan waktunya untuk membantu melengkapi data penelitian ini
8. Bapak, ibu, kakak dan adik yang menjadi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi. Atas ridhому penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

9. Keluarga besar penulis ucapkan terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
10. Teman-teman angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang, terkhusus teman-teman kelas Ekonomi Islam-A 2016 yang telah memberikan semangat kepada penulis.
11. Teman-teman KKN MIT-IX posko 46 Desa Bedono yang telah mengajarkan penulis untuk hidup mandiri, terimakasih telah memberikan suka duka selama 45 hari bersama.
12. Teman kos, yang sudah menerima penulis menjadi bagian dari hidup kalian. Semoga persaudaran kita tetap terjaga walaupun tidak bersama lagi.
13. Dan seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terimakasih atas kesan, pesan, dan pengalaman yang sudah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Namun peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Semarang, 13 Juni 2020

Penulis,



Septiyani Dwi Sugiyaningrum

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
DEKLARASI.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERAS .....	vii
ABSTRAK .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Tinjauan Pustaka .....	5
1.6 Metode Penelitian .....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Peran.....	11
2.2 Tenaga Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	11
2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja.....	13
2.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja .....	14
2.3 BPJS Ketenagakerjaan .....	18
2.3.1 BPJS Ketenagakerjaan .....	18
2.3.2 Program Jaminan Sosial.....	19

2.4 Kesejahteraan Perspektif Maqashid Syariah .....	20
2.4.1 Kesejahteraan .....	20
2.4.2 Maqashid Syariah .....	22
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PT. SOLO MURNI BOYOLALI .....</b>	<b>27</b>
3.1 Sejarah Perusahaan.....	27
3.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	28
3.3 Struktur Perusahaan .....	28
3.4 Jumlah Karyawan & Jam Kerja.....	31
3.5 Identitas Responden .....	31
3.6 Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.....	32
<b>BAB IV ANALISIS PERAN BPJS (BADAN PENYELENGGARA     JAMINAN SOSIAL) KETENAGAKERJAAN TERHADAP     PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>44</b>
4.1 Peran BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	44
4.2 Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Perspektif Maqashid Syariah .....	54
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
<b>DAFTAR TABEL</b>	
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Struktur Organisasi PT. Solo Murni Boyolali .....	30
Tabel 3.2 Identitas Responden .....	31
Tabel 3.3 Data Tenaga Kerja yang Mengklaim Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali .....	33
Tabel 3.4 Data Tenaga Kerja yang Mengajukan Pengklaiman Dana JHT Sebesar 10% .....	41
Tabel 3.5 Peran BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Di PT. Solo Murni Boyolali .....	42
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja yang Pernah Mengklaim Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	45
Tabel 4.2 Peran BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	52
Tabel 4.3 Penerapan <i>Maqashid Syariah Dharuriyyat</i> dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	61

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan ekonomi ditandai dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi. Menurut Sukirno pertumbuhan ekonomi adalah ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan perkembangan ekonomi di suatu negara dari periode tertentu dengan periode sebelumnya.<sup>1</sup> Ukuran keberhasilan pertumbuhan ekonomi suatu negara tidak hanya diukur dari sisi pendapatan materiil saja, melainkan dapat juga diukur dari sisi spiritual dan sosial.<sup>2</sup>

Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi beberapa faktor, faktor utama suksesnya pertumbuhan ekonomi nasional adalah Sumber Daya Manusia (SDM).<sup>3</sup> Menurut Ermaya sumber daya manusia adalah faktor penting dalam proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi.<sup>4</sup> Abdurrahmant Fathoni juga berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan suatu negara yang penting bagi aktivitas manusia sehingga dapat mencapai sebuah tujuan.

Aspek yang harus diperhatikan mengenai sumber daya manusia meliputi aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi jumlah sumber daya manusia yang memadai, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan yang dimiliki masing-masing manusia dalam pembangunan ekonomi negara. Sehingga untuk meningkatkan kualitas pembangunan negara maka diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas.

Fungsi sumber daya manusia yaitu sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja (man Power) adalah seluruh penduduk yang memiliki usia kerja. Tenaga kerja yaitu seseorang yang mampu bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>5</sup> Untuk melahirkan tenaga kerja yang berkualitas, pemerintah terus berupaya mempersiapkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memastikan terlindunginya kehidupan bagi setiap pekerja. Semakin tinggi peran tenaga kerja disertai

---

<sup>1</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Jakarta: Kencana, 2017, halm. 77

<sup>2</sup> Irfan Syauqi Beik, Laily Dwi Aryianti, *Ekonomi Pembangunan Syariah*, Jakarta: Rajawali, 2017, halm. 23

<sup>3</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, halm. 18

<sup>4</sup> Ikhsan, M. Danial. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kota Palembang*. Diss. Politeknik Negeri Sriwijaya, 2017.

<sup>5</sup> Caroline, *Kajian dan Kebijakan migrasi Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah*, Surabaya: MSC, 2019, halm. 204

teknologi yang modern dalam pembangunan nasional akan berakibat pada tingkat tantangan dan risiko yang akan dihadapi.

Resiko-resiko yang mengancam keselamatan dan kesejahteraan para tenaga kerja dapat digolongkan dalam berbagai bidang. Resiko yang mungkin dihadapi oleh perusahaan adalah kegagalan dalam usaha. Resiko terhadap diri sendiri, seperti terjadinya kecelakaan kerja sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan jumlah penghasilan yang akan diterima. Hilangnya pendapatan keluarga karena yang menjadi sumber pendapatan (tenaga kerja) meninggal dunia. Selain itu, setiap tenaga kerja pasti mencapai hari tua, dan perusahaan perlu melakukan pergantian tenaga kerja baru, tentu akan berpengaruh pada pendapatan tenaga kerja bahkan pendapatan tersebut juga akan terhenti. Oleh karena itu, perlunya perlindungan bagi tenaga kerja melalui program jaminan ketenagakerjaan.

Perlindungan jaminan sosial merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja berupa uang tunai sebagai pengganti atas berkurangnya penghasilan yang diterima dan pelayanan sebagai ganti rugi atau pelayanan atas peristiwa yang terjadi berupa kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan sebagai simpanan di hari tua. Jaminan sosial tenaga kerja memang sudah seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja ataupun buruh. Pemerintah telah mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial. Program jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur beberapa aspek mengenai tenaga kerja. Salah satunya adalah aspek perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 99 menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kesejahteraan.<sup>6</sup> Upaya menciptakan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat merupakan kewajiban pemerintah yang telah diamanatkan Negara dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 bahwa “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum,

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”<sup>7</sup>

Hal itu sejalan dengan tujuan utama BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan sosial berupa jaminan kepada seluruh pekerja di Indonesia melalui empat program jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan berupaya memberikan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja. Perlindungan jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan produktivitas mereka. Terjaminannya perlindungan dan kesejahteraan para tenaga kerja maka semakin baik kualitas produksi yang mereka hasilkan. Sehingga, kesejahteraan dapat mendorong kesamaan sosial dan menurunkan kesenjangan sosial serta menurunkan angka kemiskinan.

Data statistik pemerintah menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja saat ini sebanyak 120 juta pekerja. Sedangkan jumlah peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang terdaftar sebesar 50,5 juta tenaga kerja, 29,8 juta peserta yang aktif. Sementara, jumlah pekerja informal yang terdaftar hanya 2,4 juta pada 2018.<sup>8</sup> Berdasarkan data yang dicatat oleh BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK), pada akhir 2019 jumlah peserta yang aktif sebanyak 55,2 juta pekerja dan jumlah perusahaan sebanyak 681,4 ribu yang telah terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Dengan adanya jaminan sosial tentunya tenaga kerja akan merasa lebih tenang jika terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Namun, pada kenyataannya sebagian tenaga kerja di PT. Solo Murni belum memahami manfaat dari program jaminan sosial. Zahira selaku tenaga kerja di PT. Solo Murni mengatakan bahwa “sebagian karyawan yang bekerja disini gak memahami betul manfaat jaminan sosial, mereka sekedar menerima kartu jaminan sosial bahkan beberapa karyawan disini tidak menyimpan kartu dengan baik dan tidak menutup kemungkinan kartu pesertanya hilang.”<sup>10</sup> Dari pernyataan itu dapat disimpulkan sebagian besar karyawan di PT. Solo Murni belum sadar akan pentingnya jaminan sosial. Karena mereka beranggapan bahwa kesejahteraan sering diukur dengan menggunakan

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

<sup>8</sup> <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/01/28/170608026/2019-bpis-ketenagakerjaan-targetkan-21-juta-peserta-baru> diakses pada 12 Juni 2020 pukul 14.30

<sup>9</sup> <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/26419/2019-BPJAMSOSTEK-Catat-Kinerja-Positif>, diakses pada 12 Juni 2020 pukul 14.30

<sup>10</sup> Wawancara dengan Bu Zahira di PT. Solo Murni, pada tanggal 08 Februari 2020

standar pendapatan dan konsumsi. Padahal, pendekatan tersebut digunakan untuk mengukur kesejahteraan maka kita akan menemukan problem dalam mengukur tingkat kesejahteraan buruh. Masyarakat akan merasa keberatan apabila ditanya mengenai besaran pendapatan yang mereka peroleh, begitu juga jika kita mengukur tingkat kesejahteraan dengan pendekatan konsumsi, maka kita akan mendapatkan ketidaksuaian dengan kenyataan. Masing-masing individu cenderung memiliki perbedaan karakteristik. Sehingga setiap individu tidak mau memberitahu berapa besar pengeluaran yang mereka gunakan untuk kehidupan sehari-hari.<sup>11</sup>

Dalam Islam Kesejahteraan tidak hanya diukur dari seberapa banyak materi yang mereka dapatkan tetapi kesejahteraan menurut Islam dapat diukur dengan prinsip maqashid syariah yang meliputi: agama (al-din), jiwa (al-nafs), keturunan (an-nasl), harta (al-mal), dan akal (al-aql). Indikator tujuan kesejahteraan umat manusia menurut maqashid syariah harus terpenuhinya dua kriteria, *pertama*, terpenuhinya kebutuhan pokok meliputi pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan dan kesehatan. *Kedua*, terjaga dan terlindunginya agama, jiwa, keturunan, harta benda, dan akal setiap individu.

Sehingga adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia khususnya bagi tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali sesuai dengan prinsip Maqosidul Syariah dengan memperhartikan tiga gradasi tingkatan yaitu : dharuriyyat (primer), hajiyyat (sekunder), dan tahsinat (tersier). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin menganalisis mengenai **“PERAN BPJS (BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL) KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH (Studi Kasus Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali).”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali Dapat Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Maqashid Syariah?

---

<sup>11</sup> Amirus Sodiq, Jurnal, Konsep Kesejahteraan dalam Islam, equilibrium vol.3, no 2, Desember 2015

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali
2. Untuk mengetahui peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif maqashid syariah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang serupa dan sebagai kajian akademik di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Sebagai bahan pertimbangan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial sebagai upaya peningkatan kesejahteraan peserta.
3. Sebagai bahan pertimbangan pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
4. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis dan berguna sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Strata S1 Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

### **1.5 Tinjauan Pustaka**

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan merupakan suatu badan hukum yang menjalankan program jaminan sosial guna melindungi seluruh pekerja di Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, pada tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dan resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2015. Dalam hal ini Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kesejahteraan tenaga kerja di PT. SOLO MURNI melalui peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan perspektif maqashid syariah. Seperti penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh:

Ika Rinawati dalam penelitian yang berjudul Analisis Kesejahteraan Pedagang Sekitar Wisata Jatipark 2 Kota Batu Dalam Prespektif Maqashid Syariah. Hasil dari penelitian itu menyatakan bahwa para pedagang mampu mencapai kesejahteraan yang masalah yaitu kesejahteraan yang tidak hanya diukur dari segi ekonomi saja melainkan juga dari

sisi spiritulitasnya. Dalam pencapaian kesejahteraan yang diharapkan tidak terlepas dari usaha para pekerja dan kerja kerasnya. Para pedagang selalu berusaha untuk mengembangkan usahanya agar mampu bersaing dengan lainnya. Setelah mencapai kesuksesan para pedagang juga tidak melupakan ketaatannya terhadap ajaran agama dan kepedulian sosial. Mereka menyadari bahwa kita adalah manusia sosial yang saling membutuhkan peran orang lain dalam mencukupi kehidupan.<sup>12</sup>

Jurnal Muhammad Hidayatullah tentang Peran Pembiayaan Produktif BMT Mandiri Mulia terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Perspektif Maqosid Syariah. Menyimpulkan bahwa pembiayaan produktif BMT Mandiri Mulia memiliki peranan dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya, sebagian besar anggota merasakan peningkatan kesejahteraan pada kebutuhannya sesuai dengan maqashid syariah. Jurnal ini memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini, yaitu dengan menerapkan prinsip maqasid syariah dalam mengukur kesejahteraan anggota. Lima indikator yang digunakan BMT Mandiri Mulia dalam meningkatkan kesejahteraan dengan prinsip maqasid syariah yang meliputi pemeliharaan agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*Aql*), keturunan (*Nasl*), dan harta (*mal*).<sup>13</sup>

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siti Ummu Adillah dan Sri Anik dalam jurnal yang berjudul Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa program jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja memberikan kepastian hukum mengenai penerimaan penghasilan keluarga, pengganti atas penghasilan yang hilang. Program jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya untuk menanggulangi risiko-risiko, tetapi akan membantu meningkatkan produktifitas kerja. Dalam konteks yang sama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mempunyai peran penting dalam meningkatkan taraf kesejahteraan hidup tenaga kerja melalui program jaminan sosial.<sup>14</sup>

## 1.6 Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

---

<sup>12</sup> Ika Rinawati, *Analisis Kesejahteraan Pedagang Sekitar Wisata Jatim Park 2 Kota Batu Dalam Prespektif Maqashid Syariah*, Skripsi.2018

<sup>13</sup> Muhammad Hidayatullah dan Meri Indri Hapsari, *Peran Pembiayaan Produktif BMT Mandiri Mulia terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Perspektif Maqosid Syariah*, JESTT Vol 2 No. 10 Oktober 2015

<sup>14</sup> Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Jurnal Yustisia. Vol. 4 No. 3 September – Desember 2015

Jenis penelitian ini adalah penelitian lingkungan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu analisis data berdasarkan pemahaman metodologi yang menyelidiki suatu fenomena fakta berdasarkan kondisi objek alamiah. Penelitian ini mendeskripsikan hasil identifikasi peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali dan mengungkapkan situasi ilmiah yang terjadi dalam program jaminan sosial. Oleh karena itu, metode penelitian ini dipilih agar dalam mendeskripsikan permasalahan lebih rinci.

## 2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian kali ini meliputi:

### a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber informasi pertama.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini data primer berupa data yang diambil dari PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Data tersebut didapatkan dengan melakukan wawancara secara langsung yaitu kepada pihak yang terlibat dan paham mengenai objek penelitian. Pedoman wawancara penelitian berupa beberapa pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan ini juga bersifat fleksibel sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Selain itu, penelitian ini juga akan menyediakan kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber pertama.<sup>16</sup> Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen mengenai profil Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, internet, dan buku-buku yang berkaitan dengan PT. Solo Murni dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Kesejahteraan.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

### a. Metode Wawancara

---

<sup>15</sup> Harsono, *Metode Penelitian Pendidikan (Untuk Pemula)*, (Sukoharjo: Jasmine, 2019), halm 57

<sup>16</sup> Ibid, halm 58

Metode Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seseorang yang menjadi responden dalam penelitian untuk mendapatkan informasi.<sup>17</sup>

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dan tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur, dengan menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan setiap responden diberi pertanyaan dan dibebaskan untuk menjawab. Karena adanya pandemic covid-19 ini peneliti dibatasi dalam berinteraksi dengan tenaga kerja, sehingga peneliti membuat dan menyebarkan angket yang berupa daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden yaitu tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

#### b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif yang digunakan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, laporan perusahaan, foto-foto, dokumen, data yang relevan.<sup>18</sup>

Informasi atau data yang dilakukan dalam penelitian ini berasal dari instrumen dokumen berupa foto, arsip, dan buku-buku yang relevan. Dokumen yang telah peneliti dapatkan adalah gambaran umum tentang PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali, data mengenai jumlah tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang telah melakukan pencairan dana jaminan sosial ketenagakerjaan. Dokumentasi ini bertujuan untuk mendukung dalam proses penyampaian hasil penelitian.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu suatu proses pengolahan data untuk dijadikan sebuah informasi baru agar lebih mudah dimengerti dan bermanfaat sehingga dapat memberikan solusi suatu permasalahan dalam penelitian. Analisis data dilakukan untuk mendapatkan informasi baru yang digunakan dalam pembuatan kesimpulan.<sup>19</sup> Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif yang mana dapat memberikan gambaran mengenai situasi atau kejadian-kejadian.

---

<sup>17</sup> Mamik, *Metode Kualitatif*, (Sidoarjo: Zifatama, 2015), halm 109

<sup>18</sup> Sudaryono, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), halm 219

<sup>19</sup> Ade Ismayani, *Metodologi Penelitian*, Syiah Kuala University Press, ebook halm 76

Hasil data yang diperoleh dari obeservasi, wawancara, dan dokumentasi dicatat dan dianalisa. Pada analisis data kualitatif dilakukan dengan proses analisis data yaitu:

a. Reduksi

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Untuk menentukan data yang diperlukan, dibutuhkan reduksi data. Mereduksi data sama halnya dengan merangkum, yaitu memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.<sup>20</sup> Fokus dalam penelitian ini adalah mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali berdasarkan peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta ditinjau dari perspektif maqasid syariah, mendeskripsikan hasil wawancara dan hasil analisis implementasi yang telah terjadi di lapangan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data. Penyajian data dapat berupa tabel, grafik, pie chard, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan apa yang perlu direncanakan. Penyajian data ini akan menguraikan peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja dengan prinsip maqashid syariah.

c. Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles and Huberman langkah selanjutnya setelah display data yaitu penarikan data atau verification. Dalam kesimpulan penelitian kualitatif ada dua kemungkinan yang pertama dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan di awal, tetapi mungkin juga belum menjawab rumusan masalah, karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian. Kesimpulan akhir pada penelitian ini berupa temuan mengenai peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam mensejahterakan tenaga kerja perspektif *maqashid syariah*.

## 1.7 Sistematika Penulisan

### BAB I Pendahuluan

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2014, halm. 334

Pada bab pertama menjelaskan mengenai latar belakang masalah dalam penelitian ini, rumusan masalah yang nantinya dapat menjawab permasalahan tersebut, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

## BAB II Landasan Teori

Bab dua merupakan telaah pustaka yang berisi landasan teori penelitian meliputi: Peran, Tenaga Kerja, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan dengan prinsip Maqasid Syariah.

## BAB III Gambaran Umum

Berisi mengenai gambaran umum tentang PT. Solo Murni Boyolali meliputi Sejarah PT. Solo Murni, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Jumlah dan Jam Kerja Tenaga Kerja, serta Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) bagi Tenaga Kerja di PT Solo Murni.

## BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai hasil analisis tentang peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali dalam perspektif maqashid syariah.

## BAB V Penutup

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat dijadikan bahan acuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peran adalah perangkat yang diharapkan dimiliki oleh seseorang yang berkedudukan dalam masyarakat.<sup>21</sup> Menurut Biddle dan Thomas menyatakan bahwa peran adalah suatu perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki kedudukan tertentu. Peran (*Role*) yaitu pelaksanaan hak dan kewajiban yang sesuai dengan kedudukan. Peran dan kedudukan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena saling ketergantungan.<sup>22</sup> Hal ini sesuai dengan pendapat Soekanto, bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan, apabila seseorang telah memenuhi hak dan kewajibannya sesuai kedudukannya, maka seseorang tersebut telah menjalankan peranan.<sup>23</sup> Sehingga peran merupakan suatu harapan yang diperoleh dari seseorang yang menjalankan fungsi sosialnya.

Dalam hal ini, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Program jaminan sosial tersebut meliputi: JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun).

#### 2.2 Tenaga Kerja

##### 2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seseorang yang mampu untuk bekerja. Menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah seseorang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi ataupun untuk orang lain. Sedangkan, pasal 1 ayat 3 pengertian pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>24</sup> Menurut Payaman

---

<sup>21</sup> <https://kbbi.web.id/peran> , diakses pada tanggal 01 Mei 2020 pukul 10.39

<sup>22</sup> Trisna Widada, Agus Pramusinto, dan Lutfan Lazuardi, *Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi Kasus di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu)*, Jurnal Ketahanan Nasional, Vol. 23, No. 2, 2017, halm 3

<sup>23</sup> <http://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21414143108.pdf>, diakses pada tanggal 01 Mei 2020 pukul 11.00 WIB

<sup>24</sup> Maulida Inriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*, Gema Keadilan, halm 3

J. Simanjutak, tenaga kerja atau man power yaitu mencakup masyarakat yang pernah atau sedang bekerja, sedang mencari kerja, dan yang melakukan kegiatan lain.<sup>25</sup>

Tenaga kerja juga diartikan sebagai tenaga kerja manusia yang mampu membantu dalam proses produksi, baik jasmani maupun rohani. Tenaga jasmani yaitu tenaga kerja dengan mengandalkan fisik dalam melakukan produksi, sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pemikiran selama proses produksi.<sup>26</sup> Tenaga kerja merupakan kegiatan yang dicurahkan manusia untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang menimbulkan manfaat atas barang dan jasa tersebut dengan memberikan imbalan dalam bentuk upah atau gaji dan tunjangan lainnya. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam mendapat suatu pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Bekerja adalah fitrah manusia sebagai khalifah di bumi. Manusia yang tidak mau bekerja atau malas bekerja berarti mereka telah melanggar fitrahnya dan menurunkan derajat sebagai manusia. Seseorang yang sengaja berdiam diri dan tidak melakukan aktivitas apapun atau tidak mau berusaha bekerja, maka dia telah melanggar perintah Allah Swt. Dalam ekonomi Islam, bekerja mempunyai peran penting dalam kegiatan produksi, dan merupakan suatu kewajiban seseorang sesuai potensi yang dimiliki. Seperti dalam firman Allah Swt. Q.S Al-Zumar ayat 39

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِكُمْ اِنِّىْ غَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ

39. Katakanlah (Muhammad), "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui,

Kandungan ayat tersebut bahwa Allah Swt menegaskan kepada umatnya untuk menyadari bahwa seluruh makhluk yang diciptakan sebagai khalifah dan supaya manusia dapat menciptakan kemakmuran dalam kehidupan. Orang yang bekerja demi menghidupi dirinya, keluarganya, bahkan demi kesejahteraan oranglain dan bangsanya, merekalah yang lebih utama dibanding dengan orang yang rajin beribadah, namun melalaikan kerja.<sup>27</sup> Kewajiban bekerja juga sejalan dengan hakikat

---

<sup>25</sup> Sukowati, Sunawar. *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa teng*. Diss. Universitas Negeri Semarang, 2011.

<sup>26</sup> Amelia Hayati Lingga, *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, 2019 halm 25

<sup>27</sup> Muh Said Hm, *Pemikiran Fikih Ekonomi Ibnu Hazm tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Iqtishadia Vol. 3 No.2 Desember, 2016, halm 18

diciptakannya manusia sebagai khalifah di bumi supaya mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pemenuhan tersebut tidak akan terpenuhi kecuali dengan usaha dan bekerja.<sup>28</sup>

### 2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah proses pengelompokan sesuatu berdasarkan golongan atau kelas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.<sup>29</sup>

#### 1. Berdasarkan penduduknya

##### a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang dipandang mampu untuk melakukan pekerjaan dan sanggup untuk bekerja.

##### b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja ialah seseorang yang dipandang tidak mampu dan tidak mau bekerja, misalnya: para lansia atau anak-anak.

#### 2. Berdasarkan batas kerja

##### a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk yang memiliki usia produktif berusia 15-16 tahun yang sudah pernah bekerja tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang mencari pekerjaan.

##### b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya sekolah atau mengurus pekerjaan rumah tangga.

#### 3. Berdasarkan kualitasnya

##### a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik (skilled labour) adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan cara menempuh sekolah atau pendidikan tinggi.

Contoh: Pengacara, dokter, guru, dan lainnya

##### b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih (trained labour) adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan mempunyai pengalaman dan pelatihan dalam bidangnya tanpa mementingkan pendidikan.

---

<sup>28</sup> M. Quraish Shihab, *Berbisnis dengan Allah*, (Tangerang: Lentera Hati, 2008) halm 3

<sup>29</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja#Klasifikasi\\_Tenaga\\_Kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja#Klasifikasi_Tenaga_Kerja), diakses pada, 22 April 2020

Contoh: mekanik, supir, apoteker dan lainnya.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tak terdidik dan tak terlatih (unskilled labour) adalah tenaga yang tidak memerlukan keahlian dan pendidikan dalam bidang tertentu, tenaga kerja ini hanya mengandalkan tenaga yang dia miliki.

Contoh: kuli, pembantu rumah tangga, dan lainnya.

### 2.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja

Dalam hubungan kerja, pemberi kerja dan pekerja memiliki suatu kewajiban yang harus dilaksanakan sehingga terpenuhinya hak pekerja, hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang.<sup>30</sup> Pengusaha atau pemberi kerja yang tidak menjalankan hak dasar pekerja akan dikenakan sanksi baik sanksi ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha dan tingkat pelanggaran yang digolongkan kejahatan dengan sanksi pidana. Hak-hak dasar pekerja meliputi sebagai berikut.<sup>31</sup>

1. Perlindungan upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan guna memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu menghidupi pekerja beserta keluarganya secara wajar. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja meliputi:<sup>32</sup>

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2. Jam kerja

---

<sup>30</sup> Darmajaya, Wayan A. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2013).

<sup>31</sup> Editus dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang:Agromedia Pustaka, 2006), halm 5

<sup>32</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Bacaan Wajib Setiap Karyawan; Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta Selatan: Visimedia, 2016), halm 66

Setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa lama waktu kerja yang telah ditetapkan “Tujuh jam satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu atau delapan jam kerja satu hari untuk lima hari kerja dalam seminggu”.<sup>33</sup>

### 3. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka perayaan hari besar keagamaan. Besaran tunjangan hari raya yang diberikan sesuai peraturan perusahaan. Secara normatif tunjangan hari raya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan.<sup>34</sup>

### 4. Waktu istirahat/Cuti

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, karena mereka sebagai manusia sehingga butuh waktu istirahat untuk mengembalikan kesegaran baik fisik maupun mental guna untuk meningkatkan produktifitas pekerja. Pemberian waktu istirahat sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. Istirahat antara jam kerja
- b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja, dan dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan
- e. Cuti yang berkaitan dengan keadaan tertentu, seperti ibadah, cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti menyusui.

### 5. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial guna menjamin seluruh rakyat dalam memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Kenneth Thomson berpendapat bahwa jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas resiko yang mungkin terjadi, guna untuk menghindari terjadinya peristiwa yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya

---

<sup>33</sup> Wayan Andika Darmajaya, *Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2013), halm 6

<sup>34</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), halm 160

<sup>35</sup> Achmad Abdullah Farchan, *Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja di Penggilingan Beras Ditinjau dari Maqashid Syariah (Studi Kasus UD.Adem Ayem, Gresik)*, skripsi, 2017 halm 22

penghasilan, dan memberikan pelayanan medis atau uang tunai dari terjadinya peristiwa tersebut, serta tunjangan untuk keluarga dan anak.<sup>36</sup>

Pengertian jaminan sosial begitu beragam, akan tetapi pada dasarnya memiliki kesamaan esensi. Jaminan sosial berarti sebagai (a) salah satu faktor ekonomi seperti, tabungan, subsidi atau kompensasi atas resiko yang terjadi; (b) instrument Negara untuk redistribusi resiko sosial ekonomi melalui tes kebutuhan; (c) program pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan komunitas; (d) sistem perlindungan dasar atas hilangnya sebagian pendapatan tenaga kerja karena resiko dalam hubungan kerja.<sup>37</sup>

Secara konseptual jaminan sosial terdiri dari bantuan sosial atau asuransi sosial. Asuransi sosial merupakan program asuransi wajib yang diselenggarakan pemerintah berdasarkan undang-undang. Program asuransi yang sering ditawarkan yakni asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan perawatan rumah sakit serta perlindungan terhadap hari tua.<sup>38</sup> Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan untuk memberikan perlindungan serta jaminan kepada masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Kata “asuransi” berasal dari bahasa Belanda ‘*assurantie*’ yang dalam hukum Belanda disebut *verzekering* berarti ‘pertanggungan’. Dari istilah *assurantie*, kemudian muncul istilah *assurateur* berarti ‘penanggung’ dan *greassuranceerde* bagi ‘tertanggung’. Dalam bahasa Inggris asuransi disebut dengan *insurance*, ‘penanggung’ diistilahkan dengan *insurer* dan *insured* digunakan untuk istilah ‘tertanggung’.<sup>39</sup>

Secara bahasa Arab, asuransi atau pertanggungan disebut al-ta’min, al-mua’ammin adalah penanggung, bagi yang tertanggung disebut al-musta’min. Al-Ta’min berasal dari kata ‘aamana yang berarti aman dari rasa takut, iman yang memberikan rasa aman. Menurut Syakir Sula, Al-ta’min dimaknai dengan Ithaa’ul amna yaitu memberi rasa aman.<sup>40</sup> Prinsip asuransi syariah tertuang

---

<sup>36</sup> Anna Feberina Ginting, Salmin Dengo dan Helly F. Kolondam, *Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado*, Jurnal Administrasi Publik 3.400, 2016, halm 5

<sup>37</sup> Chazali H. Situmorang, *The Nation’s Commitment In Old Age Insurance For Workers* Jurnal Institusi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2016 Volume 1

<sup>38</sup> Tuti Rastuti, *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*, Yogyakarta: Medpress Digital, 2016, halm. 16

<sup>39</sup> Novi Puspitasari, *Sejarah dan Perkembangan Asuransi Islam serta Perbedaannya dengan Asuransi Konvensional*, JEAM Vol X, No.1, 2011 halm. 2

<sup>40</sup> Ghufroon Ajib, *Fiqh Muamalah II Kontemporer-Indonesia*, Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015, halm. 188

dalam Fatwa DSN-MUI No 21/DSN-MUI/X/2001, Asuransi Syariah (Ta'min, Takaful, atau Tadhmun) adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang/pihak melalui investasi dalam bentuk asset atau *tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi resiko tertentu melalui akad yang sesuai syariah.<sup>41</sup>

Definisi asuransi juga tertuang dalam UU No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransin bahwa "Asuransi atau pertanggungan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung atas kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan."<sup>42</sup>

Penjelasan diatas terkait dengan bahaya saat bekerja. Dalam manajemen resiko, bahaya yang mungkin terjadi harus di minimalisir, dihindari dan dicegah. Seperti halnya, bahaya yang kemungkinan dapat menimpa tenaga kerja PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali saat melakukan pekerjaan. Resiko-resiko yang mungkin terjadi pada tenaga kerja seperti: Terkena mesin produksi, tertimpa bahan-bahan dasar, kecelakaan saat perjalanan bekerja, dan kecelkaan kerja lainnya yang menimbulkan kerugian.<sup>43</sup>

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa tenaga kerja sangat memiliki resiko yang tinggi selama bekerja. Ketidakpastian resiko yang terjadi pada suatu peristiwa akan menimbulkan berbagai kerugian. Olehkarena itu, pentingnya pemberian perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

## 6. Kompensasi PHK

Ketentuan umum atas pemutusan hubungan kerja pasal 156 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang

---

<sup>41</sup> Ibid, halm. 216

<sup>42</sup> Faathul Muin & Rully Syahrul Mucharom, *Asuransi Sosial Syariah Bagi Muslim Indonesia*, Ahkam, Vol. XV, No. 1, 2015, halm 2

<sup>43</sup> Wawancara dengan Bu Claudia di PT. Solo Murni, pada tanggal 08 Februari 2020

penggantian hak yang harus diterima pekerja. Beberapa alasan yang menjadi dasar dalam pemutusan hubungan kerja: <sup>44</sup>

- a. Karena pekerja melakukan kesalahan berat,
- b. Karena pekerja ditahan pihak berwajib,
- c. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga,
- d. Karena perubahan status perusahaan,
- e. Karena perusahaan tutup,
- f. Karena perusahaan pailit,
- g. Karena pekerja meninggal dunia,
- h. Karena pensiun,
- i. Karena mangkir,
- j. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut,
- k. Karena kemauan sendiri, atau
- l. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.

## **2.3 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

### **2.3.1 BPJS Ketenagakerjaan**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan perubahan dari PT. jamsostek. Sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Askes telah berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sedangkan PT. Jamsostek telah bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. PT. Jamsostek memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya melalui empat program, meliputi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun, setelah PT. Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan telah ditetapkan UU No 24 Tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan masih dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang mencakup program Jaminan Kecelakaan (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kemantian (JKM).<sup>45</sup>

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah Badan hukum yang memberikan jaminan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik di

---

<sup>44</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), halm 84

<sup>45</sup> Regina Supeno, *Peran Komunikasi BPJS Kepada Pelaku Usaha Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Jurnal Acta Diurna, volume V. No.2, 2016 halm 3

sektor formal maupun informal dan tenaga kerja asing yang sudah bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan lamanya.<sup>46</sup> BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk melindungi dan menyejahterakan para pekerja beserta keluarganya. Meningkatkan produktifitas dan daya saing pekerja. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Berdasarkan fungsi BPJS Ketenagakerjaan dalam pasal 9 UU Nomor 24 Tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas untuk:<sup>47</sup>

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah;
4. Mengelola dana jaminan sosial tenaga kerja untuk kepentingan peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta jaminan sosial tenaga kerja;
6. Membayar manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial tenaga kerja;
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada peserta dan masyarakat.

### **2.3.2 Program Jaminan Sosial**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial. Ruang lingkup program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi: jaminan sosial kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.<sup>48</sup>

#### **a. Jaminan kecelakaan kerja**

Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atas resiko-resiko kecelakaan yang terjadi selama bekerja. Kecelakaan kerja ialah penyakit yang timbul dari hubungan kerja, termasuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat peralanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui. Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak tenaga kerja berangkat bekerja sampai tenaga kerja tiba dirumah kembali,

---

<sup>46</sup> Suharyono Soemarwoto, *Catatan Penting Ke-Indonesia-an Kita*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), halm 12

<sup>47</sup> Siti Ummu Adillah& Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia, Vol.4 No. 3, 2015, halm 6

<sup>48</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

b. Jaminan sosial hari tua

Jaminan hari tua adalah program jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tua yaitu 56 tahun atau tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan minimal masa kepesertaan selama 5 tahun. Kemanfaatan jaminan hari tua berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan.

c. Jaminan pensiun

Jaminan pensiun bertujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja atau keluarganya dengan memberikan penghasilan setelah tenaga kerja mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

d. Jaminan kematian

Jaminan kematian merupakan jaminan yang diperuntukan kepada ahli waris tenaga kerja yang telah terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketika tenaga kerja tersebut meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian ini sebagai upaya untuk meringankan beban keluarga yang ditinggalkan, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

## **2.4 Kesejahteraan Perspektif Maqashid Syariah**

### **2.4.1 Kesejahteraan**

Kesejahteraan merupakan tujuan utama dalam pembangunan ekonomi suatu Negara. Kesejahteraan adalah keselamatan, kenyamanan, dan kemakmuran hidup. Menurut WJS Poerwodarminto, kesejahteraan adalah suatu kondisi aman dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dihadapi seseorang dalam melakukan pekerjaan.<sup>49</sup>

Mondy berpendapat bahwa keselamatan ialah perlindungan karyawan dari cedera atas kecelakaan dalam hubungan kerja. Indikator keselamatan kerja meliputi lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis. Lingkungan secara fisik seperti persediaan APD (Alat Pelindung Badan) dan tanda atau peringatan tempat-tempat berbahaya. Sedangkan Lingkungan sosial Psikologis berupa peraturan

---

<sup>49</sup> Irma Novia S, *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur)*, Skripsi, 2009, halm 18

dalam perusahaan dan pemeliharaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dengan resiko yang mungkin terjadi akibat dari kecelakaan kerja.<sup>50</sup>

Kenyamanan merupakan kontinum perasaan yang paling nyaman dengan yang paling tidak nyaman, yang diresapi oleh seorang individu dimana setiap individu mempunyai tingkat kenyamanan masing-masing. Menurut Wursanto kenyamanan karyawan tidak dapat dideteksi oleh panca indera, namun dapat dirasakan. Salah satu kenyamanan yang dimaksud adalah adanya perasaan aman karyawan dalam melakukan pekerjaan. Perasaan aman merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang mengancam keadaan karyawan yang mungkin terjadi pada saat melakukan pekerjaan.<sup>51</sup>

Sedangkan kemakmuran merupakan suatu keadaan yang berkembang, berkemajuan, memiliki keberuntungan baik dan memiliki status sosial yang sukses. Selain meliputi kekayaan kemakmuran juga meliputi kebahagiaan dan keselamatan.

Menurut Miles dan Irvings, indikator kesejahteraan suatu keluarga dilihat dari empat indikator yaitu: Rasa aman atau Security, Kebebasan (Freedom), Kesejahteraan (Welfare) dan Jati diri (Identity).<sup>52</sup>

Kesejahteraan menurut Islam tidak hanya tentang kehidupan dunia (materi), akan tetapi juga kehidupan dunia akhirat. Kesejahteraan menurut masing-masing individu berbeda, mereka memaknai kesejahteraan hanya dari beberapa sisi, serta mengabaikan dari sisi spiritual. Sehingga tercapainya falah yang diinginkan apabila terpenuhinya kebutuhan hidup manusia secara seimbang.<sup>53</sup> Falah dimaksud adalah kesejahteraan baik didunia maupun diakhirat, serta tercapainya seluruh kebutuhan sesuai dengan syariah, baik secara individu atau kelompok. AL-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Qur'an Surat Quraaisy ayat 3-4

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ ۖ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۚ

3. Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah),
4. Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa ketakutan.

<sup>50</sup> Firqiyatul Makhfudloh Amin, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyyawan Melalui kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri*, Skripsi, 2018, halm 41

<sup>51</sup> <http://etheses.uin-malang.ac.id/814/6/10410021%20Bab%202.pdf>, diakses pada 8 Mei pukul 04.51 WIB

<sup>52</sup> Rohma Vihana Enggardini, and Moh Qudsi Fauzy. "Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4.8 (2017): 599. Halm 4

<sup>53</sup> Rachmasari Anggraini, dkk, *Maqasid Al-Shariah Sebagai Landasan Dasar Ekonomi Islam*, volum 9 halm 9

Berdasarkan ayat diatas, terdapat tiga indikator kesejahteraan menurut Al-Qur'an, yaitu menyembah Tuhan, menghilangkan lapar, dan menghilangkan rasa takut.<sup>54</sup> Indikator pertama merupakan bukti ketergantungan manusia terhadap Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Indikator ini menunjukkan bahwa terpenuhinya indikator kesejahteraan pada aspek materi atau kebutuhan dunia, tidak menjamin kebahagiaan seseorang, kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki kekayaan melimpah, rumah mewah, dan kendaraan banyak namun hatinya tidak pernah tenang dan selalu gelisah, padahal semua kebutuhannya dapat terpenuhi. Karena hal itulah ketergantungan manusia kepada Tuhan-Nya merupakan indikator utama kesejahteraan seseorang untuk mendapatkan kebahagiaan yang hakiki.

Indikator kedua yaitu hilangnya rasa lapar. Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah-lah yang memberikan mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar. Dalam memenuhi kebutuhan konsumsi ini hendaknya bersifat secukupnya (sekedarnya menghilangkan rasa lapar) dan tidak berlebih-lebihan apalagi sampai menimbun untuk mendapatkan keuntungan semata. Sedangkan indikator ketiga yakni hilangnya rasa takut. Indikator ini merupakan representasi dari terciptanya rasa nyaman, dan damai. Apabila seseorang belum mendapatkan ketenangan, kenyamanan, dan kedamaian dalam hidupnya maka orang tersebut belum mendapat kesejahteraan.

Kontibusi pemerintah dalam upaya peningkatan kesejahteraan tersebut salah satunya dengan pemberian perlindungan jaminan sosial bagi masyarakat dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali. Setiap perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja sebagai peserta dari program jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial ini diharapkan tenaga kerja dapat mencukupi kebutuhannya dan merasa nyaman, aman serta tenang saat bekerja. Namun, perlu adanya kajian lebih tentang kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni dalam perspektif ekonomi Islam dari sisi *Maqashid Syariah*.

#### **2.4.2 Maqashid Syariah**

Kata '*Maqsid*' (jamak: *Maqasid*) artinya tujuan, sasaran, prinsip, dan hal yang diminati. Adapun dalam ilmu syari'at, *al-Maqasid* dapat menunjukkan beberapa makna seperti *al-hadf* (tujuan), *al-gard* (sasaran), *al-mathlub* (hal yang diminati), ataupun *al-ghayah* (tujuan akhir) dari hukum Islam.<sup>55</sup> Maqashid al-syari'ah menurut etimologi

---

<sup>54</sup> Amirus Sodiq, *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, jurnal, vol. 3, No.2, 2015, halm. 11

<sup>55</sup> Syukur Prihantoro, *Maqasid Al-Syariah dalam Pandangan Jasser Auda (Sebuah Upaya Rekonstruksi Hukum Islam Melalui Pendekatan Sistim*, Jurnal At-Tafkir Vol. X No.1, 2017, halm 3

berasal dari dua kata, yaitu maqashid yang merupakan jamak dari Maqsud, (tujuan atau sasaran) dan syariah berarti jalan menuju sumber air. Secara terminologi, maqashid al-syariah adalah nilai yang dijadikan tujuan untuk direalisasikan oleh pembuat Syariah (Allah Swt) dibalik pembuatan Syariat dan hukum, yang diteliti para ulama' mujtahid dari teks-teks syariah.<sup>56</sup>

Menurut Al-Imam al-Ghazali, penjagaan terhadap maksud dan tujuan syariah adalah upaya mendasar untuk bertahan hidup, mencegah faktor-faktor kerusakan, dan terciptanya kesejahteraan. Menurut Ahmad Al-Rasyuni, maqashid syariah merupakan tujuan-tujuan yang harus dicapai demi kemaslahatan manusia sesuai dengan ketentuan syariah. Sedangkan Al-Imam al-Syathibi juga berpendapat bahwa Al-Maqashid dibagi menjadi dua yaitu berkaitan dengan maksud Syari, dan berkaitan dengan maksud mukallaf.<sup>57</sup> Maksud dari Syari disini adalah kemaslahatan untuk umat-Nya di dunia maupun akhirat. Sedangkan makna dari mukallaf adalah kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dunia.

Tujuan syariah yaitu untuk memperoleh kemaslahatan serta kehidupan yang sempurna dimuka bumi. Q.S Al-Anbiya ayat 107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

107. Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.

Ayat diatas, Nabi Muhammad diutis Allah Swt menjadi *Rahmatan lil 'alamin* dengan maksud terciptanya kehidupan sosial yang saling menghargai dan tidak tidak terjadi penindasan. Setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi makhluk lain (Hablum Minallah), menegakakn keadilan antar sesama (Hablum Minannas), serta menjadi (Hablum Minnalam). Menurut Imam Asy-Syatibi ada 3 kategori kebutuhan dasar dalam teori maqasid syariah.

#### 1. Maqasid al-dharuriyat

Kebutuhan daruriyat atau kebutuhan primer merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebagai fitrahnya manusia. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka kelangsungan hidup manusia akan terganggu dan akan

<sup>56</sup> Moh. Tpriquddin, |Teori Maqashid Syariah Perspektif Al-Syatibi, De Jure Vol. 6 No. 1, 2014, halm 1-2

<sup>57</sup> Ika Yunia F dan Abdul Kadir R, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid Al-Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2018), halm 41-43

menyebabkan kehidupan manusia terancam. Tujuan syariah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh manusia, yang mencakup lima aspek kebutuhan dasar. Lima aspek kebutuhan dasar yang harus dipenuhi meliputi:

a. Hifdzun Din (spiritual)

Memelihara agama adalah tujuan utama yang hendak dicapai, karena dalam Islam agama merupakan pedoman hidup setiap manusia. Selain itu, dalam hifdzul din mengandung unsur syariah sebagai jalan seorang Muslim dalam melakukan hubungan kepada Tuhan-Nya maupun sesama manusia lainnya. Memelihara agama adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh manusia guna untuk meningkatkan martabatnya sebagai manusia dan untuk memenuhi hajat jiwanya.

b. Hifdzun Nafs (Jiwa)

Memelihara jiwa berarti melindungi jiwa dari gangguan yang menimpa manusia serta melindungi kesehatan fisik dan psikis manusia. Keselamatan dan tanggung jawab menjaga jiwa merupakan tanggung jawab individu, termasuk masyarakat. Dalam Islam melarang pembunuhan, penganiayaan dan pelakunya akan diancam dengan hukuman *qishash*. Ada juga hukuman lain yang berhubungan dengan pelaku pembunuhan yaitu hukuman diyat. Hukum diyat yang disyariatkan dalam syariat Islam berdasarkan dalil Al-Quran dalam Q.S Al-Baqarah: 2 ayat 178

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كَتَبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ بِالْحُرِّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ

وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبِعْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ

بِإِحْسَانٍ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ مِّن رَّبِّكَ فَمَنْ اعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ

178. "Wahai orang-orang yang beriman! Diwajibkan atas kamu (melaksanakan) qisas berkenaan dengan orang yang dibunuh. Orang merdeka dengan orang merdeka, hamba sahaya dengan hamba sahaya, perempuan dengan perempuan. Tetapi barangsiapa memperoleh maaf dari saudaranya, hendaklah dia mengikutinya dengan baik, dan membayar diat (tebusan) kepadanya dengan baik (pula). Yang demikian itu adalah keringanan dan rahmat dari Tuhanmu. Barangsiapa melampaui batas setelah itu, maka ia akan mendapat azab yang sangat pedih."

Maka syariat sangat memuliakan jiwa manusia dan harus dipelihara, dijaga, dipertahankan dan terhindar dari kerusakan atau kehancuran. Firman Allah Q.S An-Nisa': 4 ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

29. *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.*

c. Hifdzun Aql (intelektual)

Memelihara akal. Akal adalah karunia Allah Swt yang sangat penting. Memelihara akal menjadi pokok pembeda antara manusia dengan makhluk ciptaan yang lain. Sehingga, dengan akal manusia dapat berfikir, dan membedakan mana yang baik dan buruk. Maka dari itu akal harus dijaga dan dipelihara, supaya manusia dapat berkreatifitas dan bersemangat untuk kerja.

Untuk itu syariat mengharamkan narkoba, khamar dan minuman keras lainnya yang dapat merusak akal, karena khamar dapat merusak fungsi akal manusia. Jika akal manusia sudah rusak maka tidak dapat dikatakan manusia sempurna. Penjelasan mengenai akal juga tertuang dalam Q.S Al-Isra' ayat 70

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ  
عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

70. *Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkat mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.*

d. Nasb (keturunan)

Memelihara keturunan. Keturunan yang dimaksud adalah keturunan umat manusia di bumi ini. Oleh karena itu, menjaga keturunan sangatlah penting guna menjaga keberlangsungan generasi masa depan. Upaya memelihara keturunan tercantum dalam Q.S An-Nisa ayat 9

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا

قَوْلًا سَدِيدًا

9. Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.

e. Hifdzun Maal (harta)

Kekayaan atau harta bukanlah sebagai tujuan utama dalam hidup. Pada dasarnya kekayaan hanya milik Allah Swt. Allah telah mengatur semua sesuai dengan kehendak-Nya. Kekayaan untuk manusia hanya sebagai keinginan dan kebutuhan.

Karena pentingnya Maqashid Syariah dalam kehidupan masyarakat, maka dari kelima aspek tersebut harus dapat dicapai, supaya umat manusia memperoleh kehidupan yang sejahtera baik didunia maupun diakhiratnya.

2. Maqasid al-hajjiyat

Kebutuhan hajjiyat atau kebutuhan sekunder adalah kebutuhan penunjang. Kebutuhan hajjiyat atau kebutuhan sekunder ini bertujuan untuk menyempurnakan kebutuhan primer. Apabila kebutuhan hajjiyat tidak dapat terpenuhi, tidak akan menyebabkan kerusakan yang mengancam kehidupannya.

3. Maqasid al-tahsiniyat

Kebutuhan tahsiniyat atau kebutuhan tersier yaitu kehidupan untuk mendapatkan kemewahan. Kebutuhan ini bertujuan untuk menyempurnakan kebutuhan daruriyat maupun kebutuhan hajjiyat. Jika aspek tahsiniyat tidak terpenuhi, maka manusia tidak akan merasa sengsara, akan tetapi kemaslahatan hidup mereka kurang sempurna.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Anwar, Fanira Putri Dewantara. "Kesejahteraan Pengemudi Grabbike Online Di Surabaya Dalam Perspektif Maqashid Al-Shariah."

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PT. SOLO MURNI KABUPATEN BOYOLALI

#### 3.1 Sejarah PT. Solo Murni

PT. Solo Murni merupakan perusahaan manufaktur yang bekerja dibidang percetakan. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Sinyo Haryanto pada tahun 1976 di Jalan Ahmad Yani No.378 Kerten, Laweyan, Surakarta yang sekarang dijadikan sebagai kantor pusat. Sejak tahun 1985 perusahaan ini membuka kantor baru di Jalan Solo – Semarang km 14, Banyudono, Boyolali yang digunakan untuk kegiatan produksi. Saat ini PT. Solo Murni mempunyai lebih dari 4000 karyawan dan lebih dari 300 mesin produksi yang canggih. Kantor Cabang di 13 Kota besar di Indonesia.

Kegiatan utama perusahaan adalah mencetak buku tulis, buku gambar, kertas, amplop, dan berbagai alat tulis kantor maupun sekolah. Dengan berbagai jenis produk seperti percetakan berbagai buku, tas tali, gift boks, undangan, dan majalah. Selain produk yang berasal dari kertas PT. Solo Murni juga mencetak produk lain seperti tempat makan dan smart and security card. Label “Kiky” pada setiap produk yang dihasilkan oleh PT. Solo Murni merupakan *brand* dalam memasarkan produknya. Pemilihan merk “Kiky” diambil dari salah satu nama anak bapak Sinyo Haryanto.

Berawal dari suatu kesederhanaan, kerja keras, kepedulian, tekad, komitmen dan sumber daya yang memadai PT. Solo Murni semakin berkembang diiringi dengan meningkatnya kegiatan produksi dan semakin luas pemasaran produknya. Pada tahun 1996 PT. Solo Murni memperluas pemasaran sampai ke tingkat internasional. Produk-produk berkualitas yang dihasilkan mulai di ekspor ke seluruh dunia. Saat ini PT. Solo Murni memiliki cakupan pasar Internasional meliputi: Australia, Austria, Belgia, Kanada, Denmark, Finlandia, Prancis, Jerman, Italia, Jepang, Myanmar, Islandia, Selandia Baru, Norwegia, Slovenia, Swedia, Spanyol, Singapura, Arab Saudi, Swiss, Afrika Selatan, Filipina, Belanda, Turki, AS, Angola, Rusia, Irlandia, Portugal, Hongaria, Kuwait, Yordania, Suriname, Madagaskar, Mesir, UEA, Sudan, Oman, dan Yaman.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> <http://kiky.com/index.php> Company Profile, Diakses pada 20 Maret 2020 pukul 09.35 WIB

### **3.2 Visi dan Misi**

Visi dan Misi PT. Solo Murni sebagai berikut:

Visi

1. menjadi perusahaan besar dan berkembang
2. menjadi yang terbaik, mengutamakan Kualitas dan Pelayanan
3. Mensejahterakan karyawan dan lingkungan

Misi

1. Kerja keras, Tanggung jawab, Berkomitmen, Loyal dan Jujur
2. Kreatif, Inovatif, Produktif
3. Meningkatkan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik efisien dan konsisten.

### **3.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT. Solo Murni terdiri dari beberapa departemen yang dipimpin oleh Presiden Direktur yang membawahi Direktur Utama dan Direktur Utama membawahi General Manager. Secara umum General Manajer bertugas mengkoordinir, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan produksi sesuai dengan wewenang yang diberikan direktur perusahaan. General manger bertanggung jawab langsung kepada direktur atau pemimpin perusahaan. Seorang General Manager membawahi departemen-departemen yang ada di PT. Solo Murni. Departemen-departemen tersebut antara lain:

#### **1. Departemen Purchasing**

Departemen pembelian bertugas mengadakan pembelian kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Departemen Purchasing dibagi menjadi dua yaitu purchasing manager (pembelian lokal) dan import manager (pembelian impor).

#### **2. Departemen Marketing**

Departemen marketing bertugas memasarkan produk kepada konsumen. Departemen ini dipimpin langsung oleh manager marketing. Departemen pemasaran membawahi dua sub-departemen yaitu departemen nasional (Head of National Sales) dan departemen ekspor (Head of Export) yang bertugas sesuai dengan fungsinya.

#### **3. Departemen HRD (Human Resource and Development)**

Departemen yang bertugas mengadakan penelitian mengenai produk yang dihasilkan oleh perusahaan maupun produk lain yang sejenis di pasar. selain itu, juga mengadakan pengembangan tentang perusahaan. Dalam departemen HRD terdapat dua arah yaitu departemen untuk General Affair dan departemen perusahaan (Learning & Organization Development Head).

4. Departemen Financial and Accounting

Departemen ini bertugas membantu General Manager untuk mengurus mengenai hal-hal yang terkait dengan keuangan, pajak, penggajian serta melakukan pencatatan dan pengawasan terhadap kekayaan dan utang perusahaan.

5. Departemen Plant

Departemen ini meliputi:

a. Departement PPIC

Departemen PPIC bertugas merencanakan segala sesuatu sebelum melakukan proses produksi seperti penjadwalan produksi, materi control, administratif terhadap proses yang sudah ada, dll.

b. Departement Production

Departemen ini juga dibagi menjadi tiga sub yaitu sub departemen pra cetak (montage), cetak, dan finishing.

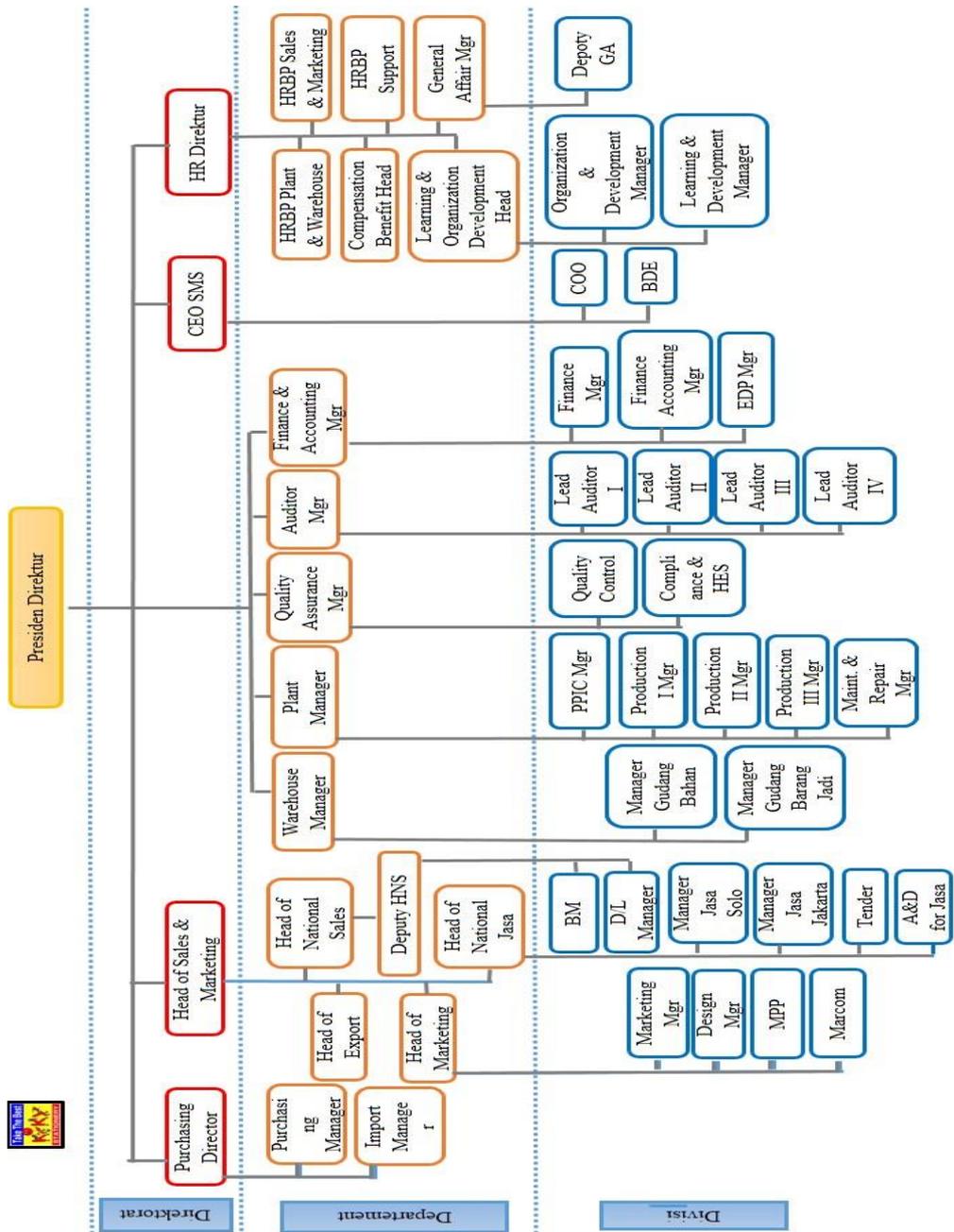
c. Departement Maintenance and Repair

6. Departemen Warehouse

Departemen gudang terdiri dari gudang bahan baku dan juga gudang barang jadi.

Tabel 3.1

Struktur Organisasi PT. Solo Murni Boyolali



Sumber: Human Resources Departemen PT. SOLO MURNI, 2020

### 3.4 Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

#### 3.4.1 Jumlah Tenaga Kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali

Jumlah tenaga kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali saat ini memiliki sebanyak 2.867 Tenaga kerja.

#### 3.4.2 Jam Kerja Tenaga Kerja

Jam Kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali terbagi menjadi dua, yaitu shift dan general shift.

##### a. Tenaga Kerja Shift

No.	Jenis Shift	Waktu Bekerja
1.	Shift pagi	07.00 s.d. 15.00
2.	Shift siang	15.00 s.d. 23.00
3.	Shift malam	23.00 s.d. 07.00

Selama jam kerja tenaga Kerja shift diberikan waktu istirahat selama satu jam digunakan untuk istirahat, ibadah, dan makan.

##### b. Tenaga Kerja General Shift

No.	Jenis Shift	Waktu Bekerja
1.	Hari Senin – Jum'at	07.30 s.d. 17.00
2.	Hari Sabtu	07.30 s.d. 16.00

Sedangkan tenaga kerja general shift diberikan waktu istirahat selama satu jam pada pukul 11.30 WIB sampai dengan pukul 12.30 WIB.

### 3.5 Identitas Responden

Identitas responden merupakan gambaran umum tentang responden. Adapun responden yang dimaksud yaitu tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

**Tabel 3.2**  
**Identitas Responden**

No.	Nama	Jabatan	Lama Kerja
1	Darlina	Sortir	7 Tahun
2	Catur Wibowo	OP. Mesin	5 Tahun
3	Umi Nur Janah	Borongang	6 Tahun
4	Santi L	Borongang	23 Tahun

5	Sogiran	OP. Glue Sirgle Joirit	2 Tahun
6	Agus Sandawa	OP. Sliter 1	1 Tahun
7	Faza Yusril Latief	Operator	2 Tahun
8	Alfia	ADM	5 Tahun
9	Wahyudi	Koordinator Cetak	27 Tahun
10	Triyono	OP. UV Orient	7 Tahun
11	Saiful Ichsan Kuswanto	Operator Lama	3 Tahun

### **3.6 Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali**

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan berperan melaksanakan program jaminan sosial yang meliputi JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun) untuk kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Seluruh tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten telah menjadi peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dan masing-masing tenaga kerja mendapatkan keempat program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut. Hal itu, dibuktikan dengan hasil kuesioner bahwa seluruh responden menyatakan bahwa dirinya sudah mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan meliputi empat jaminan sosial.

#### **a. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Jaminan kecelakaan kerja merupakan program perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja. Besar iuran yang dibayarkan oleh PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali bagi tenaga kerja, tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja dari tingkat risiko terendah sebesar 0,24% sampai risiko tertinggi sebesar 1,74%. Peran jaminan kecelakaan kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yaitu

1. Memberikan biaya perawatan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja.
2. Santunan upah selama tenaga kerja tidak dapat bekerja yang disebabkan kecelakaan kerja untuk 12 bulan pertama sebesar 100% dan bulan selanjutnya sebesar 50% dari upah tenaga kerja.

3. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebanyak 48 x upah yang dilaporkan oleh perusahaan atau peserta.
4. Bantuan beasiswa untuk 2 orang anak tenaga kerja yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja maksimal sebesar 174 juta.

Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat jam kerja yang disebabkan karena kecelakaan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju tempat kerja hingga tiba dirumah kembali akan mendapatkan biaya pengobatan atau perawatan sampai sembuh. Beberapa tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan kerja secara langsung akan ditanggung oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

**Tabel 3.3**  
**Data tenaga kerja yang mengklaim Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT.**  
**Solo Murni Kabupaten Boyolali.**

<b>NO.</b>	<b>NAMA</b>	<b>TEMPAT</b>	<b>KRONOLOGI</b>	<b>AKIBAT</b>
1	MUSLIKAH	Area Pabrik	Tangan Terjepit Mesin	Jari Telunjuk (Kiri)
2	ADI PRASETYO	Lalu Lintas	Menghindar Pejalan Kaki	Benturan Di Dada/ Paru- Paru
3	GIGIH MUKTI WIJAYA	Area Pabrik	Terjepit Mesin	Lengan Tangan Kiri
4	DONY ARIF WIDAYAT	Area Pabrik	Terkena Cuter	Jari Telunjuk Kanan
5	BRAMASTYO INDRA WH	Area Pabrik	Terjepit Mesin Press	Punggung Telapak Tangan Kanan
6	ROSITA ERNIASIH	Area Pabrik	Terkena Steng	Jari Manis Tangan Kanan
7	DWI HENDRA SWASTIKA	Area Pabrik	Terkena Pecahan Pralon	Kaki Kanan Bawah Matakaki
8	SARWONO	Area Pabrik	Jari Tergencet Saat Mencabut Kertas	Jari Tengah Tangan Kiri

9	ANTON SUROSO	Area Pabrik	Terjepit Mesin	Kaki Kanan Bawah Matakaki
10	IRFAN	Area Pabrik	Tertimpa Box	Tengkuk Leher Belakang, Punggung, Kaki
11	SULASTRI	Lalu Lintas	Saat Berangkat Kerja	Meninggal Dunia
12	SRI WARSITI	Lalu Lintas	Saat Pulang Kerja	Bahu Kanan
13	ARROH HIMMAH ARSY M	Area Pabrik	Tertimpa Porok Forklift	Jari Kaki Kanan
14	SUMANTO	Area Pabrik	Terkena Besi Pengaman Pintu	Paha Kiri
15	AJI NOVI SUHENDI	Area Pabrik	Terjepit Mesin	Jari Tlunjuk Tgn Kiri
16	FRANSISCUS JATI PRASETYO	Area Pabrik	Terkena Pisau Mesin Diamant	Punggung Tangan Kanan
17	ERWIN ANDRIANTO	Area Pabrik	Ujung Jari Masuk Ke Pintu Greper Swing	Jari Manis Tangan Kiri
18	ANDRIYANTO	Area Pabrik	Jari Tangan Terjepit Roda Gigi Mesin	Jari Telunjuk Tangan Kanan
19	HENGKI SUWASTOKO	Area Pabrik	Jari Terkena Ger	Jari Tengah Tangan Kanan
20	ARTAS PUJIYANTO	Area Pabrik	Terkena As Roll	Pelipis Mata Kiri
21	MATIUS DAVID TAUFAN W	Lalu Lintas	Tersenggol Mobil Box	Kaki Luka
22	MUH MU'IN ALDIANSYAH	Area Pabrik	Terjepit Mesin	Jari Manis Tangan Kanan

23	SITI KOMARIAH	Lalu Lintas	Menghindari Lubang Di Jalan	Pergelangan Tangan Kanan Patah
24	KRISTIYANTO WIBOWO	Lalu Lintas	Menghindari Mobil Di Dpan	Pergelangan Tangan Kiri Patah
25	MUH SOLEH MUSTOFA	Area Pabrik	Baju Masuk Mesin Ger	Tangan Kanan Lecet
26	WENING WIDYANINGSIH	Lalu Lintas	Menghindari Jalan Rusak Lalu Terjatuh	Betis Kiri
27	LANANG STYO KURNIAWAN	Area Pabrik	Jempol Terjepit Saat Menggosok Blengket	Jempol Tangan Kanan
28	PRASETYO BUDI UTOMO	Area Pabrik	Terkena Mesin Press	Jari-Jari Telapak Tangan Kanan
29	SUTARMI	Lalu Lintas	Menghindari Lubang Jalan	Wajah, Tangan Kanan, Kaki Kiri Luka2
30	WARIH SURYA WIJAYA	Area Pabrik	Jari Terkena Plate	Jari Tangan Kanan
31	BAYU SETIAJI	Area Pabrik	Jari Terkena Mesin Ultrasonic	Jari Telunjuk Tangan Kanan
32	NGADNAN	Area Pabrik	Telapak Terjepit Mesin Streng	3 Jari Tangan Kiri Luka Dijahit
33	YUSUF BURHANNUDIN	Area Pabrik	Jari Terjepit Msin	3jari Tangan Kanan
34	SUMARSIH	Lalu Lintas	Tertabrak Dri Arah Berlawanan	Punggung Dan Pergelangan Tangan
35	LESTARI RETNOWATI	Area Pabrik	Terperosok Di Pembuangan Air	Pergelangan Kaki Terkilir

36	LILIK WIDIYANTO	Area Pabrik	Saat Mengendorkan Baut Trkena Gir	Jari Telunjuk Tangan Kiri
37	IRVAN ABIDIN	Area Pabrik	Tangan Terjepit Mesin	Punggung Dan Telapak Tangan Kanan Trjepit
38	RICO DIMAS SEPTIAN	Area Pabrik	Terkena Cuter	Jempol Kanan
37	SURATMAN	Area Pabrik	Membersihkan Roll Lipatan	Jari Tengah Kiri
38	DWI SUSANTO	Area Pabrik	Kejatuhan Box	Kaki Kanan Pergelangan
39	NARTO	Area Pabrik	Terpleset Bhn Kimia / Tinta	Engkel Kaki Kanan Patah
40	TRI WIDADI	Area Pabrik	Terjepit Roll	Tangan Kanan Jari2 Luka
41	DANI AWAN	Area Pabrik	Saat Memindahkan Barang	Kaki Kanan Kejatuhan Barang Dan Kletek
42	FATACHUROJI	Area Pabrik	Saat Membersihkan Msin	Jari Tengah Tangan Kanan
43	ARIS SLAMET W	Area Pabrik	Saat Perbaikan Conveyor	Tangan Kiri
44	CAHYONO	Area Pabrik	Saat Menyambung Selang Kompresor	Kaki Kanan Bawah Matakaki
45	SAPTO CAHYO R	Area Pabrik	Saat Menggulung Kertas Roll	3 Jari Tangan Kanan
46	MUH KURNIAWAN P	Area Pabrik	Terkena Kletek	Ibu Jari Kaki Kanan
47	FELIX AGYTAMA	Area Pabrik	Tangan Terjepit Streng	Jari Tangan Telunjuk Kiri

48	TONI ISKANDAR	Area Pabrik	Tangan Terjepit Mesin	Jari Tangan Kanan
49	ARIF BUDI PURNOMO	Area Pabrik	Tangan Terjepit Tuas	Tangan Kiri
50	WINARSIH	Area Pabrik	Kaki Kejatuhan Tutup Mesin	Jempol Kaki Kiri
51	ANIS SHOLIKAH	Area Pabrik	Tangan Terjepit Roll	Jari Tangan Kanan
52	FATRA JUNFARIZAL ANNAS	Area Pabrik	Tangan Masuk Ke Dlm Konveyor	Ibu Jari Tangan Kanan
53	JOKO WIYADI	Area Pabrik	Kejatuhan Bale Pres Affal	Mata Kaki Kanan Bengkak
54	RUDIYEM	Area Pabrik	Tangan Terjepit Msn Pres	Tangan Kanan
55	WIDURI HANDAYANI	Lalu Lintas	Jalan Berlubang	Pundak Kiri Patah
56	FAZA YUSRIL LATIF	Area Pabrik	Tangan Terjepit Roll	Tangan Kanan Jari Tengah Luka
57	SRI SUWARNI	Area Pabrik	Terjepit Pintu Pengaman	Tangan Kiri
58	JOKO APRIYANTO	Area Pabrik	Tertimpa Box	Pelipis Kepala Dan Rahang
59	ADIK DWI PRASETYO	Area Pabrik	Terjepit Pintu Delivery	Jari Manis Tangan Kanan
60	R RUDI SETYAWAN	Area Pabrik	Terkena Pisau	Jari Tengah Tangan Kanan
61	TRI SUNARNI	Area Pabrik	Ibu Jari Terjepit Msn Roll	Ibu Jari
62	HENDRA SULISTYANTO	Area Pabrik	Ibu Jari Terkena Pisau	Ibu Jari

63	WISNU SANTOSO	Area Pabrik	Mata Terkena Percikan Gram Besi	Mata Kiri
64	SUKAJI	Area Pabrik	Tangan Terjepit Roll	Tangan Kiri
65	DESI RATNA SARI	Area Pabrik	Kaki Tersandungjagrag	Kaki Kanan
66	SLAMET NUGROHO	Area Pabrik	Terkena Tuas Meja	Jari Telunjuk Tangan Kanan
67	DANU SETIAWAN	Area Pabrik	Terkena Mesin	Lengan Tangan Patah
68	KARTINI	Area Pabrik	Terpleset	Kaki Kanan Tergelincir
69	SUTARMAN	Area Pabrik	Tangan Terjepit Msn Pres	Telunjuk Kanan
70	SUPRIYANTO	Area Pabrik	Tangan Terjepit Mesin	Jari Telunjuk, Jempol Tangan Kanan Retak
71	SRI SUDALMINI	Area Pabrik	Tersandung Jagrag Tangan Menumpu	Pergelangan Tangan Kiri
72	BAGAS AJI WICAKSANA	Area Pabrik	Tangan Terkena Pintu Msin Yg Tertutup Sndri	Tangan Kanan Atas Sobek
73	PURWANTI	Area Pabrik	Kaki Terkilir Saat Angkat Beban Kertas Kado	Kaki Kanan Terkilir
74	RUMENAH	Lalu Lintas	Menabrak Jalan Berlubang Dan Terjatuh	Pundak Kiri Patah, Pergelangan Tgn Bengkak

75	FAJAR WAHYU PRASETYO	Area Pabrik	Tangan Terkena Pintu Msin Yg Lepas	Ibu Jari Tangan Kiri
76	SUCIPTO	Lalu Lintas	Terjatuh Di Jalan Terpeleset	Boyok Terbentur, Telinga Berdarah, Pundak Luka
77	MUH HALIM	Area Pabrik	Jari Masuk Mesin Saat Pasang Kancing	Jari Kanan Tengah Kuku Lepas Di Jahit
78	AGUNG RIYADI	Area Pabrik	Jari Terjepit Pisau Lipat	Jari Telunjuk Kanan
79	LISTIANTORO RAMADHANI	Area Pabrik	Jari Kena Pisau	Jari Tengah Dan Manis Kanan Di Jait
80	MARKUS ALVIANDY	Area Pabrik	Jari Kena Mata Pisau	Jari Telunjuk Kanan
81	HARYONO	Area Pabrik	Tangan Terjepit Cover Bak Mesin	Punggung Tangan Kiri
82	PARMINI	Area Pabrik	Terpeleset	Kaki Kanan Memar
83	WAHYU WIDODO	Area Pabrik	Kaki Kejatuhan Shrink Roll	Jempol Kaki Kanan
84	HERU SETYAWAN	Area Pabrik	Kaki Menginjak Paku	Kaki Kanan
85	EKO SULISTIYO	Area Pabrik	Kaki Kena Handpalet	Kaki Kanan Luka
86	SOGIRAN	Area Pabrik	Tangan Terjepit Roll	Tangan Kanan
87	WAHYUDI	Area Pabrik	Tangan Kena Kerangka Baja Ringan	Telapak Tangan Robek

b. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan jaminan uang tunai bagi tenaga kerja yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua, yang iurannya ditanggung perusahaan dan tenaga kerja sebesar 5,7% dari upah dengan pembagian iuran yang dibayarkan tenaga kerja 2% dan 3,7% dari perusahaan. Seluruh tenaga kerja telah mendapatkan program jaminan hari tua. Peran jaminan hari tua bagi tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yaitu sebagai tabungan tenaga kerja di masa depan guna menjamin kehidupannya di masa tua. Apabila tenaga kerja terkena PHK mereka dapat mencairkan jaminan hari tua dan dapat menggunakannya untuk kebutuhan mereka dan keluarga.

Manfaat jaminan hari tua akan diberikan sekaligus berupa uang tunai sebesar akumulasi uang iuran + uang pengembangannya. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan bahwa Jaminan Hari Tua dapat dicairkan 10%, 30%, dan 100% tanpa harus menunggu usia kepesertaan 10 tahun atau peserta dengan minimal usia 56 tahun. Jika tenaga kerja ingin mengklaim keseluruhan dana jaminan hari tua, maka status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan harus di nonaktifkan oleh perusahaan atau tempat tenaga kerja bekerja. Pencairan dana jaminan hari tua hanya dapat dilakukan apabila tenaga kerja sudah tidak bekerja, baik karena PHK atau resign. Pencairan dana JHT akan dicairkan satu bulan setelah tenaga kerja meninggalkan perusahaan.

Sedangkan tenaga kerja yang masih aktif bekerja di perusahaan dapat mencairkan dana JHT (Jaminan Hari Tua) dengan mengambil 10% atau 30% dari saldo dana JHT (Jaminan Hari Tua). Persyaratan yang harus dipenuhi tenaga kerja untuk mencairkan BPJS Ketenagakerjaan 10% dari dana jaminan hari tua antaralain:

1. Peserta BPJS Ketenagakerjaan masih aktif bekerja di perusahaan dengan minimal masa kepesertaan selama 10 tahun.
2. Membawa surat keterangan masih aktif bekerja dari perusahaan
3. membawa kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan serta fotokopinya
4. Menunjukkan KTP asli dan membawa fotokopinya
5. Menunjukkan Kartu Keluarga (KK) asli dan membawa fotokopinya.

Berikut data peserta BPJS Ketenagakerjaan tenaga kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yang mengajukan pencairan sebesar 10% dana JHT (Jaminan Hari Tua).

**Tabel 3.4**  
**Data Tenaga Kerja Yang Mengajukan Pengklaiman Dana JHT Sebesar 10%**

<b>No.</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>DIVISI</b>	<b>TANGGAL KEPESERTAAN</b>
1	WAHYUDI	Koordinator	Produksi/ Unit Cetak	22 Februari 1995
2	BUDIMAN	Driver	Sales JKT Cakung	01 Mei 2004
3	MUHAMMAD QODIR	Security	Security	01 Oktober 2008
4	SUKIMIN	PO. Potong	Produksi	01 Januari 2009
5	MARSISNI	PO. Mesin Mirzan	Produksi	27 Juli 1995
6	SRI MURNI	Manual Borongan	Produksi	23 Juli 1998

c. Jaminan Kematian

JKM (Jaminan Kematian) merupakan salah satu program perlindungan BPJS Ketenagakerjaan yang manfaatnya diperuntukan oleh ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Jaminan kematian bertujuan untuk memberikan santunan kematian kepada ahli waris tenaga kerja yang meliputi, santunan kematian, biaya pemakaman dan beasiswa bagi anak yang masih menempuh jenjang pendidikan.

1. Santunan kematian sebesar 20 juta
2. Biaya pemakaman 10 juta
3. Bantuan beasiswa untuk 2 orang anak, dengan minimal kepesertaan 3 tahun maksimal sebesar 174 juta.

PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali tidak memiliki data ahli waris yang telah melakukan pencairan dana jaminan kematian karena ahli waris melakukan pencairan secara mandiri. Ahli waris dapat melakukan pengajuan klaim dana jaminan kematian ke kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat dengan membawa surat kematian peserta dan persyaratan lain yang asli dan melampirkan dalam bentuk dokumen fotokopinya.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang diperuntukan bagi tenaga kerja PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yang sudah memasuki usia pensiun. Jaminan sosial ini bertujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja saat kehilangan penghasilannya karena sudah tidak lagi bekerja atau sudah purna kerja. Besar iuran yang harus dibayarkan sebesar 3%, 2% tanggungan perusahaan dan 1% dari iuran tenaga kerja. Manfaat jaminan pensiun akan dibayarkan secara berangsur-angsur dengan ketentuan yang berlaku.

**Tabel 3.5**

**Peran BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali**

No.	Program Jaminan Sosial	Besar Iuran	Peran BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali
1	JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)	0,24%-1,74%	Dengan adanya jaminan kecelakaan kerja, tenaga kerja merasa aman karena jika terjadi hal yang tidak diinginkan sudah ada BPJS Ketenagakerjaan. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam hal jaminan kecelakaan kerja yaitu memberikan biaya pengobatan sampai sembuh.

2	JHT (Jaminan Hari Tua)	<p>5,7%</p> <p>Perusahaan: 3,7%</p> <p>Tenaga Kerja: 2%</p>	<p>Melalui jaminan hari tua, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosia) Ketenagakerjaan berperan guna memberikan tabungan masa depan dan memberikan jaminan uang tunai saat tenaga kerja mengalami PHK.</p>
3	JKM (Jaminan Kematian)		<p>Peran BPJS Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali dalam hal jaminan kematian yaitu memberikan santunan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja. Santunan yang berupa uang tunai, biaya pemakaman, dan bantuan beasiswa.</p>
4	JP (Jaminan Pensiun)	<p>3%</p> <p>Perusahaan: 2%</p> <p>Tenaga kerja: 1%</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan berperan memberikan Jaminan pensiun berupa uang tunai yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai pengganti penghasilan yang hilang disebabkan tenaga kerja telah memasuki masa pensiun. Jaminan pensiun bertujuan memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga dimasa tua nanti.</p>



## **BAB IV**

### **ANALISIS**

#### **4.1 Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Kehadiran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam hal jaminan sosial mempunyai peran penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali. Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali yaitu dengan menyelenggarakan empat program jaminan sosial bagi para tenaga kerja. Empat program jaminan sosial meliputi JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JP (Jaminan Pensiun), dan JKM (Jaminan Kematian).

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan untuk melindungi para tenaga kerja dari gangguan atau peristiwa yang mungkin terjadi saat tenaga kerja melakukan pekerjaannya. Tujuan diselenggarakannya jaminan sosial ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan derajat kesejahteraan tenaga kerja dan menjamin kehidupan yang layak untuk masa depan tenaga kerja beserta keluarganya.

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kesejahteraan guna mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. PT. Solo Murni Boyolali telah mewajibkan seluruh tenaga kerjanya untuk mempunyai jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sudah dijalankan di PT. Solo Murni dibuktikan dengan data tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali yang seluruh tenaga kerja sejumlah 2.867 orang sudah terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan. Setiap masing-masing tenaga kerja mendapatkan keempat program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut. Berdasarkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Solo Murni Boyolali selama tahun 2018-2020 terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang telah di

tanggung oleh BPJS. Berikut jumlah tenaga kerja yang telah merasakan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan melalui jaminan sosial.

**Tabel 4.1**

**Jumlah tenaga kerja yang pernah mengklaim jaminan sosial ketenagakerjaan**

No.	Program Jaminan Sosial	Jumlah Pengklaim
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja	87 Tenaga Kerja
2.	Jaminan Hari Tua	6 Tenaga Kerja

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja PT. Solo Murni Boyolali akan memperoleh perlindungan dari program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Serta tenaga kerja yang masa kepesertaannya sudah mencapai 10 tahun dapat mengajukan pencairan dana jaminan hari tua sebesar 10% dari saldo dana jaminan hari tua.

Program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan ini sudah berjalan sejak adanya sosialisasi dari pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Kewajiban pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan ditetapkan mulai tahun 2014 sesuai dengan Undang-Undang Replublik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menegaskan setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Pernyataan diatas sesuai dengan informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan Ibu Claudia selaku Com-Ben Head di PT. Solo Murni Boyolali, yang menyatakan bahwa:

“Pemberlakuan jaminan sosial ketenagakerjaan ini setelah adanya sosialisasi dari pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan pada 2014.<sup>60</sup>

Pernyataan diatas dibuktikan dengan hasil kuesioner dari seluruh responden yang menyatakan bahwa dirinya dan tenaga kerja lainnya di PT. Solo Murni Boyolali sudah mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan.” Program jaminan sosial ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dalam bentuk santunan berupa uang tunai sebagai pengganti atas hilangnya penghasilan atau

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Ibu Claudia di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali, pada tanggal 08 Februari 2020

ganti rugi atas resiko yang terjadi karena kecelakaan kerja dan sebagai tabungan untuk masa depan berupa JHT (Jaminan Hari Tua) dan JP (Jaminan Pensiun).

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ibu Yahira (Tenaga Kerja di PT. Solo Murni) menyatakan bahwa:

“Dengan adanya BPJS ketenagakerjaan saya liat tenaga kerja merasa lebih aman dan mereka tidak khawatir jika terjadi kecelakaan kerja mba. Misal ada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, BPJS juga akan menanggung biaya pengobatannya sampai tenaga kerja tersebut pulih dan bisa kerja lagi mba.”

Penjelasannya: “Adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan telah memberikan ketenangan bagi para tenaga kerja sehingga dengan adanya jaminan sosial mereka tidak merasa khawatir lagi jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan saat bekerja. Selain itu, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan akan menanggung seluruh biaya pengobatan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sampai benar-benar pulih dan sembuh.”

Kesejahteraan sangatlah luas, untuk mengukur kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali salah satunya melalui program jaminan sosial. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja merupakan tujuan utama BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengartikan sejahtera adalah aman sentosa dan makmur, serta selamat.<sup>61</sup> Menurut W.J.S Porwodarminto sejahtera yaitu keadaan aman, sentosa, makmur, selamat atau terlepas dari segala macam gangguan.<sup>62</sup> Dari penjelasan diatas penelitian ini terbatas pada tingkat kesejahteraan yang diukur dari peranan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dengan memperhatikan tiga aspek kesejahteraan yaitu keselamatan, kenyamanan, dan kemakmuran.

#### 1. Keselamatan.

Keselamatan adalah perlindungan tenaga kerja dari cedera yang disebabkan karena kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja. Pada dasarnya BPJS (Badan Penyelenggara jaminan Sosial) Ketenagakerjaan berperan dalam

---

<sup>61</sup> <http://kbbi.web.id/sejahtera.html>, Diakses pada tanggal 08 Juni 2020 pukul 21.15 WIB

<sup>62</sup> Irma Novia, Loc.cit

upaya menyelamatkan tenaga kerja atas cedera yang disebabkan kecelakaan kerja. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan belum melakukan tindakan atau program yang dapat menunjang keselamatan para tenaga kerja. Namun, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan berperan sebagai penjamin apabila suatu saat tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja maka BPJS Ketenagakerjaanlah yang akan menanggung biaya pengobatan. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner dari Ibu Umi Nur Janah (Karyawan Kontrak di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) bahwa:

“BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan BPJS Ketenagakerjaan akan menanggung seluruh biaya pengobatan sampai sembuh.”

Pendapat yang sama disampaikan tenaga kerja yang sudah pernah memperoleh penggantian biaya pengobatan dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu bapak Wahyudi (Koordinator Cetak PT. Solo Murni Boyolali)<sup>63</sup> bahwa:

“Dulu saat tangan saya robek itu dari perusahaan memberi surat pengantar, trus dibawa ke klinik terdekat. Sampai klinik langsung ditangani mba, begitu selesai baru mengurus administrasi, tapi ternyata kartu BPJS yang saya bawa itu salah, akhirnya disuruh bayar dulu nanti kalau persyaratannya udah lengkap uangnya baru diganti mba. Waktu itu saya mengeluarkan uang Rp. 200.000 untuk biaya jahit tangan saya. Selang dua hari kartunya saya antar ke klinik, dan uang yang saya keluarkan diganti mba.”

Namun masih ada tenaga kerja yang belum tau adanya penggantian biaya yang disebabkan kecelakaan kerja. Hal itu sesuai pernyataan dari Bapak Catur Wibowo (Karyawan Tetap PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) bahwa:

“Dirinya tidak mengetahui adanya penggantian biaya atau pengobatan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.”

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa yang melatarbelakangi perbedaan tersebut adalah Ibu Umi Nur Janah mengetahui tentang program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan ia sudah pernah mengklaim program jaminan sosial. Sedangkan, Bapak Catur Wibowo tidak mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan dan ia juga belum pernah mengklaim jaminan sosial

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan bapak Wahyudi melalui telepon pada 10 Juni 2020 Pukul 19.30 WIB

ketenagakerjaan. Sehingga Bapak Catur Wibowo tidak mengetahui adanya penggantian biaya pengobatan atas kecelakaan kerja.

Upaya untuk mewujudkan keselamatan kerja ini berasal dari dalam perusahaan seperti penyediaan APD (Alat Pelindung Diri), rambu-rambu atau tanda peringatan alat dan tempat yang berbahaya. Contohnya dalam situasi pandemic ini PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali melakukan berbagai upaya untuk menjaga keselamatan para tenaga kerjanya. Upaya yang dilakukan perusahaan sesuai dengan protokol kesehatan yang dianjurkan pemerintah yaitu setiap tenaga kerja yang memasuki wilayah perusahaan harus melalui beberapa tahapan. Pertama, tenaga kerja akan dicek suhu badannya oleh petugas. Kedua, perusahaan menyediakan tempat cuci tangan di beberapa titik perusahaan, sehingga para tenaga kerja diharuskan mencuci tangan secara berkala. Ketiga, perusahaan membagikan masker kepada tenaga kerja, dan mewajibkan para tenaga kerja untuk memakai masker selama berada dikawasan perusahaan. Bentuk peran BPJS dalam indikator keselamatan tenaga kerja terletak pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Hal itu sesuai dengan teori mondy bahwa keselamatan adalah perlindungan tenaga kerja dari cedera yang disebabkan karena kecelakaan kerja dengan memperhatikan SMK3 dan pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja.

## 2. Kenyamanan.

Kenyamanan sangat sulit untuk didefinisikan. Setiap manusia mempunyai tingkat kenyamanan yang berbeda, karena manusia cenderung mengukur kenyamanan itu dari tingkat ketidaknyamanan. Menurut Wursanto kenyamanan tenaga kerja yang dapat dirasakan dari adanya rasa aman saat bekerja, loyalitas tenaga kerja, dan adanya perasaan puas oleh tenaga kerja.

Dalam indikator kenyamanan peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Dilihat dari rasa aman, para tenaga kerja sangat merasa aman dalam bekerja dengan adanya jaminan sosial BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang meliputi: JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun). Rasa aman yang dimaksud adalah para tenaga kerja merasa aman dari berbagai bahaya atau gangguan yang mengancam dirinya pada saat bekerja. Hasil penelitian yang disampaikan oleh Ibu Santi, bahwa:

“Saya merasa terlindungi saat bekerja karena sudah ada BPJS Ketenagakerjaan. Kalau misal mau keluar dari perusahaan atau di PHK tenaga kerja juga dapat mencairkan jaminan BPJS Ketenagakerjaannya”

Penjelasan: Dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tenaga kerja merasa aman dari gangguan saat bekerja, serta apabila tenaga kerja resign atau terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan mereka dapat mengajukan pencairan dana jaminan sosial yang mereka dapatkan selama bekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan tenaga kerja tidak akan terlepas dari loyalitas kerja dan sikap kerja, sehingga tenaga kerja akan selalu bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Reichheld berpendapat bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu organisasi akan berpengaruh untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat loyalitas karyawan maka akan semakin sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya. Loyalitas tenaga kerja adalah sikap kesetiaan tenaga kerja kepada perusahaan atau lembaga. Menurut Flercher, loyalitas merupakan kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meinggalkan, membelot, atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Selama tenaga kerja masih bekerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali mereka akan mendapatkan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Namun, apabila tenaga kerja sudah tidak bekerja, atau telah *resign* dari perusahaan, maka status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan secara otomatis akan di non-aktifkan, karena sudah tidak melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Tenaga kerja yang ingin melanjutkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bisa melakukan pembayaran secara mandiri ke kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat atau bisa melalui pelayanan online yang telah disediakan. Sedangkan, bagi tenaga kerja yang pindah atau bekerja di perusahaan lain, dapat melanjutkan kepesertaannya dengan melaporkan informasi mengenai kepesertaan sebelumnya pada perusahaan yang baru.

Keikutsertaan tenaga kerja dalam berbagai program jaminan BPJS Ketenagakerjaan dapat membuat tenaga kerja merasa lebih aman dalam bekerja, sehingga dapat menjaga stabilitas kinerja. Loyalitas tenaga kerja terbukti dengan rendahnya tingkat *turnover* di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Loyalitas tenaga kerja juga dapat dilihat dari kepatuhan dalam membayar iuran BPJS

Ketenagakerjaan. Sistem pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan memotong gaji tenaga kerja sesuai dengan besar iuran yang telah ditentukan. Tidak adanya rasa keterpaksaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk kesadaran tenaga kerja akan pentingnya jaminan sosial bagi mereka.

Hasil wawancara dengan Ibu Caudia, beliau menyatakan bahwa:

“Terpaksa?? Saya pikir tidak ada kata terpaksa mba. Sebagian besar tenaga kerja saya tidak merasa terpaksa, mereka sadar akan pentingnya jaminan sosial ini. Bahkan ada tenaga kerja yang justru menanyakan kok dirinya belum dapat jaminan sosial. Mereka memang merasa perlu dan bisa merasakan memanfaatkannya. Walaupun ada tenaga kerja yang merasa terpaksa, itu mungkin karena mereka tidak paham. Tapi setelah kami jelaskan mereka dapat menerimanya. Mereka sadar bahwa mereka perlu dan butuh akan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan ini, mereka juga akan merasakan manfaatnya sendiri kok.”

Besarnya iuran yang dibayarkan akan dijadikan sebagai tolak ukur besarnya manfaat BPJS Ketenagakerjaan yang akan diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Toto bahwa:

‘saya tidak merasa terpaksa mba, justru saya bersyukur dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan ini. Saya tidak ada masalah kalau iurannya lebih banyak mba, karena nanti yang akan kita dapatkan juga akan lebih banyak, fasilitas yang kita dapatkan juga akan lebih bagus. Saya itu menganggap iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai tabungan untuk masa depan mba. Ibarat gini mba, kalau kita nanem tumbuhan dengan bibit yang murah hasilnya akan biasa aja, tapi kalau kita mau nandur (bertanam) dengan bibit yang bagus walaupun mahal sekalipun pasti kita juga akan memanen hasilnya yang setimpal’.<sup>64</sup>

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja tidak merasa terbebani dengan adanya pemotongan gaji yang diperuntukan untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Para tenaga kerja sadar akan pentingnya jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan justru tenaga kerja merasa bersyukur dengan adanya program jaminan sosial ini, karena mereka merasa mempunyai tabungan dimasa tua nanti. Semakin banyak iuran yang mereka bayarkan maka semakin besar pula hasil yang mereka terima saat melakukan pencairan dana jaminan sosial.

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan bapak Toto di PT. Solo Murni Boyolali pada tanggal 05 Juni 2020

Kepuasan tenaga kerja dapat dilihat dari perasaan puas yang muncul dalam diri tenaga kerja atas jaminan sosial yang mereka dapatkan dan pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan dalam program jaminan sosial. Perasaan puas ini muncul karena kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan sosial dan juga kebutuhan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar para tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali sangat puas dengan program jaminan sosial BPJS (Badan penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang telah diterapkan untuk menjamin para tenaga kerja. Namun disisi lain, ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan.

Penuturan dari Ibu Umi sebagai informan yang menyatakan bahwa dirinya merasa puas terhadap program dan pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali bahwa “dirinya merasa sangat puas dengan pelayanan yang diberikan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan kepadanya. Adanya jaminan sosial dia tidak lagi merasa khawatir apabila terjadi hal yang tidak inginkan, selain itu ia sangat bersyukur dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan karena akan menjamin kehidupannya dan keluarga dimasa tua nanti. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menjamin kebutuhan tenaga kerja saja, tetapi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan juga menanggung kebutuhan istri dan anak-anak apabila peserta meninggal dunia.”

Sedangkan Bapak Catur menyatakan bahwa dirinya merasa tidak puas karena ia belum pernah pernah mendapatkan dana jaminan sosial. Namun disisi lain, ia merasa puas dengan adanya program jaminan hari tua dan jaminan pensiun karena ia merasa sangat terbantu dalam hal ekonomi untuk menjamin kehidupan di masa depan.

### 3. Kemakmuran

Kemakmuran adalah situasi dimana tenaga kerja merasa sudah terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan sosialisasi. Jika seseorang yang telah merasa kebutuhan fisiologisnya sudah terpenuhi, dan memiliki rasa aman, maka mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan sosialisasinya, apabila ketiganya sudah terpenuhi maka kehidupan akan baik-baik saja.

Seluruh tenaga kerja yang menjadi responden menyatakan bahwa dirinya sudah merasa terbantu dengan adanya jaminan sosial. Melalui Jaminan sosial

mereka dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mereka juga mempunyai tabungan untuk masa depan dirinya dan keluarga.

**Tabel 4.2**

**Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan  
Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

<b>Program Jaminan Sosial</b>	<b>Indikator Kesejahteraan</b>	<b>Peran BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja PT. Solo Murni Boyolali</b>
1. JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) 2. JHT (Jaminan Hari Tua) 3. JKM (Jaminan Kematian) 4. JP (Jaminan Pensiun)	Keselamatan	SESUAI  Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terletak pada jaminan kecelakaan kerja yang diperuntukan untuk menjamin biaya pengobatan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan. BPJS Ketenagakerjaan akan menanggung seluruh biaya yang disebabkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja mengalami cedera atau cacat. Perusahaan juga berupaya dalam menciptakan keselamatan tenaga kerja dengan menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kecelakaan Kerja).
	Kenyamanan	SESUAI  Adanya Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan tenaga

		<p>kerja sudah merasa aman karena jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan, sudah ada BPJS Ketenagakerjaan yang akan mejaminnya. Tenaga kerja merasa puas dengan pelayanan dan program BPJS Ketenagakerjaan yang dapat menjamin kehidupannya dimasa yang akan datang. Serta tingginya tingkat kesadaran yang dimiliki tenaga kerja akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor untuk mencapai kesejahteraan tenaga kerja, karena dalam membayar iuran tidak ada unsur keterpaksaan.</p>
	<p>Kemakmuran</p>	<p><b>SESUAI</b></p> <p>BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Melalui Jaminan sosial tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan fisiologinya dan mereka juga mendapatkan rasa aman saat bekerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja sudah merasa terjamin kehidupannya.</p>

#### 4.2 Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Perspektif Maqashid Syariah

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan merupakan badan atau lembaga yang menyelenggarakan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap tenaga kerja guna mengganti atas berkurangnya penghasilan karena terjadi kecelakaan kerja, meninggal dunia, dan pensiun. Adanya jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan ini diharapkan mampu memberikan rasa aman kepada tenaga kerja karena sudah ada perlindungan apabila terjadi hal-hal yang tidak terduga. Para tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali telah diberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Adapun program jaminan sosial yang telah diberikan meliputi JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JP (Jaminan Pensiun), dan JKM (Jaminan Kematian).

Setiap manusia pasti menginginkan kehidupan yang layak. Begitu juga dengan tenaga kerja, mereka menginginkan dirinya dan keluarganya dapat hidup bahagia dengan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari baik dari segi material maupun spiritual. Kesejahteraan dalam perspektif Islam disebut sebagai *falah*. *Falah* yang dimaksud adalah kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat, karena pada hakikatnya manusia hidup di dunia ini hanya sementara, masih ada kehidupan selanjutnya setelah kematian yaitu kehidupan di akhirat. Terpenuhinya kebutuhan di dunia semata-mata hanya ingin memperoleh kenikmatan di akhirat, seperti firman Allah yang memerintahkan kita agar memanfaatkan nikmat dunia yang Allah berikan, untuk meraih kemuliaan akhirat dalam Q.S Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا.....

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia”

Berdasarkan uraian diatas, tujuan akhir ekonomi Islam yaitu *maqashid syariah* yang artinya tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Menurut Imam Asy-Syatibi, Allah Swt. telah memberikan syariat salah satunya untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudharatan. Al-Syathibi juga membatasi masalah dengan tiga tingkat yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, *tahsiniyyat*.

#### 4.2.1 Dharuriyyat

Maslahat dharuriyyat adalah kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mencapai kemaslahatan dunia dan akhirat. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengganggu atau mengancam kelangsungan hidup setiap manusia. Al-Syatibi menyatakan bahwa dalam hal ini dibatasi dalam lima aspek yang mencakup aspek agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

a. Hifdzun Din (Memelihara Agama)

Memelihara agama merupakan tujuan utama setiap manusia, karena tanpa agama manusia tidak ada gunanya hidup di dunia ini. Dalam Islam agama adalah pedoman hidup setiap manusia sehingga memelihara agama adalah suatu kewajiban bagi manusia untuk meningkatkan martabatnya sebagai manusia serta untuk mendapatkan keridhaan dari-Nya.

Setiap Muslim diwajibkan untuk menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Wujud terlaksananya Islam bagi umat Islam adalah seorang Muslim mampu menjalankan rukun Islam yang meliputi: syahadat, sholat, puasa, zakat, dan ibadah Haji bagi yang mampu. Kemaslahatan agama dapat diukur dari rasa aman dan kesempatan untuk menjalankan perintah Allah Swt. sesuai syariat yang berlaku dengan baik.

Selain itu, Islam juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Allah Swt. telah berjanji akan membukakan pintu rezeki bagi hambanya yang mau bekerja dan berusaha. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S Al- Juma'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Dari penjelasan diatas, peneliti mencoba menggali lebih jauh mengenai penerapan *hifdzun din* di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dari tenaga kerja, apakah penerapan *hifdzun din* sudah sesuai dengan perspektif *maqashid syariah*.

Dari hasil penelitian, sudah ada penerapan *hifdzun din* pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali walaupun belum secara keseluruhan *hifdzun din* dapat diterapkan di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.

Bentuk *hifdzun din* yang telah diterapkan pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali yaitu toleransi beribadah. Toleransi disini berupa kesempatan waktu yang diberikan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinannya. Dengan adanya toleransi tersebut, tenaga kerja yang beragama Islam dapat menjalankan ibadah sholat, terutama sholat fardhu. Tenaga kerja dapat menjalankan ibadah pada saat waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mendukung pelaksanaan *hifdzun din* tersebut perusahaan juga menyediakan sarana ibadah yang memadai. Hal tersebut sesuai dengan penuturan dari Bapak Toto (Kepala Kantor Security PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) bahwa:

“Perusahaan telah menyediakan mushola beserta perlengkapannya, tempatnya juga bersih sehingga tenaga kerja bisa sholat dengan nyaman. Disisi lain, perusahaan mempunyai program tahunan yang diperuntukan kepada tenaga kerja mba. Program tersebut salah satunya memberangkatkan umrah tenaganya. Saya sendiri termasuk salah satu tenaga kerja yang bisa berangkat umrah bareng bos besar, istri, dan anaknya. Program ini sudah berjalan kurang lebih selama lima tahun, untuk tahun ini belum tau saya mba, karena situasi seperti ini dan dari pihak sana juga belum mengizinkan. Semoga saya pandemic ini segera berlalu, dan program ini bisa dilaksanakan.”

Penjelasan: Fasilitas yang diberikan lengkap dan nyaman, sehingga tenaga kerja dapat menjalankan ibadah sholat dengan tenang. Selain toleransi untuk menjalankan sholat, program lainnya adalah program umrah setiap tahun yang diselenggarakan oleh PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Program ini ditunjukan bagi tenaga kerja yang mempunyai prestasi lebih saat bekerja. Program ini sudah berjalan selama lima tahun, tapi untuk tahun ini program umrah belum terlaksana karena memang situasinya sedang tidak memungkinkan.

Walaupun program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan belum mencakup mengenai *hifdzun din*, PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali telah berupaya untuk mewujudkan kemaslahatan

agama setiap tenaga kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali telah menerapkan bentuk dari *hifdzun din* (memelihara agama) dengan memberikan toleransi waktu dan kebebasan bagi tenaga kerja yang ingin menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan masing-masing dan program pemberangkatan umrah bagi tenaga kerja terpilih.

b. Hifdzun Nafs (Memelihara Jiwa)

Memelihara Jiwa merupakan upaya untuk melindungi jiwa agar terhindar dari gangguan-gangguan yang menimpa pada manusia. Keselamatan jiwa adalah tanggung jawab individu, termasuk perusahaan. Perlindungan jiwa pada tingkat *dharuriyyah* yaitu adanya rasa aman dalam jiwa jika suatu saat nanti misalnya sakit yang disebabkan karena kecelakaan kerja. Dalam kondisi sakit akan menghalangi aktifitas bekerja, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi sakit juga memerlukan pengobatan dan biaya yang mungkin tidak sedikit. Hal seperti ini sebagian orang mungkin tidak mempunyai simpanan biaya yang cukup besar.

Dalam hal ini, pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sangat diperlukan karena, dengan adanya jaminan sosial diharapkan mampu melindungi tenaga kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Para tenaga kerja akan merasa aman setelah terdaftar sebagai peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Mereka menganggap jika suatu saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka sudah ada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang akan menanggung resiko yang terjadi pada tenaga kerja.

Program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang merupakan penerapan dari *hifdzu nafs* (melindungi jiwa) adalah berupa JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja). Jaminan kecelakaan kerja disini akan menjamin keselamatan jiwa para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan apabila suatu saat terjadi kecelakaan kerja. Upaya yang dilakukan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam perlindungan kemaslahatan jiwa terletak pada hal-hal yang dapat menyelamatkan tenaga kerja akibat cedera kecelakaan kerja. Selain itu, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan

juga akan menanggung seluruh biaya pengobatan atas kecelakaan kerja sampai tenaga kerja tersebut dinyatakan benar-benar sembuh.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Saiful Ichsan (Karyawan Kontrak di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) sebagai informan menyatakan bahwa:

“Pas kerjo ngroso tenang wae neng wes ono BPJS, nek ono opo-opo ki iyo wes aman ngono, wes terbantu karo BPJS soale. Onone BPJS ki wes menjamin banget, terutama pas aku patah kaki biayane di cover BPJS kabeh padahal entek e akeh, aku ora bayar speserpun mulai kawet awal terus kontrol pedak sasi iyo gak mbayar karo obate wae larang-larang.”

Dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan para tenaga kerja sudah merasa tenang dan aman saat bekerja serta merasa sangat terbantu adanya jaminan sosial. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dapat membantu para pekerja, terutama dirinya. Waktu ia mengalami patah kaki akibat kecelakaan kerja, seluruh biaya pengobatan dicover oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan mulai dari penangganan pertama saat terjadi kecelakaan kerja sampai kontrol atau periksa setiap bulannya padahal biaya yang dikeluarkan itu banyak dan obatnya juga mahal-mahal tapi ia tidak mengeluarkan sedikitpun, semua biaya itu ditanggung oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dalam hal jaminan kecelakaan kerja memberikan perlindungan terhadap jiwa tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali. Dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan para tenaga kerja merasa tenang, aman dan terlindungi saat bekerja, sehingga tenaga kerja tidak lagi merasa khawatir akan resiko yang mungkin terjadi karena sudah ada BPJS (Badan Penyelenggara jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yang menjaminnya.

c. Hifdzun Aql (Memelihara Akal)

Akal merupakan karunia terbesar Allah Swt. yang sangat penting untuk dijaga, karena dengan akal manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Untuk mewujudkan tujuan syariat dalam

melindungi akal salah satunya dengan belajar. Belajar sangatlah penting, sehingga anak-anak sekarang sangat didukung untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Karena melalui pendidikan pola pikir seseorang akan lebih terjaga. Namun, akan muncul masalah jika orang yang selama ini mencukupi kebutuhannya meninggal dunia, sementara ia meninggalkan keluarga, istri, dan anak yang masih usia sekolah dan tidak ada tabungan untuk dana pendidikan tentu hal ini akan menjadi problem pendidikan anak.

Kehadiran BPJS Ketenagakerjaan memberikan solusi untuk membantu menjaga keberadaan akal. Peran BPJS Ketenagakerjaan pada kemaslahatan akal lebih diitekankan pada segi *min nahiyyati al-wujud* yaitu mewujudkan kemaslahatan bagi ahli waris atau keluarga yang ditinggalkan. Bentuk perlindungan program jaminan sosial yang dimaksud adalah JKM (Jaminan Kematian). Dalam hal ini berarti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan telah berperan dalam hal memelihara akal, pada program JKM (Jaminan Kematian) yang mana apabila tenaga kerja telah meninggal dunia, keluarga yang ditinggalkan akan mendapatkan santunan berupa uang tunai dan beasiswa bagi anak yang masih sekolah.

Dengan mengikuti program jaminan kematian diharapkan keluarga yang ditinggalkan dapat melanjutkan kehidupannya dengan kondisi ekonomi yang layak. Begitu juga dengan anaknya, mereka masih dapat melanjutkan pendidikannya. Oleh sebab itu, Para informan sepakat dengan adanya jaminan kematian yang dapat membantu mereka dalam membiayai pendidikan anaknya.

d. Hifdzun Nasb (Memelihara Keturunan)

Memelihara keturunan merupakan bagian dari *maqashid dharuriyah* yang harus dilindungi. Perlindungan keturunan sangatlah penting untuk menjaga keberlangsungan generasi masa depan. Allah telah memerintahkan kepada umatnya untuk tidak meninggalkan keturunan dalam keadaan miskin dan kelaparan dalam Q.S An-Nisa':4 Ayat 9

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ

وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.

Jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi tenaga kerja dan keluarganya di masa depan. Program BPJS Ketenagakerjaan dalam hal melindungi keturunan yaitu melalui jaminan hari tua. Dengan adanya jaminan hari tua tenaga kerja merasa mempunyai tabungan untuk masa depan bagi keluarganya.

Hasil penelitian ini yang disimpulkan oleh peneliti bahwa para tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali telah merasa puas dengan adanya jaminan hari tua, melalui program BPJS Ketenagakerjaan mereka sudah tidak khawatir lagi jika suatu saat tenaga kerja tidak bisa bekerja lagi atau sudah tidak mampu untuk bekerja, karena mereka telah memiliki dana jaminan hari tua yang dapat dicairkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

e. Hifdzun Maal ( Memelihara Harta)

Harta merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia untuk menjamin kehidupan yang layak. Namun, kekayaan bukanlah tujuan utama hidup manusia yang dijadikan standar derajat manusia, melainkan kekayaan dijadikan untuk pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Harta merupakan sesuatu yang harus dilindungi oleh syariah. Segala sesuatu yang berhubungan dengan harta pada umumnya dibahas dalam muammalah, seperti Firman Allah Swt dalam Q.S Al-Baqarah ayat 275

....وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا...

Artinya: ...Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba...

Dalam kaitannya dengan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan harta terletak dari aspek pengelolaan dana. Tenaga kerja yang

sudah mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan secara tidak langsung dia telah menjaga dan mengelola hartanya dengan baik, karena jika dia menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagian hartanya akan digunakan untuk melindungi dirinya dari risiko yang terjadi, dan sebagian lainnya digunakan untuk menjamin kehidupan masa depan yang layak.

Dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan telah membantu tenaga kerja untuk mengalokasikan hartanya pada empat program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yaitu JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun). Melalui program jaminan Jaminan pensiun tenaga kerja sangat terbantu untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Darlina sebagai karyawan tetap PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali “Adanya BPJS Ketenagakerjaan serta jaminan pensiun, kami merasa puas karena dapat membantu kami dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga kami. Dengan adanya jaminan pensiun setidaknya ada tabungan di hari tua nanti.”

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa para tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali sudah merasa aman karena selama ini mereka melakukan pembayaran iuran jaminan sosial yang diperuntukan untuk menjamin kehidupan dirinya dan keluarga demi masa depan. Sehingga apabila suatu saat tenaga kerja mengalami kesulitan sudah ada BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin, dan para tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali tidak perlu mengeluarkan dana pribadi mereka, inilah peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi harta para tenaga kerja.

**Tabel 4.3**

**Penerapan *Maqashi Syariah Dharuriyyat* oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali**

<i>Maqashid Syariah</i>	Indikator	Teori	Penerapan di PT. Solo Murni
-------------------------	-----------	-------	-----------------------------

			<b>Kabupaten Boyolali</b>
<i>Maqashid Syariah Dharuriyyat</i>	<i>Hifdzu Din</i> (Melindungi Agama)	Seseorang yang dikatakan muslim apabila mereka mampu melaksanakan rukun islam	SESUAI PT. Solo Murni telah menerapkan <i>hifdzu din</i> , dengan memberikan toleransi waktu beribadah dan adanya program umrah bersama tenaga kerja setiap tahunnya.
	<i>Hifdzu Nafs</i> (Melindungi Jiwa)	Adanya rasa aman jika suatu nanti akan terjadi hal yang tidak diinginkan dan mengancam dirinya.	SESUAI Dengan adanya jaminan kecelakaan kerja para tenaga kerja merasa aman dan terlindungi jika terjadi suatu hal yang tak terduga. Para tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang karena sudah merasa ada BPJS Ketenagakerjaan yang dapat melindungi dirinya.
	<i>Hifdzu Aql</i> (Melindungi Akal)	Keberadaan akal sangat penting dalam kehidupan	SESUAI Adanya program jaminan kematian yang mana apabila

		<p>manusia, karena dengan akal manusia dapat membedakan mana yang mengandung <i>mashlahat</i> dan <i>mudarat</i>. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menjaga akal yaitu dengan belajar (pendidikan).</p>	<p>peserta meninggal dunia maka ahli waris berhak mendapatkan manfaat dari jaminan kematian. Bentuk jaminan kematian yang diberikan kepada ahli waris meliputi: santunan tunai, biaya pemakaman dan beasiswa bagi anak yang masih usia sekolah.</p>
	<p><i>Hifdzu Nasab</i> (Melindungi Keturunan)</p>	<p>Melindungi Keturunan dalam hal ini adalah terpenuhinya kebutuhan anak dan keluarganya.</p>	<p>SESUAI</p> <p>Jaminan hari tua telah memberikan jaminan kehidupan masa depan yang layak untuk keluarganya. Jika suatu saat tenaga kerja sudah tidak bekerja atau tidak mampu bekerja lagi, maka mereka dapat mencairkan dana jaminan hari tua yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.</p>

			<p>SESUAI</p> <p>Tenaga kerja merasa aman dan terjamin kehidupannya melalui peran BPJS Ketenagakerjaan.</p> <p>BPJS Ketenagakerjaan telah melatih tenaga kerja untuk menjaga harta mereka dengan mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan sosial. Sehingga kehidupan mereka lebih terjamin, karena jika terjadi hal yang tak terduga mereka tidak perlu mengeluarkan uang pribadi.</p>
	<p><i>Hifdzu Maal</i> (Melindungi Harta)</p>	<p>Harta merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan yang layak.</p>	

#### 4.2.2 *Maqashid Hajiyat*

Maqashid hajiyat adalah kebutuhan sekunder yang artinya jika kebutuhan ini tidak dapat terwujud, maka tidak akan sampai mengancam keselamatan dan kehidupan manusia. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan penunjang yang dijadikan untuk penyempurna kebutuhan primer. Dari indikator kesejahteraan yaitu kenyamanan tenaga kerja merupakan bentuk dari *maqashid hajiyat*.

Dalam hal ini, kenyamanan tenaga kerja diukur dari rasa aman, loyalitas tenaga kerja, dan kepuasan. Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman

terhindarnya dari segala gangguan. Peran BPJS Ketenagakerjaan telah memberikna rasa aman kepada para tenaga kerja seperti yang telah dijelaskan diatas. Sedangkan loyalitas merupakan imbal balik yang diberikan tenaga kerja kepada lembaga. Dalam hal ini adalah kepatuhan dalam membayar iuran jaminan sosial. Selain itu diukur dari dedikasi dan tanggung jawab selama bekerja. Para tenaga kerja telah memenuhi hal-hal diatas sehingga mereka juga akan mendapatkan pelayanan yang baik dari BPJS Ketenagakerjaan.

Terakhir, kepuasan. Pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting dalam mengukur kesejahteraan tenaga kerja. Kepuasan yang dimaksud yaitu pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan dan juga ketepatan pengklaiman program jaminan sosial. Informan telah memberikan pernyataannya bahwa mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketengakerjaan dan juga program yang diselenggarakannya. Penelitian ini melihat bahwa tenaga kerja sudah merasa nyaman dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan

#### ***4.2.3 Maqashid Tahsiniyat***

Kebutuhan tersier atau kebutuhan untuk mendapatkan kemewahan. Kebutuhan ini bertujuan untuk menambah kenikmatan hidup. Jika kebutuhan tahsiniyat ini tidak terpenuhi maka manusia tidak akan merasa terganggu ataupun terancam kehidupannya. Maqashid tahsiniyat dapat digambarkan dari terpenuhinya kebutuhan dharuriyyat dan hajiyat. Dalam penelitian ini jika para tenaga kerja telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan sosial) Ketenagakerjaaaan mereka akan merasa aman apabila sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Mereka tidak lagi khawatir jika mengalami kesulitan, bahkan sampai tenaga kerja meninggal dunia, disinilah peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dapat dirasakan manfaatnya oleh tenaga kerja maupun keluarganya. Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan melalui program jaminan sebagai tabungan di hari tua yang dapat digunakan untuk diri sendiri dan keluarga. Tingkat kebutuhan ini sebagai kebutuhan pelengkap saja.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali dengan melaksanakan program jaminan sosial yang meliputi JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian), dan JP (Jaminan Pensiun). Jaminan sosial sudah dijalankan oleh PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali sejak adanya sosialisasi dari pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan pada tahun 2014. Adapun program jaminan yang sudah dinikmati oleh para tenaga kerja adalah JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JHT (Jaminan Hari Tua). Adanya JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) tenaga kerja merasa lebih aman, karena dengan adanya JKK tenaga kerja tidak khawatir lagi apabila suatu saat terjadi kecelakaan kerja sudah ada dana jaminan kecelakaan kerja yang mencakup seluruh biaya pengobatannya. Sedangkan dalam hal JHT (Jaminan Hari Tua) setidaknya tenaga kerja mempunyai tabungan untuk masa tua nanti. Apabila tenaga kerja membutuhkan dana untuk mencukupi kebutuhannya, JHT (Jaminan Hari Tua) dapat dicairkan sebesar 10% dari saldo dana JHT dengan usia kepesertaan 10 tahun. Manfaat dari program jaminan kematian (JKM) yaitu untuk memberikan santunan berupa uang tunai kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan juga memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun melalui JP (Jaminan Pensiun). Jaminan pensiun bertujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dengan membayarkan dana pensiun kepada tenaga kerja atau kepada ahli waris bagi peserta yang sudah meninggal dunia setiap bulannya.
2. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam peningkatan kesejahteraan perspektif *maqashid syariah* dilihat dari empat program jaminan sosial yaitu JKK, JHT, JKM, dan JP. Tiga tingkatan *maqashid syariah*, yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyat*.

Untuk mencapai kesejahteraan pada tingkatan *dhaririyyat* dengan memperhatikan lima aspek sebagai berikut:

a. *Hifdu din* (Memelihara agama)

PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali telah menerapkan *hifdu din* dengan memberikan toleransi beribadah, dan program umrah bersama tenaga kerja setiap tahunnya.

b. *Hifdu Nafs* (Memelihara jiwa)

Adanya Jaminan kecelakaan kerja dapat meringankan beban mental dan berkurangnya rasa khawatir tenaga kerja karena tenaga kerja merasa aman dan terlindungi terhadap keselamatan jiwa jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

c. *Hifdu Aql* (Melindungi akal)

Adanya jaminan kematian terhadap tenaga kerja di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali berarti sudah ada perlindungan akal melalui salah satu manfaat jaminan kematian yang berupa bantuan beasiswa. Sehingga dengan adanya bantuan beasiswa ahli waris yang masih usia sekolah mereka masih bisa melanjutkan pendidikannya.

d. *Hoifdu Nisab* (Melindungi Keturunan)

Salah satu program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan yaitu JHT. Program JHT memberikan jaminan kehidupan layak untuk masa depan tenaga kerja dan keluarganya. Jika suatu saat tenaga kerja sudah tidak bekerja maka tidak khawatir lagi karena tenaga kerja sudah mempunyai tabungan dana jaminan hari tua yang dapat dicairkan.

e. *Hifdu Maal* (Melindungi harta)

Dengan adanya peran BPJS Ketenagakerjaan memberikan rasa aman kepada tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali, karena para tenaga kerja sudah membayar iuran jaminan sosial untuk menjamin kehidupan tenaga kerja demi masa depan mereka dan keluarganya.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian tenaga kerja belum memahami betul pentingnya jaminan sosial BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, padahal besar manfaat yang akan didapat oleh tenaga kerja dari program jaminan sosial BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya kerjasama antara pihak PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali

dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, untuk menyelenggarakan sosialisasi tentang pentingnya program jaminan sosial BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan kepada para tenaga kerja, supaya mereka lebih paham dan sadar pentingnya manfaat dari jaminan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Huda, Nurul, 2017. *Ekonomi Pembangunan Islam*, Jakarta: Kencana
- Irfan Syauqi Beik, Laily Dwi Aryianti, 2017. *Ekonomi Pembangunan Syariah*, Jakarta: Rajawali
- Idris, Amiruddin Idris, 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish
- Ikhsan, M. Danial, 2017. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kota Palembang*. Diss. Politeknik Negeri Sriwijaya
- Caroline, 2014. *Kajian dan Kebijakan migrasi Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah*, Surabaya: MSC
- Sodiq, Amirus, 2015. *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, Jurnal equilibrium vol.3, no 2,
- Rinawati, Ika, 2018. “Analisis Kesejahteraan Pedagang Sekitar Wisata Jatim Park 2 Kota Batu Dalam Prespektif Maqashid Syariah”, skripsi
- Muhammad Hidayatullah dan Meri Indri Hapsari, 2015. *Peran Pembiayaan Produktif BMT Mandiri Mulia terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Perspektif Maqosid Syariah*, JESTT Vol 2
- Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, 2015. “Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan”, *Jurnal Yustisia*. Vol. 4
- Harsono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Untuk Pemula)*, Sukoharjo: Jasmine
- Firdaus & Fakhry Zamzam, 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish
- Mamik, 2015. *Metode Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama
- Sudaryono, 2017. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers
- Ade Ismayani, *Metodologi Penelitian*, Syiah Kuala University Press, ebook
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Trisna Widada, Agus Pramusinto, dan Lutfan Lazuardi, 2017. *Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi Kasus di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu)*, Jurnal Ketahanan Nasional, Vol. 23, No. 2
- Maulida Inriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional, Gema Keadilan*,

- Sukowati, Sunawar. 2011. *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa teng. Diss. Universitas Negeri Semarang*
- Lingga, Amelia Hayati, 2019. *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi
- Muh Said Hm, 2016. *Pemikiran Fikih Ekonomi Ibnu Hazm tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Iqtishadia Vol. 3 No.2
- Shihab, M. Quraish, 2008. *Berbisnis dengan Allah*, Tangerang: Lentera Hati
- Wayan A, Darmajaya, 2013. "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta.*" Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Editus dan Libertus Jehani, 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Agromedia Pustaka
- Sembiring, Jimmy Joses, 2016. *Bacaan Wajib Setiap Karyawan; Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta Selatan: Visimedia
- Andika Darmajaya, Wayan, 2013. *Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Pitoyo, Whimbo, 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visimedia
- Abdullah Farchan, Achmad, 2017. *Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja di Penggilingan Beras Ditinjau dari Maqashid Syariah (Studi Kasus UD.Adem Ayem, Gresik)*, skripsi
- Anna Feberina Ginting, Salmin Dengo dan Helly F. Kolondam, 2016. *Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado*, Jurnal Administrasi Publik 3.400
- Chazali H. Situmorang, 2016. *The Nation's Commitment In Old Age Insurance For Workers*, Jurnal Institusi BPJS Ketenagakerjaan Volume 1
- Tuti Rastuti, 2016. *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*, Yogyakarta: Medpress Digital,
- Novi Puspitasari, 2011. *Sejarah dan Perkembangan Asuransi Islam serta Perbedaannya dengan Asuransi Konvensional*, JEAM Vol X, No.1
- Ajib, Ghufron, 2015. *Fiqh Muamalah II Kontemporer-Indonesia*, Semarang:C V. Karya Abadi Jaya
- Faathul Muin & Rully Syahrul Mucharom, 2015. *Asuransi Sosial Syariah Bagi Muslim Indonesia*, Ahkam, Vol. XV, No. 1 2
- Rusli, Hardijan, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia

- Supeno, Regina, 2016. *Peran Komunikasi BPJS Kepada Pelaku Usaha Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Jurnal Acta Diuma, volume V. No.2
- Soemarwoto, Sujaryono, 2018. *Catatan Penting Ke-Indonesia-an Kita*, Yogyakarta: Deepublish
- Siti Ummu Adillah& Sri Anik, 2015. *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia, Vol.4 No. 3
- Novia S, Irma, 2009. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur)*, Skripsi
- Makhfudloh Amin, Firqiyatul, 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyyawan Melalui kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri*, Skripsi
- Rohma Vihana Enggardini, and Moh Qudsi Fauzy. 2017. "Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao." Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan 4.8
- Rachmasari Anggraini, dkk, 2018. *Maqasid Al-Shariah Sebagai Landasan Dasar Ekonomi Islam*, Economica: volum 9
- Prihantoro, Syukur, 2017. *Maqasid Al-Syariah dalam Pandangan Jasser Auda (Sebuah Upaya Rekontruksi Hukum Islam Melalui Pendekatan Sistikim*, Jurnal At-Tafkir: Vol. X No.1
- Toriquddin, Moh, 2014. *Teori Maqashid Syariah Perspektif Al-Syatibi*, De Jure: Vol. 6 No. 1
- Ika Yunia F dan Abdul Kadir R, 2018. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid Al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana
- Anwar, Fanira Putri Dewantara."Kesejahteraan Pengemudi Grabbike Online Di Surabaya Dalam Perspektif Maqashid Al-Shariah."
- <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/01/28/170608026/2019-bpjs-ketenagakerjaan-targetkan-21-juta-peserta-baru> diakses pada 12 Juni 2020 pukul 14.30
- <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/26419/2019,-BPJAMSOSTEK-Catat-Kinerja-Positif>, diakses pada 12 Juni 2020 pukul 14.30
- <http://etheses.uin-malang.ac.id/814/6/10410021%20Bab%202.pdf> diakses pada 8 Mei pukul 04.51 WIB
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja#Klasifikasi\\_Tenaga\\_Kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja#Klasifikasi_Tenaga_Kerja), diakses pada, 22 April 2020
- <https://kbbi.web.id/peran>, diakses pada tanggal 01 Mei 2020 pukul 10.39
- <http://sc.syekhnrjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21414143108.pdf>, diakses pada tanggal 01 Mei 2020 pukul 11.00 WIB

<http://kiky.com/index.php> Company Profile, Diakses pada 20 Maret 2020 pukul 09.35 WIB

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Wawancara dengan Bu Claudia di PT. Solo Murni, pada tanggal 08 Februari 2020

Wawancara dengan Bu Zahira di PT. Solo Murni, pada tanggal 08 Februari 2020

Wawancara dengan Bapak Toto di PT. Solo Murni, pada tanggal 05 Juni 2020

Wawancara dengan bapak Wahyudi melalui telepon pada 10 Juni 2020 Pukul 19.30 WIB

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Dokumentasi

Wawancara dengan Bu Claudia dan Bu Yahira pada tanggal 08 Februari 2020



Wawancara dengan Bapak Toto pada tanggal 5 Juni 2020



Pengambilan kuesioner penelitian pada tanggal 11 Juni 2020



## Hasil Wawancara

1. **Sejak kapan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan diberlakukan untuk tenaga kerja pada PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali.**
  - a. Ibu Claudi (Com-Ben Head PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Pemberlakuan jaminan sosial ketenagakerjaan ini setelah adanya sosialisasi dari pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan pada tahun 2014.”
2. **Selama pelaksanaannya, apa bapak/ibu sudah merasa aman dan terjamin dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali?**
  - a. Ibu Claudia (Com-Ben Head PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Kalau rasa aman iya. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sudah memberikan rasa aman kepada tenaga kerja atas risiko yang mungkin terjadi.”
  - b. Ibu Yahira (HR Com-Ben Staff PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Dengan adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan saya lihat tenaga kerja merasa lebih aman dan mereka tidak khawatir jika terjadi kecelakaan kerja mba. Misal ada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan akan menanggung biaya pengobatannya sampai tenaga kerja pulih dan bisa bekerja lagi mba.”
  - c. Bapak Toto (Kepala Bidang Security PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Sangat terjamin mba, belum lama istri saya sakit dan sakitnya tidak bisa segera sembuh, saya mengambil keputusan istri saya untuk tidak bekerja karena kalau tetap bekerja akan semakin parah. Akhirnya saya mengajukan pensiun dini untuk istri saya mba, dari pensiun dini istri saya mendapat pesangon dari perusahaan karena status istri saya sudah resign dari perusahaan dan setelah keluar dari perusahaan mencairkan dana jamsostek sebesar 11 juta selama 6 tahun kepesertaan.”
3. **Apakah bapak/ibu merasa terpaksa dengan adanya pemotongan gaji untuk membayar iuran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan?**
  - a. Ibu Claudia (Com-Ben Head PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Terpaksa? saya pikir tidak ada kata terpaksa mba. Sebagian besar tenaga kerja saya tidak

merasa terpaksa, mereka sadar akan pentingnya jaminan sosial ini. Bahkan ada tenaga kerja yang justru menanyakan kok dirinya belum dapat jaminan sosial karena mereka memang merasa perlu dan bisa merasakan manfaatnya. Walaupun ada tenaga kerja yang merasa terpaksa, itu mungkin karena mereka tidak paham mba. Tetapi setelah kami jelaskan mereka dapat menerima. Mereka sadar bahwa mereka perlu dan butuh akan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan ini. Mereka juga akan merasakan manfaatnya sendiri kok.”

- b. Bapak Toto (Kepala bidang Security PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Saya tidak merasa terpaksa mba, justru saya bersyukur dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan ini. Saya tidak ada masalah kalau iurannya lebih banyak mba, karena nanti yang akan kita dapatkan juga akan lebih banyak, fasilitas yang kita dapatkan juga akan lebih bagus. Saya itu menganggap iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai tabungan untuk masa depan mba. Ibarat gini mba, kalau kita nanem tumbuhan dengan bibit tanaman yang murah hasilnya juga akan biasa aja, tapi kalau kita nandur (bertanam) dengan bibit yang bagus walaupun mahal sekalipun pasti kita juga akan memanen hasilnya yang setimpal.

**4. Apakah perusahaan memperhatikan aspek *hifdu din* pada *maqashid syariah*?**

- a. Ibu Claudia (Com-Ben head PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Perusahaan memberikan toleransi kepada tenaga kerja untuk menjalankan ibadah. Tenaga kerja diberikan kesempatan waktu untuk sholat asalkan digunakan dengan benar dan tidak mengganggu proses produksi. Kami juga menyediakan mushola untuk tenaga kerja yang ingi ibadah.
- b. Bapak Toto (Kepala Bidang Security PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Perusahaan menyediakan mushola beserta perlengkapannya, tempatnya bersih sehingga tenaga kerja bisa sholat dengan nyaman. Disisi lain, perusahaan mempunyai program tahunan yang memberangkatkan tenaga kerja beribadah umrah mba. Saya sendiri salah satu tenaga kerja yang dapat berangkat umrah bareng bos besar, istri, dan anaknya. Program ini sudah berjalan kurang lebih 5 tahun, tapi untuk tahun 2020 dengan situasi pandemic perusahaan belum memberangkatkan umrah tenaga kerja.”

**5. Apa yang saudara dapatkan saat mengalami kecelakaan kerja?**

- a. Bapak Wahyudi (Koordinator cetak di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali) “Dulu saat tangan saya robek itu dari perusahaan memberi surat pengantar, trus dibawa ke klinik terdekat. Sampai klinik langsung ditangani mba, begitu selesai

baru ngurus administrasi, tapi ternyata kartu BPJS yang saya bawa itu salah, akhirnya disuruh bayar dulu nanti kalau persyaratannya udah lengkap uangnya baru diganti mba. Waktu itu saya mengeluarkan uang Rp. 200.000 untuk biaya jahit tangan saya. Selang dua hari kartunya saya antar ke klinik, dan uang yang saya keluarkan diganti mba.”

- b. Saudara Saiful Ichsan (Operator Lama di PT. Solo Murni Kabupaten Boyolali)  
“Pas kerjo ngroso tenang wae neng wes ono BPJS, nek ono opo-opo ki iyo wes aman ngono, wes terbantu karo BPJS soale. Onone BPJS ki wes menjamin banget, terutama pas aku patah kaki biayane di cover BPJS kabeh padahal entek e akeh, aku ora bayar speserpun mulai kawet awal terus kontrol pedak sasi iyo gak mbayar karo obate wae larang-larang.”

**Data Hasil Penelitian Melalui Kuesioner**

No.	DAFTAR PERYATAAN	RESPONDEN	
		YA	TIDAK
1	PT. Solo Murni Boyolali memberikan toleransi waktu bagi karyawan yang ingin melakukan ibadah	11 Responden	-
2	PT. Solo Murni Boyolali telah menerapkan SMK3 (Sitem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan memberikan APD untuk melindungi tenaga kerjanya	11 Responden	-
3	PT. Solo Murni Boyolali telah mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam hal JKK, JHT, JKM, dan JP	11 Responden	-
4	Jika terjadi kecelakaan kerja di PT. Solo Murni Boyolali, BPJS Ketenagakerjaan akan menanggung seluruh biaya pengobatan bagi tenaga kerja	10 Responden	1 Responden: Catur Wibowo
5	Para tenaga kerja mengetahui jika ada karyawan yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja, ahli waris akan mendapatkan santunan dari jaminan kematian berupa santunan tunai, biaya pemakaman dan bantuan beasiswa untuk 2 anak	9 Responden	2 Respoden Agus Sandawa Sogiran
6	BPJS Ketenagakerjaan akan mencairkan dana jaminan hari tua	11 Responden	-

	bagi tenaga kerja yang mengalami PHK.		
7	Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sudah menjamin kehidupan tenaga kerja di PT. Solo Murni Boyolali dan keluarga	8 Responden	3 Responden: Faza Yusril L. Umi Nur Janah Saiful Ichsan
8	Dengan adanya jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan atas kekayaan yang di miliki oleh tenaga kerja, misalnya alokasi dana tak terduga dan tabungan masa depan sehingga jika terjadi sesuatu hal tidak mengambil uang tabungan pribadi saudara	11 Responden	-
9	BPJS Ketenagakerjaan sudah memberikan rasa tenang bagi tenaga kerja sehingga tenaga kerja merasa aman saat melakukan pekerjaan	8 Responden	3 Responden Darlina Catur Wibowo Saiful Ichsan
10	Tenaga kerja PT. Solo Murni Boyolali merasa puas dengan adanya jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan karena dapat memberikan jaminan di masa tua nanti	11 Responden	-

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Septiyani Dwi Sugiyaningrum
2. Tempat & Tanggal lahir : Boyolali, 24 September 1998
3. Alamat Rumah : Nglundu RT 03/01, Denggungan, Banyudono,  
Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah
4. No. Hp : 089515222098
5. E-mail : sheptianisd@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. TK Perwanida II Denggungan Banyudono 2004
2. MIM Denggungan Banyudono Boyolali 2010
3. SMP N 2 Banyudono Boyolali 2013
4. MAN 1 Boyolali 2016
5. UIN Walisongo Semarang 2020

Semarang, 13 Juni 2020



Septiyani Dwi Sugiyaningrum

1605026018