

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERLINDUNGAN
HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI
PEMOTONGAN UPAH DALAM PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(STUDI KASUS BENGKEL HERY JAYA MOTOR)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Dalam Hukum Ekonomi Syariah



Disusun oleh:

Abu Bakar
1402036143

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi an. Abu Bakar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang

Assalamua'alaikum Wr.Wb.

Setelah melalui proses bimbingan dan perbaikan, bersama ini saya menyetujui naskah skripsi saudara:

Nama : Abu Bakar
Nim : 1402036143
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Judul : Analisis Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum
Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah
Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
(Studi Kasus di Bengkel Hery Jaya Motor)

Selanjutnya mohon kepada Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 7 Januari 2022
Pembimbing I

Drs. H. Sahidin, M.Si.
NIP. 19670321 199303 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024)
7601291, 7624691 Semarang 50185

**SURAT KETERANGAN
PENGESEAHAN SKRIPSI**

Nomor : B-
171/Un.10.1/D.1/PP.00.9/I/2022

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN)
Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : **Abu Bakar**
NIM : 1402036143
Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul : Analisis Hukum Islam terhadap
Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang
Mengalami Pemotongan Upah dalam
Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
(Studi Kasus Bengkel Hery Jaya Motor)

Pembimbing I : Drs. H. Sahidin, M.Si.

Pembimbing II : -

Telah dimunaqasahkan pada tanggal **29 Desember 2021** oleh Dewan
Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1 : Drs. H. Mohamad Solek, M.A.
Sekretaris/Penguji 2 : Drs. H. Sahidin, M.Si
Anggota/Penguji 3 : Dr. Mahsun, M.Ag.
Anggota/Penguji 4 : Dr. H. Mashudi, M.Ag.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang
bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 Januari 2022
Ketua Program Studi,

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kelembagaan

Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.

Supangat, M.Ag.



MOTTO

عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنِ الْأَسْوَدِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ).¹

“Dari Abī Ḥanīfah, dari Ḥammād, dari Ibrāhīm, dari al-Aswad, dari Abū Hurīrah, dari Nabī saw bersabda: Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya.” (HR. al-Bāīhaqī).

¹ Abū Bakar Al-Bāīhaqī, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Bāīhaqī*, Juz VI, Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, (Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, 2003), Cet. Ke-3, h. 198.

PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

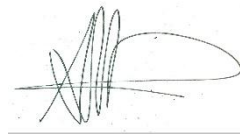
karya yang sederhana ini, kupersembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibunda tercinta (Bapak Yusuf dan Ibu Sulastri Fatimah) yang senantiasa memanjatkan doa untuk anak-anaknya disetiap sujudnya. Terimakasih atas segala dukungan kalian dalam bentuk materil dan juga moril. Apa yang saya dapatkan sampai detik ini belum bisa membayar kebaikan, keringat dan jerih payah kalian.
2. Adik tercinta (Aisyah, Umar, Usman dan Ali) Terimakasih atas segala waktu yang diberikan. Terimakasih atas semangat yang diberikan semoga ini awal dari kesuksesan dan akan membanggakan bagi keluarga.
3. Hukum Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 yang menemani berproses dari awal.
4. Segenap teman-teman yang telah memberikan masukan, waktu dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah membantu tetapi tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga kalian semua selalu dalam lindungan-Nya

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi sebagai bahan rujukan penulis.

Semarang, 7 Januari 2022
Deklarator

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Abu Bakar
NIM. 1402036143

ABSTRAK

Salah satu yang penting dibahas dalam bidang ketenagakerjaan adalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan kewajiban pengusaha/perusahaan untuk memenuhi salah satu hak pekerja di tempat kerja. Yang dimaksud dalam hal ini adalah perusahaan wajib mengadakan perlindungan K3 bagi pekerjanya yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kewajiban ini yang sering diabaikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kerugian materil dan moril bagi pekerja. Contohnya para pekerja yang mengalami pemotongan upah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dimana pekerja tidak menerima upah secara penuh, karena harus di potong untuk biaya asuransi. Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor dalam perspektif hukum Islam.

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian yuridis empiris. Penelitian ini juga disebut penelitian *field research* dikarenakan penelitian lebih menekankan kepada lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan empiris. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif, yaitu *editing, classifying, verifying, analyzing, dan concluding*.

Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa praktik pemotongan upah untuk BPJS yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja. Menurut hukum Islam pemotongan upah yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor ini harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Agar terjalin saling percaya diantara kedua pihak, maka diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak. Sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman atas apa yang di transaksikan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan termasuk bengkel Hery Jaya Motor, merupakan bentuk *maqashid syariah* berupa *hifdzun nafs* sehingga terdapat jaminan bagi pekerja ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Keyword: Pemotongan Upah, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Maqâshid Syariâh

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Departemen Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, pada tanggal 22 Januari 1988 Nomor: 157/1987 dan 0593b/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze
ر	ra'	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ta'	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik diatas

غ	Ghain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Oi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

متعدّد	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّ	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. Ta' Marbutah di Akhir Kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak tampak terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafat aslinya).

b. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karomah al-auliya</i>
----------------	---------	--------------------------

- c. Bila *ta' marbûtah* hidup maupun dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

	Fathah	Ditulis	A
	Kasrah	Ditulis	I
	Dammah	Ditulis	U

V. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	Ā <i>Jāhiliyah</i>
Fathah + ya'mati تنسى	Ditulis Ditulis	Ā <i>Tansā</i>
Kasrah + ya'mati كريم	Ditulis Ditulis	Ī <i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	Ū <i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

Fathah + ya'mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai <i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au <i>Qaul</i>

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan aposrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf Qamariyyah

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf syamsiyah ditulis dengan menyebabkan syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)nya

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil`alamin segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta nikmat yang di berikan kepada kita semua. Sholawat serta salam senantiasa tucurahkan kepada Rosullullah SAW, yang telah membawa umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang dengan syariat Islam.

Atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT , sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DALAM PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (Studi Kasus di Bengkel Hery Jaya Motor)”.

Adapun pengajuan skripsi ini ditujukan sebagai pemenuhan beberapa ketentuan kelulusan pada jenjang perkuliahan Strata I Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Lewat penyusunan skripsi ini tentunya penulis mengalami beberapa hambatan, tantangan serta kesulitan, namun karena binaan dan dukungan dari semua pihak, akhirnya semua hambatan tersebut dapat teratasi. Melalui penyusunan skripsi ini tentunya penulis sadar akan banyak ditemukan kekurangan pada laporan ini. Baik itu dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas bahan observasi yang penulis tampilkan.

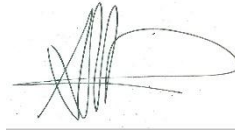
Dengan sepuh hati, penulis pun sadar bahwa skripsi ini masih penuh dengan kekurangan dan keterbatasan, oleh sebab itu penulis memerlukan saran serta kritik yang membangun yang dapat menjadikan skripsi ini lebih baik.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada segenap pihak yang telah memberikan dukungan, baik itu berupa bantuan, doa maupun dorongan, dan beragam pengalaman selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

Terakhir, tentunya penulis berharap setiap bantuan yang telah diberikan oleh segenap pihak dapat menjadi ladang kebaikan. Dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kemajuan pendidikan usia dini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 7 Januari 2022
Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Abu Bakar
NIM: 1402036143

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Telaah Pustaka	7
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM, UJRAH, DAN KONSEP *MAQÂSHID AL-SYARÎ'AH*

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	18
1. Pengertian Perlindungan Hukum Pekerja	18
2. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	21
B. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	25
3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	26

4. Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (PTAHK)	28
5. Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja (JAMKESTEK)	30
6. Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja	34
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Islam.....	35
D. <i>Ujrah</i>	40
1. Pengertian <i>Ujrah</i> atau Upah	40
2. Dasar Hukum Pengupahan	43
3. Sistem Pengupahan	47
4. Sistem Pengupahan Dalam Islam	48
5. Potongan upah (denda)	50
E. Konsep <i>Maqâshid al-Syarî'ah</i>	52

BAB III PRAKTIK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI BENGKEL HERY JAYA MOTOR

A. Gambaran Umum Bengkel Hery Jaya Motor	60
1. Latar Belakang Berdirinya Bengkel Hery Jaya Motor	61
2. Keberadaan Lokasi Penelitian	62
3. Visi dan Misi Bengkel Hery Jaya Motor	62
4. Struktur Kepengurusan Bengkel Hery Jaya Motor	62
B. Praktik Pemotongan Upah Untuk Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Bengkel Hery Jaya Motor	64
1. Bentuk Resiko Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor	64
2. Praktik Pemotongan Upah	67

BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DALAM PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI BENGKEL HERY JAYA MOTOR

A. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor	71
--	----

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor	81
--	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup didunia memiliki kebutuhan yang beragam. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut harus bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri, ataupun bekerja pada orang lain sebagai karyawan.² Pekerja merupakan bagian terpenting pada suatu perusahaan, karena tanpa ada pekerja kemungkinan suatu perusahaan tidak bisa bertahan dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Kesejahteraan pekerja haruslah menjadi tanggungan perusahaan guna menjamin keselamatan para pekerja atau karyawan.

Jaminan terhadap karyawan adalah salah satu tujuan yang harus dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, maupun pekerja itu sendiri. Dan ini sesuai dengan pemikiran-pemikiran dunia yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja.³ Suatu perusahaan mempunyai kewajiban untuk mensejahterakan para pekerjanya, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memenuhi semua kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja.⁴

Sebuah perusahaan harus menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) guna untuk mencegah risiko kecelakaan yang diakibatkan oleh bengkel motor. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera sebagai akibat dari pekerjaan mereka pada perusahaan tersebut.⁵ Dalam kehidupan ini kita sebagai manusia selalu dihadapkan dengan berbagai macam risiko, pertama risiko yang bersifat merugikan, seperti risiko bisnis, risiko kecelakaan, dan risiko sakit. Risiko adalah

² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 1.

³ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 136.

⁴ Oktav P . Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PPM, 2011), h. 67.

⁵ Abdul Rosyid, *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1999), h. 222.

ketidakpastian yang mendatangkan kerugian.⁶ Risiko dalam hubungan kerja, seperti kematian atau cacat baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja karena kecelakaan kerja.

Manusia harus mencegah musibah dan kemalangan, serta mengupayakan berbagai cara dalam mencegah risiko yang terjadi, diantaranya adalah mengupayakan cara untuk sama-sama saling membantu, saling menanggung dan saling melindungi.⁷ Memberikan perlindungan hukum atau jaminan kepada pekerja yaitu amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan. Perlindungan hukum atau jaminan kepada pekerja dilakukan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar oleh pengusaha. Kewaspadaan terhadap pekerja itu juga sangat penting karena bahaya yang diakibatkan oleh pemakaian alat-alat teknologi yang canggih serta diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, ketangkasan didalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian kerugian atau risiko yang timbul dapat dicegah dan dekendali.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Sedangkan bagi pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harus memperhatikan keamanan bagi karyawan ditandai dengan adanya kesempurnaan didalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik.

Beberapa pengamatan menunjukkan bahwa rasa aman dalam menjalankan tugas masih menjadi dambaan bagi pekerja. Yaitu: curahan bahan yang dapat menyebarkan partikel-partikel dari bahan industri yang menyebabkan sakit, pencemaran lingkungan oleh limbah industri pengolahan yang dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan pekerja.⁹

⁶ Khoiril Anwar, *Asuransi Syariah, Halal Dan Masalahah*, (Solo: Tiga Serangkai, 2007), h. 6.

⁷ Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), h. xviii.

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 6.

⁹ Basir Barthos, *Op.Cit.*, h. 154.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Hukum Islam juga telah mengatur bahwa setiap individu mempunyai hak dalam kehidupan yang layak, serta perusahaan mempunyai kewajiban untuk menyiapkan sarana-sarana pengaman atau Alat Pelindung Diri (APD) ditempat kerja guna melindungi karyawan dari bahaya dan penyakit-penyakit yang disebabkan dengan risiko pekerjaannya. Itu bisa dihindari jika diperoleh kepastian tentang keselamatan atau kelayakan alat dan perkakas yang ditempatkan di bawah pengaturan perusahaan.¹⁰

Dalam Islam juga telah dijelaskan masalah *maqasid syari'ah* yang terdiri dari dua kata, *maqasid* yang artinya tujuan dan *syari'ah* artinya hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar dipedomani untuk mencapai kebahagiaan hidup didunia maupun diakhirat. Menurut Imam As-Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) yaitu untuk kemaslahatan dan menghindari kemudharatan, dan aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. *Maqasid syari'ah* ada lima yaitu: melindungi agama (*hifdun al-din*), melindungi akal (*hifdun al-aql*), melindungi keturunan (*hifdun al-nasl*), melindungi harta (*hifdun al-mal*), dan melindungi nyawa (*hifdun al-nafs*) yaitu menjaga jiwa atau nyawa seseorang. Dalam agama Islam nyawa manusia adalah sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga serta dilindungi. Seorang muslim dilarang membunuh orang lain atau dirinya.¹¹

Maka dari itu Islam sangat menganjurkan dalam melakukan setiap pekerjaan harus selalu mengutamakan keselamatan dirinya maupun orang lain agar terhindar

¹⁰ Baqier Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, (Jakarta: Al-huda, 2007), h. 251.

¹¹ Ahmad Munif Suratmaputra, *Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), h. 70.

dari hal-hal yang tidak diinginkan. Jaminan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka dari itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan jaminan keselamatan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil data dari bengkel Hery Jaya Motor yang berada di Jalan Petek, No. 128, Kelurahan Dadapsari, Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang. Alasan penulis mengambil objek penelitian di bengkel ini karena bengkel tersebut memperkerjakan 12 orang karyawan yang rata-rata berusia 20 sampai 35 tahun dengan gaji perbulan Rp. 2.800.000.-.¹² selain itu dalam ketentuan jaminan keselamatan kerja, seharusnya bengkel Hery Jaya Motor tersebut harus memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawannya. Pada kenyataannya jika ada kecelakaan yang diakibatkan oleh bengkel motor maka pihak bengkel Hery Jaya Motor membiayai karyawan melalui BPJS, namun biaya BPJS tersebut diambil dari pemotongan upah karyawan perbulannya.

Adapun praktik yang terjadi di bengkel Hery Jaya Motor, perusahaan ini memotong gaji karyawan untuk membayar BPJS Kesehatan karena menganut peraturan dari Perpres No 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan. Perusahaan memotong gaji karyawan untuk pembayaran BPJS kesehatan, baik BPJS kesehatan tersebut dibayarkan oleh suami/istri dari perusahaan lain maupun tidak bengkel Hery Jaya Motor tetap wajib memotong gaji tersebut.

Iuran jaminan kesehatan untuk pekerja penerima upah sebesar 5% dari upah perbulan. Pemotongan upah karyawan untuk BPJS kesehatan sebesar 2% dari upah karyawan dan 3% dibayar oleh bengkel Hery Jaya Motor. Dan untuk anggota keluarga 1% dari upah karyawan tersebut. Hal ini berlaku bagi seluruh anggota keluarga meskipun anggota keluarga sudah memiliki asuransi atau membayar BPJS di perusahaan lain. Akhirnya terjadi pemotongan ganda dan kurang efektifnya pemanfaatan jaminan kesehatan.

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Dalam proses kegiatan bekerja sehari-hari para pekerja tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD), hal ini dikarenakan pihak bengkel Hery Jaya Motor tidak menyediakan dengan sempurna atau lengkap, seperti: sarung tangan, topi pelindung, alat pelindung mata, alat pelindung wajah, alat pelindung tangan, alat pelindung pernafasan, dan alat pelindung kaki.

Alat Pelindung Diri (APD) tersebut sangat dibutuhkan oleh para pekerja untuk menjaga dirinya agar terhindar dari kecelakaan. Kecelakaan kerja terhadap karyawan merupakan satu hal yang tidak dapat dihindari. Maka dari itu, setiap pengusaha harus memberikan jaminan keselamatan kerja terhadap karyawan dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap supaya terhindar dari kecelakaan bagi karyawan.

Bentuk risiko yang sering terjadi pada karyawan bengkel motor yaitu adanya kesalahan teknis yang berakibat fatal seperti rusak mata karena pekerja pada saat *men-service* motor tidak memakai kaca mata, luka kapalan ditelapak tangan karena pekerja tidak memakai sarung tangan, gangguan pernafasan yang berasal dari faktor zat kimia yang terdiri dari elektroda, asap, debu dan gas karena mereka tidak menggunakan masker penutup mulut, terbelah tangan terkena gerenda, dan terjepit kaki dengan besi.¹³

Mengingat kemungkinan risiko yang sangat tinggi terhadap para karyawan bengkel Hery Jaya Motor. Maka penulis tertarik ingin meneliti “**Analisis Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus Bengkel Hery Jaya Motor)**”. Untuk membahas lebih lanjut masalah tersebut telah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok masalah penelitian.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah antara lain:

¹³ Hasil wawancara dengan Andre Teguh Christiyono selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor?
2. Bagaimanakah analisis hukum Islam terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji lebih jauh perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji lebih jauh perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap ilmu hukum khususnya dalam bidang sosial. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap konsep pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja dalam pelanggaran penerapan kesehatan dan kesehatan kerja yang tidak sesuai dalam penerapan syariah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk mencapai gelar akademik S1 serta sebagai bahan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul berkaitan dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja yang mengatur tentang hak perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan.

E. Telaah Pustaka

Dalam penulisan ini, penulis akan mencoba menelaah buku-buku atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja. Adapun yang berkaitan dengan judul ini antara lain:

1. Tesis yang ditulis oleh Dian Octaviani Saraswati,¹⁴ dengan judul “Perlindungan Hukum Kesehatan dan keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan”. Metode dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dalam menganalisa dan meninjau masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Penelitian ini menentukan pada segi-segi yuridis dan melihat pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tersebut. Spesifikasi dalam penelitian adalah deskriptif analitis, populasinya adalah PT. Musitex Pekalongan dan subyek penelitian adalah pekerja yang bekerja di perusahaan itu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian langsung yang berbentuk observasi dan wawancara, selain itu digunakan studi kepustakaan. Dalam metode analitis data dipergunakan analitis data kualitatif.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Musitex Pekalongan telah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan melakukan upaya-upaya yaitu penyediaan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut, alat penutup telinga, alat penutup diri serta penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan pekerjaannya. Guna mengatasi masalah ini maka PT. Musitex memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di PT. Musitex. Memberikan masukan kepada kepala bagian di bidang produksi untuk lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja.

¹⁴ Dian Octaviani Saraswati, “Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan”, *Tesis*, Universitas Diponegoro, (Semarang: 2007), tidak dipublikasikan.

2. Tesis yang ditulis oleh Gilang Rahma Putra dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja Di PT. Waroeng Batok Industry Kabupaten Cilacap yang ditulis”.¹⁵ Dalam penelitian ini digunakan suatu pendekatan yuridis sosiologis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan objektivitas dan keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi yaitu pemeriksaan keabsahan data dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang selanjutnya dianalisis secara interaktif mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data hingga penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja malam hari di PT. Waroeng Batok Industry dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: 1. waktu kerja dan lembur; 2. tempat kerja; 3. fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti ruang kesehatan, asuransi kesehatan, masker dan sepatu. Hambatan yang dihadapi antara lain kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan, terbatasnya sarana keselamatan kerja, rendahnya tingkat pendidikan pekerja serta kurangnya kesadaran pekerja mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya alat pelindung diri, mengadakan pelatihan kerja, meningkatkan pengawasan dan memperbanyak sarana keselamatan kerja.

3. Skripsi yang ditulis oleh Meydina Mawar Perangin-Angin,¹⁶ dengan judul “Penerapan Aspek Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) Di Terminal BBM Medan Group PT. Pertamina (Persero) Region I Sumbagut Labuhan Deli-

¹⁵ Gilang Rahma Putra, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di PT. Waroeng Batok Industry Kabupaten Cilacap”, *Tesis*, Universitas Semarang, (Semarang: 2009), tidak dipublikasikan.

¹⁶ Meydina Mawar Perangin-Angin, “Penerapan Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Di Terminal BBM Medan Group PT. Pertamina (Persero) Region I Sumbagut Labuhan Deli-Belawan Tahun 2011”, *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, (Medan: 2012), tidak dipublikasikan.

Belawan Tahun 2011”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan metode wawancara berstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada bagian distribusi di Terminal BBM Medan Group. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, dan hanya 9 orang yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Hasil yang diperoleh dianalisis secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan oleh pekerja di bagian distribusi masih belum maksimal dan harus ditingkatkan untuk penerapannya. Aspek K3 yang telah dilaksanakan antara pelaksanaan peraturan dan kebijakan K3 melalui program K3 yang dijalankan secara berkala, adanya sistem *reward* dan *punishment*, penanggulangan kebakaran dan pencegahan *nearmiss accident*, serta setiap minggu melakukan *safety talk* di semua unit/bagian Terminal BBM. Namun disisi lain masih banyak pekerja yang belum menggunakan pelindung diri seperti di *areal filling shed* dan di setiap lokasi yang memiliki potensi resiko yang perlu diperhatikan serta perilaku K3 yang belum membudaya ditambah dengan konsumen yang tidak memahami K3.

4. Jurnal yang ditulis oleh Nur Rofiah dengan judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-undang no.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”.¹⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik dalam melaksanakan perlindungan K3 kurang maksimal. Meski sudah melakukan upaya perlindungan K3 dengan disediakannya alat pelindung diri, kenyataannya masih banyak pekerja yang enggan memakainya. Selain itu, perusahaan ini belum menerapkan SMK3, yang sifatnya wajib untuk diterapkan pada perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perlindungan K3 dalam mashlahah mursalah sangat

¹⁷ Nur Rofiah, “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”, *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol. 7 No.1 Tahun 2016, h. 73-89.

dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri dari terkena kerusakan (kecelakaan kerja). Selain itu, perlindungan tersebut sangat penting karena untuk kemaslahatan bagi pekerja.

5. Jurnal yang ditulis oleh Lilis Diatana, Edi Darmawijaya, dan Faisal Fauzan, dengan judul “Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel motor Menurut Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)”¹⁸

Keselamatan pekerja Merupakan Tanggung jawab perusahaan yang sering diabaikan oleh perusahaan, salah satu penyebabnya adalah kurang optimalnya perusahaan dalam menyelenggarakan upaya keselamatan bagi karyawannya. Bengkel motor Kecamatan Tanah Jambo Aye merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelasan yang memiliki tingkat potensi bahaya tinggi. Selain itu Keselamatan Kerja juga merupakan hak yang harus diperoleh pekerja yang sudah tercantum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Bengkel motor Kecamatan Tanah Jambo Aye dalam Melaksanakan Jaminan Keselamatan Kerja kurang Maksimal dan belum berjalan dengan baik karena Bengkel motor Kecamatan Tanah Jambo Aye belum sempurna dalam menyediakan alat-alat pelindung diri untuk keselamatan kerja Seperti: alat pelindung tangan, masker, sepatu, topi pelindung, alat pelindung wajah. Dan Bentuk Risiko yang terjadi dalam melakukan pekerjaan atau kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan para pekerja cacat ataau luka-luka, semua itu tidak di tanggung penuh oleh Bengkel motor Kecamatan Tanah Jambo Aye. Hal ini kurang sesuai dengan konsep Islam, sebagaimana yang dimaksud dalam *Maqashid Syari'ah* dengan memelihara *Al-umur al-dharuriyah* yaitu memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta sehingga dapat terjamin keselamatan dunia dan akhirat.

¹⁸ Lilis Diatana, Edi Darmawijaya, dan Faisal Fauzan, “Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)”, *Petita*, Volume 1, Nomor 1, Januari-Juni 2018, h. 15-34.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu metode cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran yang menjadi ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dipahami.¹⁹ Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan data penelitian ini adalah empiris, karena dalam penelitian ini penulis telah menggambarkan tentang suatu keadaan atau fenomena dari objek penelitian yang diteliti dengan cara mengembangkan konsep serta menghimpun kenyataan yang ada. Sesuai dengan judul penelitian dan fokus permasalahan, maka sifat penelitian ini adalah deskriptif.²⁰ Deskriptif adalah “mengambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dimana setelah data dikumpulkan disusun, diinterpretasikan dan dianalisis untuk memperoleh gambaran yang lengkap dan jelas bagi permasalahan yang dihadapi sehingga akhirnya dapat memperoleh kesimpulan. Penelitian memakai metode kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap hukum perilaku yang berkembang dalam masyarakat.

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan dan penemuan data dari lapangan tentang pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja tentang Ketenagakerjaan yang digunakan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini, kemudian menganalisisnya dengan hukum islam.

3. Lokasi Penelitian

¹⁹ Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), h. 67.

²⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 22.

Penulis memilih bengkel Hery Jaya Motor sebagai tempat yang akan dijadikan penelitian. Penulis memilih lokasi ini karena didasarkan lokasi bengkel dekat dengan Kelurahan penulis sehingga mempermudah penulis dalam komunikasi dan menjangkau. Maka dengan demikian penulis dapat dengan mudah mencari responden untuk kemudian dimintai informasi terkait dalam masalah ketenagakerjaan. Penulis juga mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun sekunder dalam wawancara dengan informan.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat kualitatif, dimana pengolahan data tidak menggunakan teknik statistika atau perhitungan, akan tetapi dideskripsikan dalam suatu penjelasan dalam bentuk kalimat.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh penulis baik melalui wawancara, observasi maupun laporan yang kemudian diolah oleh penulis. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber, yaitu pemilik bengkel Hery Jaya Motor dan beberapa karyawan di bengkel Hery Jaya Motor.
- 2) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen di bengkel Hery Jayya Motor, serta buku dan artikel yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Data sekunder memberikan informasi dan data yang telah disalin, atau dikumpulkan dari sumber-sumber aslinya.²¹ Dalam

²¹ Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama,1994), h. 129.

penelitian ini yang merupakan data sekunder, antara lain: Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Al-Qur'an dan Hadits.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara langsung kepihak terkait, dan pencarian dalam buku-buku terkait untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik ini pengumpulan data yang digunakan ada beberapa cara, antara lain:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu Pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan diwawancarai (yang memberikan jawaban).²² Dalam hal ini penulis mengajukan pertanyaan seputar pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui beberapa narasumber, diantaranya ialah:

- 1) Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor.
- 2) Beberapa karyawan bengkel Hery Jaya Motor.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda, dan sebagainya, yang ada hubungan dengan

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Cet. 13, (Jakarta: Rineka Cipta), h. 206.

tema penelitian.²³ Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan program kelembagaan, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja tentang Ketenagakerjaan menurut hukum islam, serta data-data lain yang berhubungan dengan pokok penelitian. Adapun sifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi internal, yaitu dokumen yang dikeluarkan dan dimiliki oleh pihak itu sendiri.

6. Metode Analisis Data

Dalam rangka mempermudah dan memahami data yang diperoleh dan agar data terstruktur secara baik, rapi dan sistematis, maka metode analisis data dengan beberapa tahapan menjadi sangat urgen dan signifikan. Adapun tahapan-tahapan analisis data adalah:²⁴

a. *Editing*

Tahapan yang pertama dilakukan untuk meneliti kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian serta relevansinya dengan kelompok data yang lain dengan tujuan apakah data-data tersebut sudah mencukupi untuk memecahkan permasalahan yang diteliti dan untuk mengurangi kesalahan dan kekurangan data dalam penelitian serta untuk meningkatkan kualitas data.

b. *Classifying*

Mereduksi data yang ada dengan cara menyusun dan mengklasifikasikan data yang diperoleh ke dalam pola tertentu atau permasalahan tertentu untuk memperoleh pembacaan dan pemahaman sesuai dengan kebutuhan penelitian. Langkah kedua ini dilakukan dengan cara data-data penelitian diperiksa kemudian dikelompokkan atau diklasifikasikan berdasarkan kebutuhan-kebutuhan dengan tujuan untuk mempermudah dalam membaca.

c. *Verifying*

²³ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h. 206.

²⁴ Jhon W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj. Achmad Fawaid, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 269-270.

Yang dimaksud dengan *verifying* adalah pembuktian kebenaran data untuk menjamin validitas data yang telah terkumpul. Verifikasi ini dilakukan dengan cara menemui sumber (informasi) dan memberikan hasil wawancara dengannya untuk ditanggapi apakah data tersebut sesuai dengan yang informasikan atau tidak.²⁵

d. *Analyzing*

Yang dimaksud dengan *analyzing* adalah proses penyederhanaan kata ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan juga mudah untuk diinterpretasikan. Dalam hal ini analisis data yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.²⁶ Dalam mengelolah data atau proses analisisnya, penulis menyajikan terlebih dahulu data yang diperoleh dari lapangan atau dari wawancara.

e. *Concluding*

Sebagai tahapan akhir dari pengolahan data adalah *concluding*. Adapun yang dimaksud dengan *concluding* adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah dianalisa untuk memperoleh jawaban kepada pembaca atas kegelisahan dari apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah. Sebenarnya proses menganalisa data merupakan proses yang tidak akan pernah selesai, membutuhkan konsentrasi total dan waktu yang lama. Pekerjaan menganalisis data ini dapat dilakukan sejak peneliti berada dilapangan. Namun dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis data setelah penulis meningkatkan atau mendapatkan data dari lapangan.²⁷

7. Pengujian Keabsahan Data

Validitas data yang telah diolah dalam penelitian ini kemudian dilakukan teknik pemeriksaan atau pengecekan keabsahan. Teknik ini

²⁵ Saifullah, *Metode Penelitian*, (Malang: Fakultas Syariah, 2006), h. 36.

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), Cet. 20, h. 332.

²⁷ Burhanudin Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 66.

dilakukan dengan cara mengekspose hasil sementara atau hasil akhir penelitian yang diperoleh melalui diskusi rekan-rekan sejawat.²⁸

Melalui diskusi rekan sejawat ini merupakan hal yang mudah untuk dilakukan, dimana peneliti mendiskusikan hasil dengan rekan yang juga memiliki pengetahuan tentang apa yang diteliti, sehingga diharapkan peneliti bisa mendapat kritik serta saran dan masukan yang bisa dijadikan pandangan peneliti untuk melakukan *review* dan mengklarifikasi terhadap data atau hasil yang kurang valid.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan gambaran dan pemahaman yang sistematis, maka penulis skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang secara keseluruhan merupakan satu pola dari sikap, cara berfikir dan langkah kerja yang mewarnai apa yang akan dibahas dalam bab-bab selanjutnya. Pendahuluan ini berisi latar belakang masalah yang menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi pembahasan ini. Selanjutnya rumusan masalah yaitu menjelaskan masalah yang dianggap penting dalam latar belakang. Kemudian tujuan dan manfaat penelitian yaitu merupakan deskripsi yang jelas tentang pokok masalah yang diteliti. Telaah pustaka menempati urutan selanjutnya yang merupakan uraian tentang intisari penelaah suatu buku tertentu yang akan menjadi contoh utama yang secara umum menjadi pola dasar untuk penulisan hasil penelitian. Selanjutnya adalah deskripsi secara garis besar dari langkah kerja yang merupakan rangkaian yang utuh dan terpadu yaitu pada metode penelitian. Dan yang terakhir berisi sistematika pembahasan.

Selanjutnya bab kedua, merupakan pemaparan teori tentang perlindungan hukum tenaga kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam hukum positif dan hukum Islam serta konsep *maqasid syariah*.

Pada bab ketiga ini menjelaskan tentang praktik keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor. Dalam bab ini penulis akan menyajikan dan memaparkan data dari objek penelitian mengenai gambaran umum bengkel Hery

²⁸ Lexy J. Moleong, *Op.Cit.*, h. 332.

Jaya Motor yang meliputi: lokasi penelitian, struktur organisasi, dan praktik keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel Hery Jaya Motor melalui BPJS.

Selanjutnya bab ke empat membahas analisis dan hasil penelitian. Yakni menguraikan tentang analisis objek penelitian dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja di bengkel Hery Jaya Motor yang mengalami pemotongan upah dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan perspektif hukum Islam.

Akhirnya penyusun mengakhiri pembahasan ini pada bab kelima yaitu penutup, yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari pokok masalah dan saran-saran bagi pihak-pihak yang ada kaitannya dengan pembahasan.

BAB II

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM, *UJRAH* DAN KONSEP *MAQÂSHID AL-SYARÎ'AH*

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya.²⁹

Hukum ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pekerja dan pengusaha, pada prinsipnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama, namun dalam kenyataannya pekerja merupakan pihak yang lemah secara ekonomi dan pengetahuan, selain itu jumlah angkatan kerja lebih banyak dari jumlah tersedianya lapangan kerja, maka sangatlah penting dalam menegakan hukum ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak pekerja, agar terciptanya hukum yang berkeadilan.

1. Pengertian Perlindungan Hukum Pekerja

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka

²⁹ Fitriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, P-ISSN 2354-8649 : E-ISSN 2579-5767, h. 79.

yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.³⁰

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu,³¹ Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pendapat Philip M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk kerana pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan perlindungan hukum dirana pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif.³²

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali di jumpai adegium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena dia mempunyai perana yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.³³

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak

³⁰ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 53.

³¹ Nyoman Putu B, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Pres, 2016), h. 137.

³² *Ibid.*, h. 138.

³³ Zaenal Asyikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 95.

yang lemah.³⁴ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja:³⁵

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigene perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenagakerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.

Menurut Soepomo yang sebagaimana dikutip oleh Eko Wahyudi dkk³⁶, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

³⁴ M. Yusuf Subkhi, "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi*, (Malang: UIN Maliki Malang, 2012), h. 36, tidak dipublikasikan.

³⁵ Zaenal Asyikin, dkk, *Op.Cit*, h. 96-97.

³⁶ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2016), h. 33.

- a. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);

- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- f. Setiap Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (1));
- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (2));
- j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat (2));
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85);
- l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1));
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Selanjutnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), diantaranya:

- a. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (Pasal 3);

- b. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 13);
- c. Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 16);
- d. Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah., Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran (Pasal 20 ayat (1), (2), (3));
- e. Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja (Pasal 21 ayat (1));
- f. Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan (Pasal 22 ayat (1));
- g. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29 ayat (2));
- h. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35 ayat (2));
- i. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat (2));
- j. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia (Pasal 39 ayat (2)).

B. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada tahun 1986 WHO dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, mengatakan bahwa kesehatan adalah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan dari kehidupan. Dalam Pasal 1 UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.³⁷ Pengertian ini digunakan karena upaya

³⁷ Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

penyelenggaraan kesehatan kerja selain diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan dalam pasal 11 ayat 1 e UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan bahwa unsur penyelenggaraan upaya kesehatan salah satunya adalah kesehatan kerja. Menurut Suma'mur, unsur kesehatan erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja.³⁸

Keselamatan kerja telah diatur sebelumnya dalam UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dalam UU tersebut tidak dicantumkan definisi operasional terkait keselamatan kerja, sehingga definisi keselamatan kerja diambil dari pendapat para ahli dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenagakerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.³⁹

Mathis dan Jackson dalam Zailani Alamsyah menyatakan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.⁴⁰

Menurut Mangkunegara, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan

³⁸ Pasal 11 ayat 1 e Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

³⁹ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

⁴⁰ Gema Zailani Alamsyah, Definisi Keselamatan dan Kesehatan, <http://realitamu.blogspot.com/2012/06/definisi-keselamatan-dan-kesehatan.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

makmur.⁴¹ Menurut Lalu Husni, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.⁴²

Jadi, keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha perlindungan terhadap pekerja terkait dengan pekerjaannya, untuk menjaga dan mencegah terjadinya resiko kerja pada pekerja di perusahaan serta menjamin kesejahteraan pekerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketentuan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus.⁴³ Tujuan umum dari K3 yaitu:

- a. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktifitas kerja.
- b. Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- c. Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Serta tujuan khusus antara lain:

- a. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.

⁴¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 163.

⁴² Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 138.

⁴³ Anonym. "Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja." <http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-manajemen-k3-smk3.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusi atau manusia dengan pekerjaan.

3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Dalam pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagaimana terdapat pada PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁴⁴

Pada pasal 1 ayat 1 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁴⁵

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan K3, yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

⁴⁴ Peraturan Menteri Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

⁴⁵ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa;⁴⁶

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau,
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Hal-hal yang diatur dalam SMK3 dicantumkan dalam pasal 6 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa;⁴⁷

- (1) SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan kebijakan K3;
 - b. perencanaan K3;
 - c. pelaksanaan rencana K3;
 - d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
 - e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.
- (2) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam pedoman yang tercantum dalam Lampiran I sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

Sesuai pasal 7 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam menyusun kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus:⁴⁸

- a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - 1) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 - 2) Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - 3) Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - 4) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan

⁴⁶ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*

- 5) Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan
- c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin dan alat tertentu dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk untuk pengoperasian ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut.⁴⁹

Sesuai pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Penerapan SMK3 bertujuan untuk:⁵⁰

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas.

Penerapan SMK3 mempunyai banyak manfaat bagi industri, antara lain:⁵¹

- a. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja.
 - b. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
 - c. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.
 - d. Meningkatkan *image market* terhadap perusahaan.
 - e. Menciptakan hubungan yang harmonis bagi karyawan dan perusahaan.
4. Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (PTAHK)

Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (PTAHK) di Indonesia belum terakomodir dengan baik.

⁴⁹ Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2012.

⁵⁰ Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

⁵¹ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia.

Dalam penjelasan UU No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya.⁵²

Pasal 1 ayat 6 UU No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.⁵³ Jika terjadi kecelakaan kerja, pengusaha/perusahaan wajib untuk melaporkannya pada pemerintah.

Dalam Pasal 1 Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja, penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.⁵⁴

*An “occupational disease” is any disease contracted primarily as a result of an exposure to risk factors arising from work activity. “Work-related diseases” have multiple causes, where factors in the work environment may play a role, together with other risk factors, in the development of such diseases.*⁵⁵

Penyakit akibat kerja adalah penyakit disebabkan terutama oleh akibat dari paparan resiko yang timbul dari aktivitas kerja. Penyakit Akibat Hubungan Kerja memiliki beberapa penyebab, di mana faktor-faktor dalam

⁵² Penjelasan Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

⁵³ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁵⁴ Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

⁵⁵ Anonym. Occupational Health Activities Work Diseases, http://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/ diakses tanggal 1 Juli 2021.

lingkungan kerja mungkin memainkan peran, bersama dengan faktor-faktor risiko lain, dalam perkembangan penyakit.

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya Penyakit Akibat Kerja. Sebagai contoh antara lain debu silika dan Silikosis, uap timah dan keracunan timah. Akan tetapi penyebab terjadinya adalah akibat kesalahan faktor manusia juga.

Persentase penyebab kecelakaan kerja menurut Hastuti dan Adiatma dalam Isfany, faktor penyebab kecelakaan disebabkan oleh faktor tindakan-tindakan tidak aman (*unsafe acts*) 85 % dan Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) 10% dan faktor alam (*act of god*) 5%.⁵⁶ Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.⁵⁷

Tarwaka yang dikutip dalam Fauzi menjelaskan bahwa kecelakaan kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:⁵⁸

- a. Tidak diduga semula, oleh karena di belakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan;
- b. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun material;
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja.

5. Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja (JAMKESTEK)

Pasal 1 ayat 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan

⁵⁶ Isfany, "Penyebab Kecelakaan Kerja", <http://tuloe.wordpress.com/2010/02/20/penyebab-kecelakaan-kerja/> diakses pada 1 Juli 2021.

⁵⁷ Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

⁵⁸ Fauzi, Kecelakaan Kerja. <http://fauzalenviiron.blogspot.com/p/kecelakaan-kerja.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁵⁹

Jaminan sosial tenaga kerja saat ini telah beralih menjadi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dilaksanakan dibawah naungan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.⁶⁰ Seluruh program jaminan sosial kemudian berganti menjadi BPJS per 1 Januari 2014, termasuk jaminan kesehatan tenaga kerja.⁶¹ BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.⁶²

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.⁶³

Ruang lingkup meliputi jaminan kesehatan tenaga kerja meliputi:⁶⁴

a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:⁶⁵

- 1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja;
- 2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:
 - a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
 - b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
 - c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:⁶⁶

⁵⁹ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

⁶⁰ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁶¹ Pasal 62 ayat 1 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁶² Pasal 9 ayat 2 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁶³ Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

⁶⁴ Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁶⁵ Pasal 8 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁶⁶ Pasal 9 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

- 1) Biaya pengangkutan;
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- 3) Biaya rehabilitasi;
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan
 - d) Santunan kematian.

b. Jaminan Kematian;

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:⁶⁷

- 1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
- 2) Jaminan Kematian sebagaimana meliputi:
 - a) Biaya pemakaman;
 - b) Santunan berupa uang.

c. Jaminan Pensiun

Pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun berdasarkan asuransi sosial. Prinsip tabungan wajib diberlakukan dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan kepada pekerja yang tidak memenuhi batas minimal jangka waktu pembayaran iuran saat memasuki masa pensiun. Pekerja ini mendapatkan uang tunai sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya saat berhenti bekerja.

d. Jaminan Hari Tua;

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:⁶⁸

- 1) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- 2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁶⁹

⁶⁷ Pasal 12 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁶⁸ Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁶⁹ Pasal 15 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Dalam pasal 15 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, disebutkan bahwa:⁷⁰

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sehingga diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan melalui mekanisme asuransi.⁷¹

Dalam prosedurnya, penarikan iuran asuransi dilakukan oleh pengusaha/perusahaan pada pekerjaannya sebagaimana yang termaktub dalam pasal 17 dan 19 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut;⁷²

Pasal 19

- (1) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.
- (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Pasal 17

- (1) Pemberi Kerja wajib membayar Iuran Jaminan Kesehatan seluruh Peserta yang menjadi tanggung jawabnya pada setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan.
- (2) Apabila tanggal 10 (sepuluh) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jatuh pada hari libur, maka iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.
- (3) Pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah termasuk iuran yang menjadi tanggung jawab Peserta.
- (4) Keterlambatan pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan denda administratif sebesar 2% (dua persen) per bulan dari total iuran yang tertunggak dan dibayar oleh Pemberi Kerja.

⁷⁰ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁷¹ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

⁷² Pasal 18 dan 19 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

- (5) Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta bukan Pekerja wajib membayar Iuran Jaminan Kesehatan pada setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan.
- (6) Pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan dapat dilakukan diawal untuk lebih dari 1 (satu) bulan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan denda administratif diatur dengan Peraturan BPJS Kesehatan.

Selanjutnya, diatur pula besarnya iuran yang harus dibayarkan kepada BPJS, berdasarkan pasal 27 dan 28 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut;⁷³

Pasal 27

- (1) Besarnya jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja.
- (2) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala.
- (3) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berkala.
- (4) Batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditinjau secara berkala.
- (5) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

Pasal 28

- (1) Pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang dan ingin mengikutsertakan anggota keluarga yang wajib membayar tambahan iuran.
- (2) Tambahan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

6. Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan sanksi pelanggaran terhadap K3 yang diatur adalah mengenai sanksi administratif, yakni dalam pasal 190 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

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

⁷³ Pasal 27 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

- a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Adapun mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada pasal 15, yaitu;

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

Aturan ini masih berlaku hingga sekarang dan menjadi dasar dalam penetapan perlindungan K3.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah. Dalam Islam bekerja merupakan kewajiban bagi laki-laki yang mampu bekerja. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 233,

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ
وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ﴿٢٣٣﴾

*“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma`ruf...”*⁷⁴

Juga dalam surat an-Nisaa' ayat 5,

⁷⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1996), h. (QS. Al-Baqarah (2): 233)

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا



“Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalanya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.”⁷⁵

Dalil-dalil diatas menunjukkan bahwa kewajiban bekerja “dalam hal ini mencari nafkah” adalah kewajiban laki-laki. Laki-laki disini bisa dimaksudkan suami, ayah, atau laki-laki yang sudah baligh. Islam juga mewajibkan keluarga dekat yang tidak mampu bekerja untuk memberikan nafkah yang menjadi tanggungannya. Ha ini berdasarkan firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 233,

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَتِّمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى

الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ... ﴿٢٣٣﴾

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma`ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian..”⁷⁶

Apabila para laki-laki dan penanggung sudah tidak ada sama sekali, maka kewajiban memberikan nafkah menjadi tanggung jawab Negara. Dananya berasal dari zakat karena yang tidak mampu tersebut masuk dalam golongan fakir dan miskin.

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah (اجارة). Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjajnya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar kemampuannya. Hak dan kewajiban juga harus diberikan secara berimbang sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 279.

⁷⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. An-Nisa'(4): 5)

⁷⁶ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. Al-Baqarah (2): 233)

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ زُؤُوسٌ أَمْوَالُكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

“Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”⁷⁷

Berdasarkan ayat ini maka seharusnya relasi yang dibangun antar pekerja dan pengusaha tidak bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang humanis.

Islam sangat memperhatikan kondisi kesehatan. Banyak ayat di dalam al-Qur'an maupun hadis ditemukan referensi tentang kesehatan. Firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7,

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".”⁷⁸

Dalam hadis, Dari 'Ubaidillah bin Mihshan Al Anshary dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, beliau bersabda,

مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ مُعَافًى فِي جَسَدِهِ عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَوْمَهُ فَكَأَنَّمَا حِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا

“Barangsiapa di antara kalian mendapatkan rasa aman di rumahnya (pada diri, keluarga dan masyarakatnya), diberikan kesehatan badan, dan memiliki makanan pokok pada hari itu di rumahnya, maka seakan-akan dunia telah terkumpul pada dirinya.” (HR. Tirmidzi no. 2346, Ibnu Majah no. 4141. Abu 'Isa mengatakan bahwa hadits ini hasan ghorib).⁷⁹

Juga dalam Hadis Bukhari yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, Rasulullah bersabda:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصَّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

⁷⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. Al-Baqarah(2): 279)

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. Ibrahim (14): 7)

⁷⁹ Abu 'Abd Allah Muhammad bin Yazid Al-Qazwinî Ibnu Majâh, *Sunan Ibnu Majâh Jilid IV*, (Riyadh: Maktabah al-Ma'ârif, tt) h. 689.

“Dari Ibnu Abbas Radhiyallahu anhum, dia berkata: Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Dua kenikmatan, kebanyakan manusia tertipu pada keduanya, (yaitu) kesehatan dan waktu luang”. (HR Bukhari, no. 5933)⁸⁰

Dalam konteks masyarakat muslim modern, masalah kesehatan telah menjadi urusan publik sehingga hal ini terkait dengan kebijakan Negara. Negara - dalam hal ini yang menerapkan syariat Islam- melalui politik ekonominya berpandangan bahwa;⁸¹

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

Dari sini dapat dilihat bahwa kewajiban untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat adalah kewajiban Negara. Sebagaimana hadis yang berbunyi,

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: أن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال: ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته فالإمام الأعظم الذي على الناس راع وهو مسؤول عن رعيته والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عن رعيته والمرأة راعية على أهل بيت زوجها وولده وهي مسؤولة عنهم وعبد الرجل راع على مال سيده وهو مسؤول عنه ألا فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته

“Abdullah bin Umar r.a. berkata bahwa Rasulullah, SAW telah bersabda, “Ketahuilah: kalian semua adalah pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap rakyatnya. Pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya tentang rakyat yang dipimpinnya. Suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawabannya tentang keluarga yang dipimpinnya. Isteri adalah pemelihara rumah suami dan anak-anaknya. Budak adalah pemelihara harta tuannya dan ia bertanggung jawab mengenai hal itu. Maka camkanlah bahwa kalian semua adalah pemimpin dan akan dituntut (diminta pertanggungjawaban) tentang hal yang dipimpinnya.” (HR. Al-Bûkhârî, no: 8138).⁸²

⁸⁰ Abî ‘Abd illah Muhammad bin Ismail Al-Bûkhârî, *Shahîh Bûkhârî Juz IV*, (Beirut: Daar al- Kutub al-Alamiyah, 1992), h. 218.

⁸¹ ‘Abd. Al-Rahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, 2009), h. 44.

⁸² Abî ‘Abd illah Muhammad bin Ismail Al-Bûkhârî, *Op.Cit*, h. 444.

Islam membagi kebutuhan dasar (*al-hâjat al-asâsiyah*) manusia menjadi dua. Pertama, kebutuhan dasar individu yaitu sandang, pangan, dan papan. Kedua, kebutuhan dasar seluruh rakyat (masyarakat) yaitu keamanan, kesehatan dan pendidikan.⁸³

عن جابر, قال: بعث رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى أبي طيبا فقطع منه عرقا.

“Dari Jabir ra bahwa Rasulullah saw telah mengutus seorang dokter (*tabib*) kepada Ubay bin Ka’ab. Dokter itu memotong satu urat dari tubuhnya.” (HR. Ibnu Majâh, no: 3864).⁸⁴

K3 terdiri dari dua subjek, yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka’ab.

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Sebagaimana kaidah *ushûl fiqh*,

درأالمفاسد مقدم على جلب المصالح

“Menolak kerusakan didahulukan atas menarik keselamatan”.⁸⁵

Juga firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 195,

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.⁸⁶

⁸³ ‘Abd. Al-Rahman Al-Maliki, *Op.Cit*, h. 163.

⁸⁴ Abu Dawud, *Shahih Sunan Abi Dawud Jilid II*, (Riyadh: Maktabah al-ma’arif. 2000). h. 463- 464. Hadis ini dinilai shahih oleh Muslim.

⁸⁵ Nazar Bakry, *Fiqh Dan Ushul Fiqh*, Cet ke-1, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 1993), h. 124.

⁸⁶ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. Al-Baqarah (2): 195)

Ayat ini menyiratkan bahwa menjaga keselamatan kerja merupakan suatu hal yang wajib. Menjaga keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap kecelakaan akibat kerja yang dapat mengancam kehidupan pekerja tersebut.

D. *Ujrah*

1. Pengertian *Ujrah* atau Upah

Biaya jasa atau upah sangat erat kaitannya dengan *ijārah* (akad sewa-menyewa) karena memang *ujrah* timbul dikarenakan adanya akad *ijārah*. Agar lebih jelas, akan lebih baik jika mengetahui apa itu biaya jasa (*ujrah*) terlebih dahulu, berikut adalah penjelasan mengenai *ujrah*.

Imbalan untuk penyewa adalah *ujrah* (uang sewa atau upah atas barang) atau *ajr* (upah dalam penyewaan orang).⁸⁷ Sedangkan menurut istilah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata sewa-menyewa “*ijārah*” memiliki arti pemakaian sesuatu dengan pembayaran uang.⁸⁸

Menurut fikih muamalah, upah disebut juga dengan *ijārah*. *Ijārah* digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* (الأجر) yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan” (الجزاء على العمل) dan “pahala” (الثواب). Asal katanya adalah:

يَأْجُرُ - أَجَرَ - يُأْجِرُ⁸⁹ dan jamaknya adalah أَجُورٌ. Wahbah al-Zuhailiy menjelaskan,

bahwa *ijārah* menurut bahasa yaitu: بَيْعُ الْمَنْفَعَةِ yang berarti jual beli manfaat.⁹⁰ *Ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah untuk

⁸⁷ Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), h. 429.

⁸⁸ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1057.

⁸⁹ A.W. al-Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), h. 9.

⁹⁰ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2010), Cet. Ke-4, h. 476.

memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa kepada orang lain seperti menjadi penjaga toko dan lain sebagainya. Jadi, pada dasarnya *ijārah* secara bahasa yaitu ganti atau upah.

Sedangkan pengertian *ijārah* yang dikemukakan oleh para ahli ialah sebagai berikut:

- a. Menurut Imam Taqiyuddin, mendefinisikan *ijārah* ialah:

عَقْدٌ لَا زِمَّ عَلَى مَنْفَعَةٍ مُدَّةٍ مَعْلُومَةٍ بِشَمَنِ مَعْلُومٍ.⁹¹

“Akad untuk mengambil manfaat suatu barang yang dikehendaki dan diketahui, dengan memungut imbalan (uang sewa) yang ditentukan.”

- b. Menurut Amir Syarifuddin *ijārah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.⁹²
- c. Menurut Idris Ahmad, sebagaimana dikutip oleh Sohari Sahrani dan Ru’fah Abdullah, *ijārah* ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁹³

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *Al-Ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga *ijārah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat, baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

Ijārah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijārah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah dinikmati. Maka yang menjadi objek dalam *ijārah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijārah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dari sumber manfaat. Dalam akad *ijārah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga

⁹¹ Imām Taqiyuddīn Abū Bakar al-Ḥusāīnī, *Kifāyatul Akhyār*, Jilid 2, Terj. Achmad Zaidun dkk, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), h. 184.

⁹² Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 215.

⁹³ Sohari Sahrani dkk, *Fikih Muamalah untuk Mahasiswa UIN/IAIN/PTAIS dan Umum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 168.

manusia. *Ijārah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat.⁹⁴

Upah juga disebut juga dengan *ji'alah*, menurut bahasa adalah sesuatu yang diberikan seseorang atas apa yang telah dikerjakannya. Menurut istilah syara' *Ji'alah* adalah membolehkan seseorang untuk mendayagunakan harta tertentu yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu pekerjaan yang khusus, baik jelas atau tidak jelas. Ringkasnya, seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan yang kemudian diberi imbalan (upah).⁹⁵ Dasar hukum *ji'alah* bersumber dari Al-Quran surat Yusuf ayat 72 sebagai berikut:

قَالُوا نَفْقَدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

“Penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya".”⁹⁶

Meskipun *ji'alah* berbentuk upah atau hadiah, ia dapat dibedakan dengan *ijārah* (transaksi upah) dari lima segi:⁹⁷

- a. Pada *ji'alah* upah atau hadiah yang dijanjikan, hanya dapat diterima oleh orang yang menyatakan sanggup mewujudkan apa yang menjadi objek pekerjaan tersebut, jika hasil pekerjaan tersebut telah mewujudkan hasil dengan sempurna. Sedangkan pada *ijārah*, orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut berhak menerima upah sesuai dengan ukuran atau kadar prestasi yang diberikanya, meskipun pekerjaan itu belum selesai dikerjakan, atau upahnya dapat ditentukan sebelumnya.
- b. Pada *ji'alah* terdapat unsur *gharar*, yaitu penipuan (spekulasi) karena di dalamnya dari segi batas waktu penyelesaian pekerjaan dan bentuk pekerjaanya. Sedangkan pada *ijārah*, batas waktu penyelesaian bentuk

⁹⁴ M. Yazid Affandi, *Fiqih Muammalah dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka), h. 180

⁹⁵ Zainuddin Ali, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 151.

⁹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 244.

⁹⁷ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), h. 266.

pekerjaan atau cara kerjanya disebutkan dengan secara tegas dalam akad (perjanjian) atau harus dikerjakan sesuai perjanjian.

- c. Pada *ji'alah* tidak dibenarkan memberikan upah sebelum pekerjaan dilaksanakan dan mewujudkannya. Sedangkan dalam *ijārah*, dibenarkan memberikan upah terlebih dahulu, sesuai dengan kesepakatan.
- d. Tindakan hukum yang dilakukan dalam *ji'alah* bersifat sukarela, sehingga apa yang dijanjikan dapat dibatalkan, selama pekerjaan belum dimulai, tanpa menimbulkan akibat hukum. Sedangkan dalam akad *ijārah*, terjadi transaksi yang bersifat mengikat untuk semua pihak yang melakukan perjanjian kerja.
- e. Dari segi ruang lingkup mazhab Maliki menetapkan kaidah, bahwa semua yang dibenarkan menjadi obyek akad dalam transaksi *ji'alah*, boleh juga menjadi obyek dalam transaksi *ijārah*. Namun, tidak semua dibenarkan menjadi obyek dalam transaksi *ijārah*, dibenarkan pula dalam transaksi *ji'alah*. Dengan demikian, ruang lingkup *ijārah* lebih luas daripada ruang lingkup *ji'alah*.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan akad kerjasama antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa kiranya *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-

menyewa adalah menjual manfaat, sedangkan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.

2. Dasar Hukum Pengupahan

Jumhur ulama berpendapat, bahwa sewa-menyewa atau *ijārah* itu boleh.⁹⁸ Kebolehan sewa-menyewa tersebut disyari'atkan berdasarkan al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijma':

a. Dasar hukum *ijārah* dalam al-Qur'an adalah:

1) Firman Allah Swt surah al-Qaṣaṣ ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ

الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".” (QS. al-Qaṣaṣ: 27).⁹⁹

2) Qs. al-Talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَزْعِمُوا لَهَا أُخْرَى ﴿٦﴾

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka

⁹⁸ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*, Jilid II, Terj. Abdul Rosyad Shiddiq, (Jakarta : Akbarmedia, 2015), Cet. Ke-II, h. 383.

⁹⁹ *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, (Semarang: Toha Putra Semarang, 2002), h. 388.

menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. al-Talaq: 6).¹⁰⁰

Dari penjelasan ayat-ayat al-Qur'an diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, sewa-menyewa hukumnya adalah boleh, sebagaimana hukum transaksi muamalah lainnya.

b. Dasar hukum *ijārah* dalam al-Sunnah ialah:

1) Hadis Nabi saw yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni:

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ، عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي (أَيَّ حَلَفَ بِاسْمِي) ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ

الْبُخَارِيُّ).¹⁰¹

Yūsuf bin Muḥammad telah menceritakan kepada kami, Yūsuf bin Muḥammad berkata: Yahyā bin Sulaīm telah menceritakan kepadaku, dari Ismāīl bin Umīyyah, dari Sa'īd Abī Sa'īd, dari Abī Hurīrah r.a, dari Nabi Saw bersabda: Allah Swt berfirman: Ada tiga kelompok yang kau menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku, lalu ia mengkhianatinya. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka (bukan budak belian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang memperkerjakan seorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayar upahnya.” (HR. al-Bukhari).

2) Sabda Rasulullah saw dari Āisyah ra. Berkata:

¹⁰⁰ *Ibid.*, h. 559.

¹⁰¹ Muḥammad bin Ismāīl Abū ‘Abdullah al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz 3, (Bairut Libanon: Dāru Ṭūq al-Najāh, 1422 H), h. 90.

عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنِ الْأَسْوَدِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى

اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ لَهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ).¹⁰²

“Dari Abī Ḥanīfah, dari Ḥammād, dari Ibrāhīm, dari al-Aswad, dari Abū Hurīrah, dari Nabi saw bersabda: Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya.” (HR. al-Baīhaqī).

Dalam hadis tersebut Nabi telah memberikan petunjuk, agar supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besarnya upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

c. Landasan ijma’ tentang *ijārah* adalah:

Pada masa sahabat, semua umat Islam sepakat. Tidak ada seorang ulama-pun yang membantah kesepakatan (*ijma’*) ini, sekalipun ada yang membantah diantara mereka yang berbeda pendapat, hal tersebut tidak akan dianggap.¹⁰³

d. Kaidah fikih.¹⁰⁴

Ibnu Taīmīyyah menyatakan kaidah fikihnya, sebagaimana yang dikutip oleh A. Djazuli menjelaskan bahwa:

الْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا.

“Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkan.”¹⁰⁵

¹⁰² Abū Bakar Al-Baīhaqī, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baīhaqī*, Juz VI, Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, (Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, 2003), Cet. Ke-3, h. 198.

¹⁰³ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu‘āmalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. Ke-6, h. 117.

¹⁰⁴ Dewan Syariah Nasional (DSN) selalu menggunakan kaidah ini dalam keputusan-keputusannya. Lihat Himpunan Fatwa DSN Kedua Tahun 2003.

¹⁰⁵ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh (Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 130.

Maksud kaidah ini adalah, bahwa dalam setiap muamalah atau bertransaksi, pada dasarnya boleh, seperti halnya jual-beli, sewa-menyewa, gadai, kerjasama (*muḍārabah* atau *musyarakah*), perwakilan, dan lain sebagainya, kecuali yang secara tegas benar-benar diharamkan seperti mengakibatkan kemadharatan, tipuan, judi, dan riba.

Dasar hukum diperbolehkannya sewa-menyewa terdapat pula dalam kaidah lain, yakni:

وَكُلُّ مَا أَمْكَنَ الْإِئْتِفَاعُ بِهِ مَعَ بَقَاءِ عَيْنِهِ صَحَّتْ إِجَارَتُهُ.¹⁰⁶

“Segala sesuatu yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya, dan tetap dalam keadaan utuh bendanya, maka sah untuk disewakannya.”

Kaidah fikih di atas menjelaskan, bahwa segala benda yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya serta benda tersebut masih tetap bendanya, maka sah untuk disewakannya.

Dengan adanya ketiga dasar hukum diatas yakni: al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijmā', serta kaidah fikih yang sering digunakan oleh DSN MUI dalam keputusan-keputusannya, maka hukum diperbolehkannya sewa-menyewa sangat kuat, karena ketiga dasar hukum tersebut merupakan sumber penggalan hukum Islam yang paling utama.

3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal dengan beberapa macam, yakni:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu, yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Potongan, yaitu sistem yang umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat

¹⁰⁶ Mustafā Dīb al-Baghā, *Al-Taḏhīb fi Adillāh Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrīb*, (Damaskus: Dāru Ibn Kasīr, 1989), Cet. Ke-4, h. 143.

dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

- c. Sistem Upah Permufakatan, yaitu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d. Sistem Skala Upah Berubah, yaitu sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi pasar. Jika harga naik, jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah-pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem Upah Indeks, yaitu sistem upah didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini, upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem Pembagian Keuntungan, yaitu sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
- g. Sistem Upah Borongan, yaitu balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongnya. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana.
- h. Sistem Upah Premi, yaitu cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “*premi*”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motioon Study*.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 72-73.

4. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijārah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun, serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Dalam kerangka ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yang melaksanakan aktifitas *ijārah*, yakni:¹⁰⁸

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad *ijārah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datang dari pihak-pihak yang berakad atau pihak lain. Ketentuan ini dapat dilihat dalam firman Allah dalam surat An-Nisa' 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 ﴿٢٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”¹⁰⁹

- b. Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* ataupun dari *musta'jir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehannya berbuat khianat ataupun penipuan dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan sifat yang amat dicela agama. Dalam kerangka ini, kedua pihak yang melakukan akad *ijārah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran ber-*ijārah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.

¹⁰⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993), h. 35

¹⁰⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, h. 83.

- c. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan relitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan, berikut segala manfaatnya. Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu perbuatan yang dilarang agama, seperti tidak boleh menyewakan rumah untuk perbuatan maksiat.
- d. Pemberian upah dan imbalan dalam *ijārah* mestinya sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *ijārah* bisa saja berupa material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.

5. Potongan upah (denda)

Islam melarang majikan menjatuhkan denda terhadap para pekerjaanya karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja. Prinsip majikan tidak diberikan kekuasaan dalam keadaan apapun untuk menjatuhkan denda terhadap pekerja sebagai mana yang dinyatakan oleh Imam Ibn Hasyim dalam ucapanya: “Pekerja apakah mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang dirusak selama kerja berlangsung, jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan tidak ada saksi, sebaliknya dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaannya agar bisa diterima”.¹¹⁰

Para ahli Fiqih Islam, termasuk Imam Abu Hanifah dan Imam Maliki sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah kepada pelayan (buruh) yang dipekerjakan dalam batas waktu tertentu hanya karena

¹¹⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 392

merusak barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja.¹¹¹

Dalam buku Fiqih Sunnah 13 dijelaskan bahwa, jika seseorang bayaran bekerja pada milik si pengupah atau dengan kehadirannya, ia tetap berhak mendapatkan upah, karena ia berada di bawah kekuasaannya (pengupah, maka semua pekerjaan menjadi tanggung jawabnya (diserahkan padanya). Jika pekerja itu berada dibawah wewenang orang yang diberi upah, (adanya kerusakan) ia tak berhak memperoleh upah, karena terjadinya kerusakan ditanganya, karena ia tidak dapat menjaga keselamatan kerja. Demikian menurut mazhab Asy Syafi’I dan Hambali.¹¹²

Mengenai pemotongan upah sendiri tidak terdapat dalil-dalil (Al-Qur’an dan Hadis) yang dapat dijadikan dasar ketidak bolehan dalam pemotongan upah. Maka dalam penentuan hukum boleh atau tidaknya melakukan pemotongan upah karyawan akibat hilangnya barang perusahaan (yang sesuai dengan akad/kontrak kerja) dapat menggunakan pendekatan masalah mursalah. *Maṣlaḥat* mursalah yaitu suatu *kemaṣlaḥatan* yang tidak disinggung oleh syara’ dan tidak pula terdapat dalil-dalil yang menyerukan untuk mengerjakan atau meninggalkannya, sedangkan jika dikerjakan akan mendatangkan kebaikan yang besar atau *kemaṣlaḥatan*. Prinsip ini disepakati oleh kebanyakan pengikut mazhab yang ada dalam fiqih, demikian dalam pernyataan Imam Al Qarafi Ath-Thufi dalam kitab *Mashalihul Mursalah* menerangkan hukum dalam bidang muamalah dan semacamnya, sedangkan dalam soal ibadah adalah Allah untuk menentukan hukumnya, karena manusia tidak sanggup mengetahui dengan lengkap hikmah ibadat itu.¹¹³

Kemaṣlaḥatan manusia itu mempunyai tingkatan-tingkatan, yaitu:¹¹⁴

a. Tingkatan pertama yaitu tingkatan *dhurari*, yang terdiri dari:

1) Memelihara agama;

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah 13*, Terj. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: PT Alma’arif, 1997), h. 27

¹¹³ Ahmad Sanusi, Sohari, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 81

¹¹⁴ *Ibid.* h. 79

- 2) Memelihara jiwa;
 - 3) Memelihara akal;
 - 4) Memelihara keturunan;
 - 5) Memelihara harta.
- b. Tingkatan yang kedua yaitu tingkatan yang diperlukan (*haji*).
 - c. Tingkatan ketiga, tingkatan *tahsini*.

Golongan yang mengakui kehujjahan *maṣlaḥat* mursalah dalam membentuk hukum (Islam) telah mensyaratkan sejumlah syarat yang harus dipenuhi, sehingga seseorang tidak menjadikan keinginannya sebagai ilhamnya dan menjadikan sahwatnya sebagai syari'atnya. Syarat-syarat itu adalah sebagai berikut:¹¹⁵

- a. *Maṣlaḥat* itu harus hakikat, bukan dugaan. *Ahlul hilli wal aqdi* dan mereka yang mempunyai disiplin ilmu tertentu memandang bahwa pembentukan hukum itu harus didasarkan pada *maṣlaḥat hakikiyah* yang dapat menarik manfaat untuk manusia dan dapat menolak bahaya.
- b. *Maṣlaḥat* harus bersifat umum dan menyeluruh, tidak khusus untuk orang tertentu dan tidak khusus untuk beberapa orang dalam jumlah sedikit.
- c. *Maṣlaḥat* itu harus sejalan dengan tujuan hukum-hukum yang ditentukan oleh sya'i. Seandainya tidak ada dalil tertentu yang mengakuinnya, maka *maṣlaḥat* tersebut tidak sejalan dengan apa yang telah dituju oleh Islam. Bahkan tidak dapat disebut *maṣlaḥat*.
- d. *Maṣlaḥat* itu bukan *maṣlaḥat* yang tidak benar, dimana nash yang sudah ada tidak membenarkannya, dan tidak menganggap salah.

E. Konsep *Maqâshid Syarî'ah*

Mengenai K3 tidak ada dalil syara' maupun qiyas yang secara jelas membahas tentang K3. Baik itu tentang penerapannya maupun kewajiban untuk melindunginya. Pembahasan mengenai perlindungan pekerja selama ini hanya tentang konsep upahnya, sedangkan hak-hak yang lain seperti K3 sangat jarang

¹¹⁵ Chaerul Umam, *Ushul Fiqh I*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2000), h. 137-138

dibahas. Untuk itulah penulis menggunakan konsep *maqâshid syarî'ah* sebagai sudut pandang dalam menilai kebijakan K3 dalam UU Ketenagakerjaan.

Pembahasan mengenai *maqâshid syarî'ah* tidak bisa lepas ketika membahas fiqh. Fiqh secara bahasa berarti علم فهم.¹¹⁶ Fiqh adalah syariat Islam yang berdasarkan dalil yang rinci yang tetap bersumber pada al-Qur'an dan Sunnah.

Fiqh tidak semata-mata hasil pikiran manusia yang tidak berpijak pada hukum syariat yang bersumber dari al-Qur'an dan Sunnah. Fiqh merupakan hasil pemahaman manusia dari hukum-hukum yang termaktub dalam al-Qur'an dan sunnah.

Sedangkan *syarî'ah* secara bahasa berarti قانون.¹¹⁷ *Syarî'ah* dalam Amir Syarifuddin, menurut para ahli adalah segala titah Allah yang berhubungan dengan tingkah laku manusia di luar yang mengenai akhlak.¹¹⁸

Syarî'ah secara bahasa berarti tempat menuju ke sumber air atau jalan menuju ke tempat pengairan.¹¹⁹ Para ulama ushul mendefinisikan *syarî'ah* sebagai berikut:

1. *Syarî'ah* adalah perintah *al-Syâri'* (Pembuat hukum) yang berhubungan dengan perbuatan-perbuatan hamba dan berkaitan dengan *iqtidhâ'* (ketetapan), *takhyîr* (pilihan), atau *wadh'î* (kondisi).
2. *Syarî'ah* adalah perintah *al-Syâri'* (Pembuat hukum) yang berhubungan dengan perbuatan.
3. *Syarî'ah* adalah perintah *al-Syâri'* (Pembuat hukum) yang berhubungan dengan perbuatan-perbuatan hamba.
4. *Syarî'ah* adalah perintah *al-Syâri'* (Pembuat hukum) yang berhubungan dengan perbuatan-perbuatan mukallaf dan berkaitan dengan *iqtidhâ'* (ketetapan), *takhyîr* (pilihan), atau *wadh'î* (kondisi).

Fiqh dan syariah adalah dua sisi yang tidak bisa dipisah-pisahkan meskipun keduanya bisa dibedakan. Keduanya saling berkaitan dan berbicara pada aspek

¹¹⁶ Ali Mutahar, *Qamûs al-Mûtahar: Arab-Indonesia*, (Bandung: Mizan Media Utama, 2005), h. 830.

¹¹⁷ *Ibid.*, h. 653.

¹¹⁸ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid I*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 2.

¹¹⁹ *Ibid.*, h. 1.

yang sama, yakni hukum syariat. Baik fiqh maupun *syari'ah* harus digali dari dalil-dalil al-Qur'an, Sunnah, Ijma Sahabat, dan Qiyas. Keduanya tidak boleh digali dari fakta maupun kondisi yang ada. Keduanya juga tidak bisa diubah-ubah maupun disesuaikan dengan realitas yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Sebaliknya, realitas masyarakat justru harus disesuaikan dengan keduanya.

Maqâshid (مقاصد) secara bahasa adalah jamak dari *يقصد, المقصد, قصد* artinya berpegang teguh, condong, mendatangi sesuatu dan menuju.¹²⁰ Dalam Abbas Arfan, menurut Jasser Auda *maqâshid* secara etimologi merupakan bentuk jamak dari *maqâshid* yang berarti maslahat, obyektif, prinsip, intent, tujuan akhir dan semisalnya. Sehingga *maqâshid* dapat disebut sebagai maslahat.¹²¹

Secara istilah Wahbah al-Zuhaylî menyebutkan *maqâshid syari'ah* adalah:

“Sejumlah makna atau sasaran yang hendak dicapai oleh syara' dalam semua atau sebagian besar kasus hukum, atau ia adalah tujuan dari syari'ah, atau rahasia di balik pencanangan tiap-tiap hukum oleh syâri' (pemegang otoritas syari'at, -Allah dan Rasul-Nya-)”.¹²²

Menurut al-Bûthî yang dikutip Abbas Arfan dalam Jurnal de Jure *maqâshid al-syarî'ah* adalah segala sesuatu yang bermanfaat yang dimaksudkan oleh a-Syari' (Allah dan Rasul-Nya) untuk kepentingan hamba-Nya, baik dalam menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta mereka, sesuai dengan urutan tertentu yang terdapat di dalam kategori pemeliharaan tersebut.¹²³

Dalam kitab al-Muwâfaqât, al-Syâthibî tidak menjelaskan definisi *maqâshid al-syarî'ah*, baik secara etimologis ataupun terminologis.

“Ketetapan berbagai macam hukum syara' hanya diperuntukkan bagi kepentingan atau kemaslahatan hamba baik dimasa sekarang maupun yang akan datang bersamaan. Argumen tersebut harus berlandaskan bukti-bukti yang benar maupun yang rusak. Namun, pembahasannya bukanlah disini. Para ahli kalam telah berselisih mengenai hal ini. Al-Razi beranggapan bahwa hukum-hukum

¹²⁰ Ahmad, *Kamus Al-Munawir Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2002),

¹²¹ Abbas Arfan, “Dari ‘Illah ke Maqâshid; Perbandingan Konsep Maqâshid Kontemporer Jasser Auda dan Mashood A. Baderin”, Makalah dipresentasikan dalam Seminar Nasional AICIS ke 13 di Mataram, November 2013, h. 2.

¹²² Wahbah al Zuhaylî, *Ushûl al-Fiqh al-Islâmîy*, Juz II, (Damaskus: Dâr al Fikr, 1996), h. 1017.

¹²³ Abbas Arfan, “Maslahat dan Batasan-Batasannya Menurut al-Bûthî”, *de Jure*, Volume 5 No. 1 (Juni, 2013), h. 87.

Allah bukanlah sesuatu yang dapat dicarikan illatnya, sebagaimana juga perbuatan-Nya. Adapun mu'tazilah berspakat bahwa hukum Allah tidak di'illatkan pada upaya penjagaan dan pemeliharaan kemaslahatan hamba. Pendapat inilah yang dipilih oleh kebanyakan ahli fiqih modern ini. Tatkala ilmu fiqih masih dalam kerancuan tentang masalah illat ini, maka dttapkan bahwa makna illat disini adalah bentuk hubungan yang tlah diketahui dalam sebuah hukum khusus dan tidaklah perlu pendalaman terkait masalah ini".¹²⁴

"Al-Syâthibî bersepakat bahwa syariat yang terjaga ini tidaklah pembebanannya terbatas pada satu aspek saja yang hanya dikarnakan campurtangan manusia dibawah kekuasaan agama, akan tetapi penetappannya untuk mencapai tujuan tujuan sang pembuat syariat dalam menegakkan kemaslahatan mereka dunia akhirat. Penjagaan yang terdapat di setiap hukum diantaranya: menjaga kelima hal penting (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta) yang mana hal tersebut mrupakan dasar yang harus dijaga pada setiap agama. Tanpa pennjagaan kelima hal tersebut maka tidak akan terjadi keberlangsungan maslahatan hamba di dunia dan keberhasilannya di akhirat. Ada juga penjagaan sesuatu dari berbagai kebutuhan semisal mu'amalah yang keberadaannya merupakan suatu kepentingan dan tanpanya maka manusia akan mengalami kesusahan dan kesempitan. Begitu juga penjagaan lainnya yang direalisasikan dengan cara cara tertentu".¹²⁵

Di dalam perkara tersebut terdapat *mashlahat*, yaitu terdapat kebaikan (*al-khayr*). Dengan demikian, *mashlahat* secara bahasa dapat dimaknai sebagai manfaat, kebaikan dan jauh dari kerusakan. Jadi, *mashlahat* itu meliputi salah satu dari dua sisi atau keduanya sekaligus: sisi mendatangkan manfaat atau kebaikan serta sisi menghilangkan atau mencegah kerusakan (*mafsadat*) dan bahaya (*madharat*).¹²⁶

Kata *mashlahat* sendiri tidak ditemukan di dalam nash baik al-Qur'an maupun as-Sunnah. Tidak ada yang mendefinisikan kata *mashlahat* secara spesifik, sehingga mengartikan kata *mashlahat* tidak akan mengalihkan pengertian dan maknanya dari makna bahasanya. *Mashlahat* pada dasarnya adalah ungkapan tentang mendatangkan manfaat dan menolak kerusakan.

Pada tingkat *dharûriyyât* memelihara kebutuhan adalah yang bersifat esensial bagi kehidupan manusia. Bila kebutuhan ini tidak terpenuhi akan mengancam eksistensi manusia. Maksud dari mengancam eksistensi sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 179,

4. ¹²⁴ al-Syâthibî, *al-Muwâfaqât fi Ushûl al-Syari'ah*, Jilid II, (Jeddah: Dar Ibn Affan 1997), h.

¹²⁵ al-Syâthibî, *Op.Cit.*, h. 3.

¹²⁶ Abbas Arfan, "*Op.Cit*, h. 87.

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٧٩﴾

“Dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa”.¹²⁷

Maksud dari ayat ini, dengan disyariatkannya hukum qishâsh maka kelangsungan hidup manusia akan terjamin. Ini yang disebut penjagaan terhadap pemenuhan kebutuhan *dharûriyyât*.

Menurut al-Ghazali dalam Abbas Arfan yang digunakan sebagai pengertian bukanlah makna kebahasaan yang biasa dipakai dalam masyarakat atau menurut ‘urf (kebiasaan), yakni berarti manfaat atau sesuatu yang bermanfaat, melainkan pengertian syara’, yakni: memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.¹²⁸

Thahir bin Asyur dalam Mashar Hilmi membagi *Maqâshid* menjadi dua bagian; ‘amm dan khass. Untuk yang pertama ia mengartikannya sebagai berikut “hikmah, dan rahasia serta tujuan diturunkannya syariat secara umum dengan tanpa mengkhususkan diri pada satu bidang tertentu (seperti sholat, puasa, dan sebagainya)”. Sementara untuk yang kedua ia memaknainya sebagai “seperangkat metode tertentu yang dikehendaki oleh syari’ dalam rangka merealisasikan kemaslahatan manusia dalam beberapa bidang tertentu (seperti untuk melestarikan keturunan dan menjaga hati manusia dengan disyariatkannya nikah, menjaga mudharat yang berkelanjutan dengan diberikan pilihan untuk cerai, dan sebagainya)”.¹²⁹

Menurut Amir Syarifuddin *Maqâshid* al-syarî’ah ada 2 bentuk:¹³⁰

1. Mewujudkan manfaat, kebaikan dan kesenangan untuk manusia yang membawa manfaat. Kebaikan dan kesenangan ada yang dirasakan langsung oleh orang melakukan sesuatu perbuatan yang diperintahkan, tetapi ada juga kebaikan dan kesenangan dirasakan setelah perbuatan itu dilakukan, atau

¹²⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS. Al-Baqarah (2): 179)

¹²⁸ Abbas Arfan, “Dari ‘Illah ke Maqâshid; Perbandingan Konsep Maqâshid Kontemporer Jasser Auda dan Mashood A. Baderin”, Makalah dipresentasikan dalam Seminar Nasional AICIS ke 13 di Mataram, November 2013, h. 11.

¹²⁹ Mashar Hilmi, *Maqashid Syariah dan Implikasinya Dalam Hukum Islam*. <http://garisbawahku.wordpress.com/2013/05/23/maqashid-as-syariah-dan-implikasinya-dalam-hukum-islam/> diakses tanggal 1 Juli 2021.

¹³⁰ Amir Syarifuddin, *Op.Cit*, h. 208.

dirasakan harikemudian, atau bahkan Hari Kemudian (akhirat). Segala perintah Allah swt berlaku untuk mewujudkan kebaikan dan manfaat seperti itu.

2. Menghindari umat manusia dari kerusakan dan keburukan yang menolak kerusakan. Kerusakan dan keburukan pun ada yang langsung dirasakannya setelah melakukan perbuatan yang dilarang, ada juga yang merasakan sesuatu kesenangan ketika melakukan perbuatan dilarang itu, tetapi setelah itu yang dirasakannya adalah kerusakan dan keburukan. Misalnya: berzina dengan pelacur yang berpenyakit atau meminum minuman manis bagi yang berpenyakit gula.

Sementara al-Syâthibî, membagi *maqâshid* menjadi dua; *maqâshid* al-syarî'ah, dan *maqâshid* al-mukallaf. Al-Syâthibî membagi *maqâshid* al-Syâriah menjadi tiga kategori, yaitu; *dharûriyyât* (kebutuhan primer), *hâjiyyât* (kebutuhan sekunder) dan *tahsîniyyât* (kebutuhan tersier).¹³¹

Dharûriyyât yakni, adanya kebutuhan tersebut adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata. Termasuk dalam kategori *dharûriyyât* ini ada lima yakni, menjaga agama (*hifzh al-din*), menjaga jiwa (*hifzh al-nafs*), menjaga keturunan (*hifzh al-nasl*), menjaga harta (*hifzh al-mâl*), dan menjaga akal (*hifzh al-'aql*).¹³²

Hâjiyyât (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal ini tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum.¹³³

¹³¹ al-Syâthibî, *Op.Cit*, h. 3.

¹³² *Ibid.*, h. 7.

¹³³ *Ibid.*, h. 8.

Sedangkan *tahsîniyyât* (tersier) yakni mengambil sesuatu yang layak berupa perhiasan biasa, serta menghindari dari sesuatu yang menjijikkan yang tertolak akal sehat. Hal tersebut terkumpul dalam pembagian akhlaq karimah (mulia).¹³⁴

Kemaslahatan inilah, dalam pandangan beliau menjadi *Maqâshid al-syari'ah*. Dengan kata lain, penetapan syariat, baik secara keseluruhan maupun secara rinci, didasarkan pada suatu *'illat* (motif penetapan hukum) yaitu mewujudkan kemaslahatan hamba.

Karena merupakan usaha, maka kesehatan itu harus sudah terpenuhi sebelum melaksanakan kerja. Di sinilah peran Negara itu menjamin kesehatan rakyatnya.

عن جابر قال: بعث رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى أبي طيباً فَقَطَعَ مِنْهُ عَرَقًا

“Dari Jabir ra bahwa Rasulullah saw telah mengutus seorang dokter (tabib) kepada Ubay bin Ka’ab. Dokter itu memotong satu urat dari tubuhnya”. (HR. Ibnu Majâh, no: 3864).¹³⁵

Oleh karena menjadi tanggung jawab Negara, maka Negara perlu membuat regulasi penerapan perlindungan K3 bagi tenaga kerja yang sesuai dengan syariat. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Maaidah ayat 49.

وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمُوا أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ ﴿٤٩﴾

“Dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), Maka ketahuilah bahwa Sesungguhnya Allah menghendaki akan menimpakan mushibah kepada mereka disebabkan sebahagian dosa-dosa mereka. dan Sesungguhnya kebanyakan manusia adalah orang-orang yang fasik”.¹³⁶

Sedangkan menurut al-Nabhani,

“Rasul diutus sebagai pembawa rahmat, dan alquran sebagi obat. Keberadaan rahmat mengindikasikan bahwa syariat datang dalam rangka sebagai rahmat untuk hamba. Posisi syariat sebagai rahmat timbul seiring diterapkannya syariat tersebut

¹³⁴ Ibid., h. 9.

¹³⁵ Abu Dawud, *Shahih Sunan Abî Dawud Jilid II*, (Riyadh: Maktabah al-Ma’ârif, 2000). h. 463-464. Hadis ini dinilai shahih oleh Muslim.

¹³⁶ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, (QS al-Maidah (4): 49)

dan bukan berasal dari pembawa syariat itu sendiri. Maksudnya, Allah swt mengabarkan kepada kita bahwa hikmah dari penetapan syariat menghasilkan rahmat bagi hamba dan bukanlah pembawa syariat itu yang dinamakan rahmat. Oleh karena itu, syariat sebagai rahmat merupakan tujuan Allah dari pembuatan syariat tersebut dan bukan karena keberadaan rahmat, syariat ditetapkan.¹³⁷

Pemenuhan kebutuhan primer dalam Islam merupakan perkara fundamental dalam politik ekonomi Islam, sedangkan perkara perealisasiannya bergantung pada perkara yang fundamental tersebut, yaitu membantu tiap-tiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekunder dan tersiernya.¹³⁸

Jadi, *syarî'ah* merupakan hasil daripada penerapan syariat dan bukannya *'illat* (sebab) penetapan syariat. Al-Ghazali kemudian membagi maslahat dipandang dari segi kekuatan substansinya. Ia menyatakan: Maslahat dilihat dari segi kekuatan substansinya ada yang berada pada tingkatan; *dharûriyyât* (kebutuhan primer), ada yang berada pada tingkatan *hâjiyyât* (kebutuhan sekunder), dan ada pula yang berada pada posisi *tahsîniyyât* (kebutuhan tersier), yang tingkatannya berada di bawah *hâjiyyât*.¹³⁹

Al-Ghazali kemudian menjelaskan definisi maslahat:

“Adapun maslahat pada dasarnya adalah ungkapan dari mengambil manfaat dan menolak mudharat, tetapi bukan itu yang dimaksud; sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia), dan kebaikan makhluk itu akan terwujud dengan meraih tujuan-tujuan mereka. Yang dimaksud dengan maslahat ialah memelihara tujuan syara', dan tujuan syara' dari makhluk itu ada lima, yaitu menjaga agama (hifzh al-din), menjaga jiwa (hifzh al-nafs), menjaga akal (hifzh al-'aql), menjaga keturunan (hifzh al-nasl), dan menjaga harta (hifzh al-mâl). Setiap yang mengandung upaya memelihara kelima hal prinsip ini disebut maslahat, dan setiap yang menghilangkan kelima prinsip ini disebut mafsadat dan menolaknya disebut maslahat.”¹⁴⁰

Dari sini, *maqâshid syarî'ah* dapat dilihat menjadi dua bentuk. Pertama, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai *'illat* (sebab terjadinya peristiwa). Karena menjadikan kemaslahatan hamba sebagai *'illat* maka metode yang digunakan dapat berupa *istîshan*, *maslahah mursalah*, *sadz adz-dzariat* dan lain

¹³⁷ Taqiyuddîn al-Nabhâni, *Al-Syakhsyah Al-Islamiah*, Juz III, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tt), h. 359.

¹³⁸ Abd. Al-Rahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, 2009), h. 161.

¹³⁹ Al-Ghazali, *al-Mustashfa min Ilm Ushul*, Tahqiq Dr. Muhammad Sulaiman al-Asyqar, (Beirut: Al-Resalah, 1997), h. 416.

¹⁴⁰ *Ibid.*, h. 416-417.

sebagainya. Salah satu konsep *maqâshid syarî'ah* yang menjadikan kemaslahatan tersebut sebagai '*illat* adalah konsep *maqâshid syarî'ah* al- Syâthibî.

Yang kedua, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur'an, sunnah, ijma', dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan. Salah satu konsep *maqâshid syarî'ah* yang menjadikan kemaslahatan sebagai hasil dari penerapan *syarî'ah* adalah al-Nabhani.

BAB III

PRAKTIK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI BENGKEL HERY JAYA MOTOR

A. Gambaran Umum Bengkel Hery Jaya Motor

Bengkel Hery Jaya Motor adalah sebuah bengkel yang mempunyai fasilitas yang cukup lengkap dan pelayanan yang cukup bagus, baik dari pekerja maupun pihak bengkel sama-sama saling mengedapankan kepuasan para pelanggannya. Fasilitas yang ada di bengkel “Hery Jaya Motor” adalah: Servis, Ganti ban, Ganti oli, dan Servis total motor yang sudah parah.

Banyak bengkel-bengkel kecil yang juga berdatangan untuk berbelanja peralatan motor di bengkel ini. Sehingga lebih memudahkan bengkel kecil agar tidak jauh dalam berbelanja alat-alat motor. Disini harga yang diberikan kepada konsumen asli dengan pembeli dari kalangan bengkel-bengkel kecilpun juga berbeda. Bengkel ini menjual lebih murah kepada pembeli dari bengkel kecil, mereka saling berbagi keuntungan. Agar bengkelnya sama-sama berjalan dan onderdil yang ada dibengkel Hery Jaya ini lebih cepat perputaran keluar masuknya. Bapak Heriyanto selaku pemilik Bengkel Hery Jaya Motor menyatakan sebagai berikut:

“Alhamdulillah sejak bengkel ini berdiri, yaitu pada tahun 1998 selama ini pasti ada orang yang datang untuk memperbaiki motornya. Dan fasilitas sedikit demi sedikit sudah lengkap mulai dari ban, oli hingga *sparepart* yang kecil-kecil juga sudah ada.”¹⁴¹

Kebanyakan pelanggan yang datang adalah untuk ganti oli, ganti ban, dan servis-servis kecil. Ada juga pelanggan yang ingin melakukan servis berat, biasanya pihak bengkel memberi batasan waktu lebih lama untuk memperbaiki motor tersebut hingga sempurna. Kebanyakan pelanggan yang datang selain dari warga sekitaran Kampung Petek, ternyata banyak juga para pelanggan dari kampung-kampung tetangga bahkan se-Kota Semarang. Bapak Heriyanto selaku pemilik Bengkel Hery Jaya Motor menyatakan sebagai berikut:

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

“Dari bengkel Hery Jaya ini pelayanannya sama seperti bengkel-bengkel motor yang lain, hanya saja saya memberi garansi kepada pelanggan, jika ada yang belum sempurna boleh dikembalikan lagi tidak saya pungut biaya dan gratis. Sedangkan dari sekian banyak pelanggan yang datang adalah untuk servis, ganti ban, dan ganti oli.”¹⁴²

1. Latar Belakang Berdirinya Bengkel Hery Jaya Motor

Bengkel Hery Jaya Motor dahulu adalah sebuah bengkel kecil yang berdiri pada tahun 1998. Di awal mula membuka usaha ini, bapak Heriyanto bekerja sendiri walaupun pelanggan yang datang sedikit, ia tetap sabar dan telaten menekuninya. Setelah menikah bapak Heriyanto menekuni dalam hal perbaikan motor dan istrinya menangani masalah-masalah kelengkapan alat-alat ditoko. Jika ada yang dicari pembeli dan tidak ada pada bengkel maka langsung dicatat dan nantinya akan dibelanjakan, begitu seterusnya. Sampai alat-alat yang ada dibengkel menjadi lengkap. Jadi jika ada pembeli yang datang, selalu ada barang atau alat yang mereka cari. Kemudian semakin lama semakin ramai pelanggannya, dan juga onderdil-onderdilnya juga semakin lengkap. Bapak Heriyanto selaku pemilik Bengkel Hery Jaya Motor menyatakan sebagai berikut:

“Bengkel ini berdiri pada tahun 1998, awalnya oleh bapak saya diminta untuk membuka sebuah bengkel sendiri dengan diberi modal yang tidak cukup banyak yaitu sekitar 800 ribu. Itupun bengkelnya masih sangat kecil sekali, dan sehari terkadang hanya dapat satu atau dua motor saja. Kemudian saya membuka usaha bengkel tersebut, selang satu tahun saudara saya ingin ikut bekerja dibengkel saya, kemudian satu tahun kemudian saya menambah dua pekerja lagi. Setelah saya menikah akhirnya administrasi keuangan bengkel dipegang oleh istri saya. Dan saya menekuni dalam hal perbaikan motor dan istri saya menangani masalah-masalah kelengkapan alat-alat ditoko. Jika ada yang dicari pembeli dan tidak ada pada bengkel, langsung dicatat dan nantinya akan dibelanjakan begitu seterusnya. Sampai alat-alat yang ada dibengkel menjadi lengkap. Jadi jika ada pembeli selalu ada apa yang mereka cari. Kemudian semakin lama semakin ramai pelanggannya, dan juga onderdil-onderdilnya semakin lengkap.”¹⁴³

¹⁴² Hasil wawancara dengan Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

2. Keberadaan Lokasi Penelitian

Bengkel Hery Jaya Motor berada di lokasi yang cukup strategis, sehingga memudahkan pelanggan untuk berdatangan memperbaiki motornya di bengkel tersebut. Terletak tidak jauh dari pusat keramaian yaitu pusat pasar Petek, di mana pasar tersebut selalu ramai oleh pedagang dan pembeli. Sambil orang-orang pergi ke pasar untuk berbelanja atau berdagang mereka meninggalkan motornya di Bengkel Hery Jaya Motor tersebut untuk diperbaiki, kemudian setelah mereka berbelanja atau berdagang di pasar, motor mereka sudah selesai diperbaiki. Jadi waktu bisa dimanfaatkan untuk dua kepentingan sekaligus.

Adapun keberadaan Bengkel Hery Jaya Motor Jalan. Petek, No. 128, Kelurahan Dadapsari Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang. Dengan keberadaan Bengkel Hery Jaya Motor yang sangat strategis, mempunyai potensi untuk maju dan berkembang dalam usahanya.

3. Visi dan Misi Bengkel Hery Jaya Motor

a. Visi Bengkel Hery Jaya Motor

Visi bengkel ini adalah menjadi pusat reparasi motor yang menyediakan *sparepart* dan jasa service, modifikasi *tune up*, dan lainnya yang mengutamakan pada kepuasan pelanggan yang didukung dengan peralatan canggih dan tenaga ahli yang kompeten serta pelayanan yang optimal dan terpercaya.

b. Misi Bengkel Hery Jaya Motor

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna motor.
- 2) Selalu *update* mengenai motor-motor untuk diterapkan di Bengkel Hery Jaya Motor.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan secara optimal melalui peningkatan kedisiplinan dan kemampuan kerja.

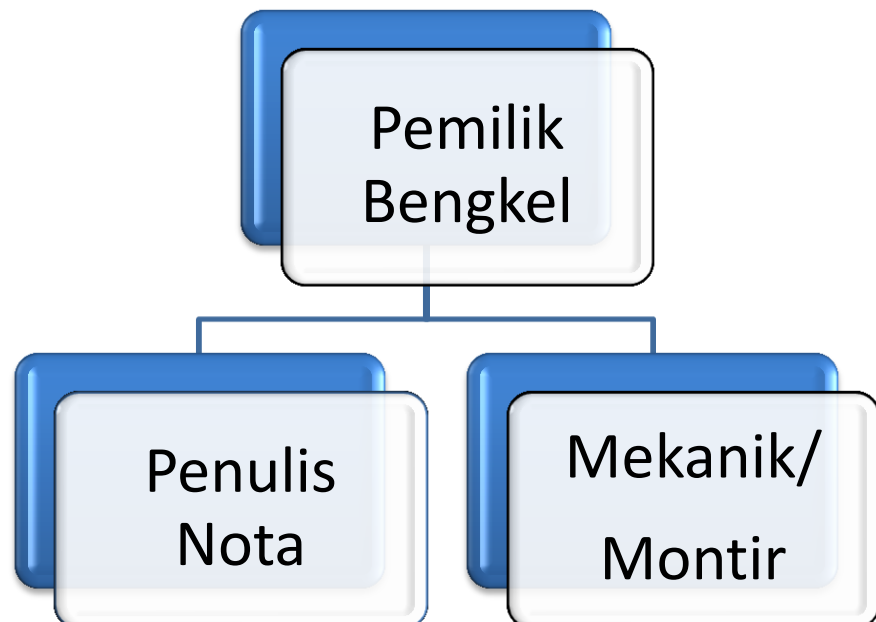
4. Struktur Kepengurusan Bengkel Hery Jaya Motor

Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam lapangan usaha yang bertujuan mencari laba atau keuntungan, maka sangat dibutuhkan manajemen dan organisasi yang baik. Suatu organisasi sesungguhnya merupakan wadah

dimana sekelompok orang dapat bergabung satu sama lain untuk mencapai tujuan tersebut.

Beroperasinya suatu perusahaan merupakan suatu koordinasi khusus dalam hal mengambil keputusan. Untuk efektifnya maka organisasi dan bagian dalam garis kekuasaan itu dapat terbentuk vertikal dan horizontal. Garis kekuasaan vertikal menunjukkan antara hubungan atasan dengan bawahan, sedangkan garis kekuasaan horizontal menunjukkan bagian-bagian dalam perusahaan.

Adapun struktur dari bengkel Hery Jaya Motor dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Pada setiap bagian struktur organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab kerja masing-masing, adalah sebagai berikut :

- a. Pemilik Bengkel dalam hal operasional bengkel bertugas sebagai pimpinan bengkel serta mengawasi mechanic dalam memberikan layanan jasa servis.
- b. Penulis Nota bertugas sebagai penulis nota pembelian atas barang-barang yang dibeli oleh mekanik.

- c. Mekanik bertugas melayani pelanggan servis kendaraan, melakukan transaksi pembelian onderdil, serta melaporkan hasil yang diterima atas jasanya.

Dalam memberikan jasa perbaikan motor, tentunya Pak Heriyanto tidak melakukannya sendiri, melainkan dibantu oleh 12 karyawan yang membantunya, dengan diberi upah gaji setara UMK (Upah Minimum Kota Semarang) Semarang tahun 2021 yaitu 2,8 juta rupiah.

Adapun nama karyawan bengkel ini adalah:

NO	NAMA	JABATAN
1.	Ratna Sartika	Penulis Nota
2.	Wahyu Tri Utami	Penulis Nota
3.	Andre Teguh Christiyono	Mekanik/Montir
4.	Anang Syahputra	Mekanik/Montir
5.	Bagas Nur Wibowo	Mekanik/Montir
6.	Dede Ahmad	Mekanik/Montir
7.	Ismail Juniansyah	Mekanik/Montir
8.	Soni Dewantoro	Mekanik/Montir
9.	Wawan Susanto	Mekanik/Montir
10.	Rozi Kamaludin	Mekanik/Montir
11.	Gofar Arafat	Mekanik/Montir
12.	Eko Purnomo	Mekanik/Montir

B. Praktik Pemotongan Upah Untuk Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Bengkel Hery Jaya Motor

1. Bentuk Resiko Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor

Berdasarkan keputusan Bengkel Hery Jaya Motor menyatakan bahwa segala risiko yang terjadi dalam proses kinerja ditanggung oleh bengkel Hery Jaya melalui BPJS yang sudah didaftarkan. Bentuk-bentuk risiko yang menjadi tanggungan Bengkel Hery Jaya Motor ialah sebagai berikut:

- a. Risiko Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat diduga, tidak dikehendaki dan dapat menyebabkan kerugian baik jiwa maupun harta benda. Kecelakaan Kerja Meliputi luka/sakit, cacat, yaitu cacat tetap sebagian dan cacat tetap total. Kecelakaan Kerja terjadi saat melaksanakan pekerjaan sesuai kewajiban dan tugas sehari-hari di tempat kerja. Di Bengkel Hery Jaya Motor jika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka/sakit sehingga tidak dapat masuk kerja pihak bengkel menanggung biaya pengobatan melalui BPJS dengan membawanya ke rumah sakit terdekat, dan selebihnya para karyawan menanggung sendiri biaya kecelakaan yang terjadi dan bagi karyawan yang sedang luka/sakit tidak diberikan kompensasi dari pihak Bengkel tersebut.¹⁴⁴

Kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka atau sakit seperti: puntung jari karena terkena gerenda itu bisa mengakibatkan karyawan tersebut menjadi cacat tetap karena sudah kehilangan satu jarinya, karena kecelakaan tersebut pekerja tidak bisa masuk kerja dalam beberapa minggu karena perlunya adanya pengobatan yang maksimal. Akan tetapi pihak Bengkel Hery Jaya Motor tidak menanggung biaya karyawan selama karyawan tersebut tidak masuk kerja dalam beberapa minggu, karena pihak bengkel sudah menanggung biaya perawatan melalui BPJS. Sedangkan biayanya mencari nafkah untuk keluarganya selama masa perawatan dan penyembuhan tidak ada kompensasi dari pihak bengkel. Karena ketidakpedulian dari pihak Bengkel Hery Jaya Motor untuk karyawan tersebut.¹⁴⁵

Yang mana seharusnya Bengkel Hery Jaya Motor setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka atau sakit harus diberikan perawatan kesehatan, kompensasi dan hak-hak para pekerja sesuai dengan hukum Islam yang didalamnya dijelaskan tentang hak-hak bagi pekerja yang salah satunya adalah hak untuk hidup, setiap manusia memiliki kewajiban untuk menjaga kehidupan orang lain

¹⁴⁴ Hasil wawancara dengan Andre Teguh Christiyono selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁴⁵ Hasil wawancara dengan Anang Syahputra selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

sebagaimana kehidupan pribadinya dan harus memberikan rasa aman bagi kehidupan orang lain, agar nyawa mereka tidak terancam.¹⁴⁶

b. Risiko Pemeliharaan Kesehatan

Risiko Kesehatan terjadi ketika seseorang mengalami gangguan kesehatan, yang mana ketika para karyawan tidak memakai alat-alat perlindungan tenaga kerja yang akan mengakibatkan gangguan kesehatan bagi mereka, seperti tidak memakai masker di saat bekerja yang dapat menyebabkan masuknya debu atau partikel yang lebih besar kedalam saluran pernafasan, terlalu seringnya jongkok dalam bekerja, itu akan mengakibatkan para pekerja sakit pinggang. Kemudian tidak memakai topi pelindung yang dapat menyebabkan kepala karyawan terpukul benda keras atau tajam dan terbentur kepalanya, selanjutnya tidak memakai sarung tangan guna untuk melindungi tangan dan jari dari, sengatan listrik, pukulan, tergores, dan terinfeksi dan lain sebagainya.¹⁴⁷

Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Basri selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor menuturkan, kecelakaan yang terjadi seperti jatuhnya genteng diatas kepala yang bisa mengakibatkan luka parah disebabkan karena disaat karyawan bekerja tidak memakai topi pelindung.¹⁴⁸

Bengkel Hery Jaya Motor seharusnya menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk mencegah kecelakaan yang terjadi kepada karyawan, sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasanya setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 99-101 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerjanya.

¹⁴⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 64-71.

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bagas Nur Wibowo selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan Dede Ahmad selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

2. Praktik Pemotongan Upah

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 14 berbunyi “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dan pasal 1 ayat 15 berbunyi “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.¹⁴⁹ Hal ini menyatakan betapa pentingnya adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

“Di Bengkel Hery Jaya Motor ini tidak ada perjanjian kerja sebelumnya, jadi setelah diterima oleh Bengkel Hery Jaya Motor, karyawan langsung bekerja. Pekerja setelah diterima hanya diberitahukan upah yang diterima dan penempatan kerjanya. Namun terkait pemotongan untuk asuransi apa saja yang ada di Bengkel Hery Jaya Motor ini, tidak ada pemberitahuan”.¹⁵⁰

“Pekerja ketika menerima upah, tidak mengetahui berapa besar pemotongan yang dilakukan perusahaan untuk membayar asuransi. Pekerja juga tidak menerima kartu anggota asuransi untuk digunakan berobat. Namun ketika pekerja sakit, perusahaan menguruskan asuransinya.”¹⁵¹

Penerima upah tenaga kerja dihitung berdasarkan waktu kerja sebagaimana ketentuan pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Kepmenaker Nomor 102 tahun 2004, yaitu 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja; atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Jika pada hari biasa pengusaha mempekerjakan karyawannya lebih dari ketentuan waktu kerja tersebut maka waktu yang dapat dilakukan adalah selama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun untuk kelebihan jam kerja tadi pengusaha wajib membayar upah lembur kepada karyawan atau buruhnya dengan

¹⁴⁹ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵⁰ Hasil wawancara dengan Gofar Arafat selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁵¹ Hasil wawancara dengan Eko Purnomo selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

penghitungan untuk 1 jam pertama adalah 1,5 upah per jam dan untuk jam kedua dan seterusnya adalah 2 kali upah per jam.¹⁵²

Demikian juga ketika karyawan atau buruh diperkerjakan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Karyawan atau buruh harus dibayar 2 kali upah perjam, sedangkan untuk kelebihan 1 jam pertama adalah dibayar 3 kali upah perjam dan kelebihan untuk jam kedua dan seterusnya harus dibayar 4 kali upah perjam. Di samping mewajibkan adanya waktu istirahat cukup, pengusaha juga harus memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Pemberian gaji pada karyawan setidaknya harus mengikuti prosedur yang dibuat oleh pemerintahan setempat yaitu UMR (upah minimum regional) kebijakan ini dibuat untuk memberi patokan pemberian gaji kepada para majikan yang mempekerjakan karyawannya, hal ini menegaskan bahwa kebijakan tersebut setidaknya bisa menjunjung kepada kesejahteraan karyawan.

“Besaran upah di Bengkel Hery Jaya Motor juga telah mengikuti besaran UMR (upah minimum regional) tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 2.800.000.”¹⁵³

“Pembayaran upah di Bengkel Hery Jaya Motor ini langsung diberikan kepada pekerja. Upah yang diterima adalah upah yang telah dipotong untuk BPJS kesehatan dan pemotongan lain misalnya denda, dan lainnya. Upah diterima karyawan setiap tanggal 25 namun jika bertepatan dengan hari minggu maka pembayarannya dimundurkan.”¹⁵⁴

Selain upah, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya seorang pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Salah satu bentuk

¹⁵² Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵³ Hasil wawancara dengan Ratna Sartika selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁵⁴ Hasil wawancara dengan Ratna Sartika selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

kesejahteraan bagi pekerja adalah setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, selanjutnya macam-macam program BPJS antara lain:

- a. Jaminan kecelakaan kerja yaitu merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja.
- b. Jaminan hari tua, hari tua adalah umur pada saat di mana produktivitas pekerja telah dianggap menurun sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih mudah termasuk cacat tetap dan total yang dianggap sebagai hari tua yang dini atau cepat umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat pekerja mencapai umur 55 tahun.
- c. Jaminan kematian, kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja menjadi peserta jaminan sosial atau sebelum melewati 6 bulan sejak pekerja berhenti bekerja.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan, setiap pekerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi biaya pengangkutan dari tempat kerja kerumahnya serta santunan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja.

Perusahaan mendaftarkan karyawan dan keluarganya untuk menjadi peserta BPJS Kesehatan. Hal ini sudah menjadi keharusan seorang pengusaha seperti yang tertera dalam Undang-Undang No 19 Tahun pasal 11 ayat 1 “Pemberi kerja sesuai ketentuan pasal 6 ayat 3 dan ayat 4 wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS kesehatan dengan membayar iuran.”

“Perusahaan memotong gaji karyawan untuk pembayaran BPJS kesehatan, baik BPJS kesehatan tersebut dibayarkan oleh suami/ istri dari perusahaan lain maupun tidak, Bengkel Hery Jaya Motor tetap wajib memotong gaji tersebut.”¹⁵⁵

Perusahaan ini memotong gaji karyawan untuk membayar BPJS Kesehatan karena menganut peraturan dari Perpres No 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan.

“Turun jaminan kesehatan untuk pekerja penerima upah sebesar 5% dari upah perbulan. Pemotongan upah karyawan untuk BPJS kesehatan sebesar 2% dari upah karyawan dan 3% dibayar oleh Bengkel Hery Jaya Motor . Dan untuk anggota keluarga 1% dari upah karyawan tersebut. Dan pemotongan lain terkait dengan pelanggaran yang dilakukan saat bekerja.”¹⁵⁶

“Pemotongan untuk BPJS Kesehatan ini berlaku bagi seluruh anggota keluarga meskipun anggota keluarga sudah memiliki asuransi atau membayar BPJS di perusahaan lain. Bagi suami / istri yang sama-sama bekerja hal ini merupakan pemborosan, seharusnya bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan namun harus dipotong untuk sesuatu yang sama.”¹⁵⁷

“Untuk seorang karyawan adanya pemotongan ganda untuk asuransi ini di rasa kurang bermanfaat, seharusnya bisa menambahi untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya saja. Dalam pemanfaatannya pun kurang efektif karena 2 asuransi tersebut memiliki aturan penggunaan yang berbeda.”¹⁵⁸

“Mengenai aturan-aturan perusahaan mengenai keterlambatan, sakit dan lainnya, aturannya menyesuaikan keadaan dan hanya disampaikan kepada pekerja secara lisan. Tidak ada aturan tertulis. Contoh : ketika banyak pekerja yang terlambat, perusahaan baru membuat aturan denda keterlambatan dan disampaikan kepada pekerjanya secara lisan.”¹⁵⁹

¹⁵⁵ Hasil wawancara dengan Andre Teguh Christiyono selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Hasil wawancara dengan Anang Syahputra selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁵⁸ Hasil wawancara dengan Dede Ahmad selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

¹⁵⁹ Hasil wawancara dengan Bagas Nur Wibowo selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

BAB IV

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DALAM PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI BENGKEL HERY JAYA MOTOR

A. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor

Upah memang salah satu hal yang paling sensitif, karena upah menurut pekerja adalah sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut pemberi kerja upah diartikan sebagai biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produksi. Pengertian upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

“Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹⁶⁰

Upah menurut Bengkel Hery Jaya Motor adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya setelah di potong oleh fasilitas lainnya. Bengkel Hery Jaya Motor dalam memberikan upah atau gaji yang akan di terima oleh karyawan diinformasikan hanya secara lisan. Upah yang diberikan tidak sama antara satu pekerja dan lainnya, karena upah di sesuaikan dengan jabatan pekerja tersebut.

Dalam membentuk suatu hubungan kerja diperlukan adanya sesuatu yang mengikat kedua pihak agar tidak ada saling curiga dan terbentuknya kepercayaan. Hubungan tersebut berupa perjanjian kerja. Sesuai pasal 50 Undang-Undang

¹⁶⁰ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Nomor 13 tahun 2003 berbunyi: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.”¹⁶¹

Pasal 54 berbunyi: “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:¹⁶²

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Dalam praktiknya, upah atau gaji pekerja seharusnya diterima oleh karyawan per tanggal 25. Namun ketika tanggal 25 bertepatan dengan hari minggu maka gaji akan mundur ke tanggal berikutnya yaitu tanggal 26. Hal ini tidak ada pemberitahuan atau ketentuan yang mengatur pada awal akad.

Selain upah, pemberi kerja berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerjanya. Sesuai dengan pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶³

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

¹⁶¹ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶² Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶³ Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹⁶⁴

Selain itu juga dijelaskan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pada Pasal 1 ayat 1, bahwa fasilitas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di berikan berupa jaminan sosial atau jaminan kesehatan. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.¹⁶⁵

Di Bengkel Hery Jaya Motor memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berupa asuransi BPJS Kesehatan. Hal ini juga tidak diinformasikan pada awal akad. Pihak pemilik bengkel langsung memotong upah untuk asuransi ini sebelum upah tersebut diberikan kepada pekerja. Pekerja tidak dapat menolak atau menanggguhkan asuransi tersebut. Asuransi ini berlaku bagi pekerja beserta keluarganya, yang pembayarannya langsung dipotong upah pekerja.

Dalam memberikan jaminan kesehatan pemberi kerja diperbolehkan memungut iuran dari upah yang diterima pekerja. Sebagaimana dalam undang-undang No. 24 Tahun 2011 pasal 17 ayat 1 yang berbunyi:

“Pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya, dan menyeter iuran tersebut kepada BPJS Kesehatan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan.”¹⁶⁶

Namun iuran untuk anggota keluarga pemberi kerja harus mendapatkan surat kuasa dari pekerja untuk memotong iuran untuk keluarganya (pekerja) sebesar 1% dari upah pekerja. Hal ini sebagaimana Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Kesehatan Pasal 16 H ayat 4:

“Pembayaran iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga yang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diawali dengan pemberian surat kuasa

¹⁶⁴ Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁵ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

¹⁶⁶ Pasal 17 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

dari pekerja kepada pemberi kerja untuk melakukan pemotongan tambahan iuran jaminan kesehatan dan menyetorkan kepada BPJS Kesehatan.”¹⁶⁷

Perusahaan wajib memberikan perlindungan yang terbaik bagi para pekerjanya. Perusahaan dapat mengajukan asuransi sesuai dengan kualitas layanan sesuai dengan yang diminatinya. Dalam asuransi disebut dengan polis asuransi kumpulan. Polis asuransi jiwa kumpulan, disebut juga polis asuransi jiwa kolektif adalah produk asuransi jiwa yang dipasarkan secara kolektif (bukan orang perorang). Polis asuransi jiwa kumpulan dikelompokkan kedalam golongan “*corporate business*” yang dipasarkan kepada kelompok-kelompok orang, perusahaan, lembaga, institusi atau organisasi.¹⁶⁸

Dalam akad asuransi sebagai bentuk jaminan kesehatan bagi pekerja, tidak ada pengisian polis asuransi ataupun tanda tangan di aplikasi asuransi. Polis asuransi merupakan bukti tertulis atau surat perjanjian antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian asuransi dimana polis transaksi tersebut hanya dilakukan oleh pihak perusahaan asuransi dan Bengkel Hery Jaya Motor sendiri tanpa melalui pekerja.

Jaminan sosial yang dilakukan oleh pemberi kerja memperbolehkan memungut iuran dari upah pekerja. Namun tidak hanya memotong, pemberi kerja wajib memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang akan diterima pekerja. Sesuai dengan Pasal 16 berbunyi :

“Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti.”¹⁶⁹

Sehingga tidak ada unsur eksploitasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan.

Adanya pemotongan untuk membayar iuran BPJS Kesehatan ini dirasa pekerja kurang bermanfaat dan mubazir yang mengakibatkan tingginya biaya hidup pekerja karena prosentase iuran asuransi yang dipotong dari upah dan

¹⁶⁷ Pasal 16 H ayat 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁶⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), h. 138.

¹⁶⁹ Pasal 16 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

menurunnya daya beli dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Seharusnya asuransi sesuai dengan asas manfaat sesuai dengan ketentuan dalam pasal 2 undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 :

“Sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”¹⁷⁰

Dalam penjelasan undang-undang no. 40 tahun 2004 pasal 2 :

“Asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia. Asas manfaat merupakan asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif. Asas keadilan merupakan asas yang bersifat idiil. Ketiga asas tersebut dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan program dan hak peserta.”¹⁷¹

Pemotongan upah untuk BPJS diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan peraturan perundang-undangan. Namun, untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja.

Hal ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 22:¹⁷²

1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
2. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada satu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

¹⁷⁰ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

¹⁷¹ Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

¹⁷² Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi salah satu pembahasan penting mengenai hak-hak pekerja yang seharusnya wajib dipenuhi oleh perusahaan tempat pekerja bekerja sebagaimana termaktub dalam pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam melindungi K3 diatur dalam pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Pasal 86

- (4) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - e. Moral dan kesusilaan; dan
 - f. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (5) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (6) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (4) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kedua pasal ini mengatur bahwa K3 merupakan suatu hak bagi pekerja untuk dilindungi dalam upaya mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Hak ini diatur dalam bentuk kewajiban bagi perusahaan melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Dalam pasal 86 ayat 1 poin a UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa K3 adalah termasuk hak bagi pekerja. K3 diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja demi terwujudnya produktifitas kerja yang optimal.

Produktifitas kerja sesuai yang disebutkan International Labour Organization (ILO) sebagaimana dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Guna meningkatkan

produktifitas kerja maka dibutuhkan upaya untuk menjamin pekerja melalui perlindungan K3. Penyelenggaraan perlindungan K3 dalam meningkatkan produktifitas kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan derajat kesehatan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Guna melindungi hak pekerja maka demi terciptanya produktifitas kerja, sesuai pasal 14 UU No. 1 Tahun 1997 Tentang Keselamatan Kerja maka pengusaha atau perusahaan diwajibkan:

1. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja;
2. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
3. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Semua hal diatas adalah wajib untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan sebagai bagian dari pemenuhan hak pekerja dalam hal perlindungan terhadap K3. Sesuai amanat dalam pasal 34 ayat 2 UUD 1945 bahwa Negara mengembangkan harus Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Pelaksanaan K3 ini diatur dalam bentuk Jaminan Sosial yang didasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang sekarang masuk menjadi bagian dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagaimana diatur dalam PP No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan pasal 6 ayat 2 poin a 5 bahwa Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Perusahaan Persero (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan anggota keluarganya. JAMSOSTEK yang

berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mewajibkan seluruh pengusaha atau perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya pada BPJS.

Pasal 1 ayat 1 PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Bentuk Jaminan Kesehatan masih sama seperti yang diatur dalam JAMSOSTEK, hanya saja penyelenggaranya diganti oleh BPJS.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua;
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan-jaminan tersebut dijalankan sesuai pasal 22 ayat 1 bahwa pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Jaminan yang dimaksud untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Mekanisme pemungatannya selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 18 dan 19 UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Pasal 27 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Untuk itu, sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka demi terlaksananya jaminan perlindungan K3, maka K3 dilaksanakan dengan integrasi pada Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Meliputi; struktur, organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumberdaya yang dibutuhkan

bagi pengemabangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sesuai pasal 7 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam menyusun kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus:

1. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - a. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 - b. Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - c. Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - d. Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 - e. Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
2. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan
3. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penerapan K3 dalam sistem manajemen perusahaan bersifat wajib, diantaranya dapat dimasukkan dalam standar operasional kerja. Hal ini sebagaimana bunyi pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa;

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
2. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau,
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
3. Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan perundang- undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin dan alat tertentu dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk untuk

pengoperasian ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut sebagaimana diatur dalam PP No. 7 Tahun 2011 dan PP No. 7 Tahun 2012.

Dalam ketenagakerjaan pengusaha/perusahaan melalui Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran sebagaimana diatur oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Dalam Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena kerja maupun hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Apabila perusahaan tidak memasukkan K3 dalam sistem manajemen perusahaannya maka perusahaan tersebut dapat dijatuhi sanksi sebagaimana yang tertera pada pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa;

1. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Pencabutan ijin.
3. Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Adapun mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada pasal 15, yakni;

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

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Bengkel Hery Jaya Motor

Dalam mencukupi kebutuhannya manusia membutuhkan orang lain. Tanpa orang lain manusia tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Dari itu hubungan antara manusia ini diperintahkan oleh Allah untuk saling membantu agar semua dapat terpenuhi kebutuhannya, sebagaimana yang difirmankan oleh Allah dalam surah al-Maidah ayat 2, sebagai berikut:

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (٢)

“....Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”¹⁷³

Menurut hukum islam tentang akad tersebut diatas perusahaan atau pemberi kerja wajib menentukan upah pekerja sebelum ia melakukan pekerjaannya. Seperti yang telah dicontohkan Rasulullah SAW bahwa wajib menentukan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda: dari Aisyah ra. Berkata:

عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنِ الْأَسْوَدِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ لَهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ).¹⁷⁴

¹⁷³ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, (QS. Al-Maidah :2)

¹⁷⁴ Abū Bakar Al-Baīhaqī, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baīhaqī*, Juz VI, Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, (Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, 2003), Cet. Ke-3, h. 198.

“*Dari Abī Ḥanīfah, dari Ḥammād, dari Ibrāhīm, dari al-Aswad, dari Abū Hurīrah, dari Nabi saw bersabda: Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya.*” (HR. al-Baīhaqī).

Perjanjian atau akad sangatlah penting agar perusahaan dan pekerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana yang terlampir dalam perjanjian tersebut. Pekerja telah mengerjakan apa yang telah menjadi kewajibannya, maka pemberi kerja juga harus memenuhi kewajibannya kepada pekerja, yakni membayar upahnya dan tidak menunda-nunda pembayarannya.

Menurut pendapat penulis, akad antara pekerja dengan pihak perusahaan Bengkel Hery Jaya Motor harus diikuti dengan perjanjian atau akad tertulis yang memuat jumlah upah yang diterima pekerja, tata cara pembayaran, kepastian pembayaran dan memuat hal lain yang diperlukan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari.

Dalam hukum Islam sebuah perusahaan harus menerapkan prinsip transparan, dimana harus ada akad atau perjanjian awal. Seperti pemotongan-pemotongan upah yang ada di perusahaan juga harus dijelaskan dan diberitahukan terlebih dahulu di awal akad. Hal ini tercantum pada syarat-syarat sah akad antara lain:¹⁷⁵

1. Tidak ada paksaan;
2. Tidak menimbulkan kerugian (*dharar*);
3. Tidak mengandung ketidakjelasan (*gharar*);
4. Tidak mengandung riba;
5. Tidak mengandung syarat *fasid*.

Menurut penulis mengenai pembayaran upah tanggal 25 apabila bertepatan dengan hari minggu sebaiknya dipercepat sehari dan tidak di mundurkan. Allah telah memerintahkan kepada kita untuk memberikan upah kepada orang-orang yang telah selesai melakukan tugas yang kita bebaskan kepada mereka. Kecuali jika pemilik jasa atau pekerja tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan suka rela tanpa minta imbalan apapun.

¹⁷⁵ Fordebi-Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 171.

Seperti pendapat mazhab Hanafi, yakni mensyaratkan mempercepat upah dan jika menangguhkannya maka sah. Seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Hal ini menurut ulama berdasarkan hadis dibawah ini dilarang memberikan upah sampai kering keringatnya.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ: حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ, عَنْ أَبِيهِ, عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ, قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)).¹⁷⁶

*“Al-Abbas bin al-Wasid ad-Dimasyqi menyampaikan kepada kami dari Wahb bin Said bin Athiyyah as-Salami, dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah SAW Bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”.*¹⁷⁷

Pemotongan upah untuk BPJS kesehatan ini adalah aturan pemerintah untuk memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja apabila terjadi kecelakaan saat bekerja bahkan ada jaminan hari tua dan jaminan kematian. BPJS kesehatan ini bersifat wajib bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjaannya serta anggota keluarganya.

Hal ini tertera dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pasal 11 yang berbunyi:

“Pemberi kerja sesuai ketentuan Pasal 6 ayat (3) dan (4) wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS kesehatan dengan membayar iuran.”¹⁷⁸

Iuran yang harus dibayar untuk BPJS kesehatan adalah sebesar 5% dimana 3% dibayarkan oleh pemberi kerja dan 2% dibayar oleh pekerja. Untuk anggota

¹⁷⁶ Abu Abdullah Muhammad bin Yasid al Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid. 3, (Beirut: Dar al-Fikr, tt), h. 436.

¹⁷⁷ *Ibid.*, h. 436.

¹⁷⁸ Pasal 11 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

keluarga pekerja dikenakan 1% perorang. Iuran di atas untuk total 5 anggota keluarga sekaligus (pekerja yang bersangkutan, suami / istri dan 3 orang anak dengan mendapatkan fasilitas perawatan kelas II dengan pemotongan yang dipotong dari upah yang diterima pekerja. Iuran ini dipotong langsung oleh pemberi kerja dari upah pekerja yang bersangkutan.

Akibat peraturan ini maka semua pemberi kerja wajib memotong upah karyawannya untuk BPJS. Bagi anggota keluarga yang juga bekerja, dilakukan pemotongan untuk BPJS Kesehatan oleh perusahaannya. Namun yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor mengenai pemotongan asuransi baik BPJS Kesehatan tidak ada pemberitahuan sebelumnya dan tidak diketahui berapa nominal yang di bayarkan untuk pemotongan BPJS kesehatan. Hal ini tidak sesuai dengan syarat-syarat *ujrah* yaitu:

1. Kerelaan (keridloan) dua pihak yang bertransaksi
Islam mensyaratkan adanya saling rela antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Tidak ada paksaan maupun ancaman dari siapapun.¹⁷⁹
2. Objek *ijarah* bermanfaat dengan jelas
3. Adanya kejelasan pada pekerjaan adalah dengan menjelaskan pada saat akad tentang manfaatnya, batas waktunya dan jenis pekerjaan.
Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak (*Ajiir*) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji/upahnya, serta berapa besar tenaga/ketrampilannya harus dikeluarkan. Apabila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi *fasid* (rusak).¹⁸⁰
4. Ujrah, disyariatkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa barang ataupun dalam upah mengupah

Dalam undang-undang No. 24 Tahun 2011 pasal 17 ayat 1 yang berbunyi:

¹⁷⁹ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: PPMMI, 2000), h. 67.

¹⁸⁰ *Ibid.*

“Pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjaanya, membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya, dan menyetor iuran tersebut kepada BPJS Kesehatan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan.”¹⁸¹

Meskipun dalam undang-undang di atas pemberi kerja dalam memotong upah untuk membayar iuran jaminan kesehatan tidak memerlukan izin dari pekerja, namun menurut hukum islam sebaiknya dalam memotong upah untuk jaminan kesehatan ini hendaknya melakukan pemberitahuan terlebih dahulu. Agar tidak menimbulkan saling curiga dan berprasangka buruk terhadap satu sama lain.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (٧٠)

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar.” (QS. Al Ahzab : 70)

Bahwa pihak yang berakad wajib mengatakan dengan benar dan jujur agar saling terjalin kepercayaan demi terlaksanya akad tersebut. Hal ini berkaitan dengan asas keadilan bahwa tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Salah satu bentuk kezaliman adalah mencabut hak-hak kemerdekaan orang lain, dan/atau tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat.

Hadis Nabi saw yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni:

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ، عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي (أَيُّ حَلَفَ بِاسْمِي) ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ

إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ).¹⁸²

Yūsuf bin Muḥammad telah menceritakan kepada kami, Yūsuf bin Muḥammad berkata: Yahyā bin Sulāīm telah menceritakan kepadaku, dari Ismāīl bin Umīyyah, dari Sa’īd Abī Sa’īd, dari Abī Hurīrah r.a, dari Nabi Saw bersabda: Allah Swt berfirman: Ada tiga kelompok yang kau menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku, lalu ia mengkhianatinya. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka (bukan budak

¹⁸¹ Pasal 17 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁸² Muḥammad bin Ismāīl Abū ‘Abdullah al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz 3, (Bairut Libanon: Dāru Ṭūq al-Najāh, 1422 H), h. 90.

belian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang memperkerjakan seorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayar upahnya.” (HR. al-Bukhari).

Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang melarang adanya unsur-unsur sebagai berikut:¹⁸³

1. Unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya, baik *riba nasiah* maupun *riba fadl*.
2. Unsur yang merugikan diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan (zalim). Esensi zalim (*dzulm*) adalah menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya, memberikan sesuatu tidak sesuai ukuran, kualitas dan temponya, mengambil sesuatu yang bukan haknya dan memperlakukan sesuatu tidak sesuai posisinya.
3. Unsur judi dan sikap spekulatif (*maysir*).
4. Unsur ketidakjelasan (*gharar*). Esensi gharar adalah setiap transaksi yang berpotensi merugikan salah satu pihak karena mengandung unsur ketidakjelasan, manipulasi dan eksploitasi informasi serta tidak adanya kepastian pelaksanaan akad. Bentuk-bentuk *gharar* antara lain:
 - a. Tidak adanya kepastian penjual untuk menyerahkan obyek akad pada waktu terjadi akad, baik obyek akad itu sudah ada maupun belum ada;
 - b. Menjual sesuatu yang belum berada di bawah penguasaan penjual;
 - c. Tidak adanya kepastian kriteria kualitas dan kuantitas barang/jasa;
 - d. Tidak adanya kepastian jumlah harga yang harus dibayar dan alat pembayaran;
 - e. Tidak adanya ketegasan jenis dan obyek akad;
 - f. Kondisi obyek akad tidak dapat dijamin kesesuaiannya dengan yang ditemukan dalam transaksi;
 - g. Adanya unsur eksplotasi salah satu pihak karena informasi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan.

¹⁸³ Fordebi-Adesy, *Op.Cit*, h. 171.

5. Unsur haram baik dalam barang maupun jasa serta aktivitas operasional yang terkait.

Adanya pemotongan-pemotongan yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor ini harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Agar terjalin saling percaya diantara kedua pihak, maka diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak. Sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman atas apa yang di transaksikan.

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah (أجرة). Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar kemampuannya. Akan tetapi berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga ada hal lain yang harus diperhatikan oleh pengusaha/perusahaan dalam hal bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja ketika bekerja.

Kesehatan sebagai kebutuhan dasar maka mutlak adanya. Keadaan dimana suatu kebutuhan harus dipenuhi dalam *maqâshid al-Syari'ah* disebut dengan kebutuhan *dharûriyyât*. Pemenuhan terhadap kebutuhan *dharûriyyât* ini bukan hanya mutlak ada namun juga dapat menyebabkan kerusakan hingga kematian jika tidak dipenuhi.

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang dimaksud menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan karena pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan dirinya ditempat ia bekerja.

Maka dilihat dari konsep *maqâshid al-Syari'ah*, terdapat dua konsep dalam memandang kesehatan dan keselamatan kerja ini. Pertama, menjadikan

kemaslahatan hamba sebagai ‘*illat*’ (sebab terjadinya peristiwa). Yang kedua, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-Qur’an, sunnah, *ijma*’, dan *qiyas*) secara menyeluruh dalam kehidupan. Dari konsep yang pertama, -berdasarkan kebutuhan- Al-Syâhibî membaginya dalam tiga kategori, yaitu; *dharûriyyât* (hak primer), *hâjiyyât* (hak sekunder) dan *tahsîniyyât* (hak tersier).

Jika dilihat dari konsep perlindungan yang pertama, perlindungan K3 merupakan bagian kategori *dharûriyyât* (hak primer) karena K3 merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja. Karena jika kebutuhan K3 tidak terpenuhi dapat mengancam eksistensi pekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akhir dari pengaturan perlindungan K3 diatur dalam mekanisme Jaminan Kesehatan Nasional yang diselenggarakan BPJS berupa Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yang dijalankan melalui sistem asuransi.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu kebutuhan *dharûriyyât*. Adanya Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan keharusan, ketiadaan jaminan ini dapat mengancam kehidupan/eksistensi pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Pemenuhan terhadap jaminan ini seharusnya sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan karena berkaitan dengan proses kerja. Dimana pekerja ketika bekerja mengalami bencana tak terduga yang seharusnya dapat diantisipasi oleh perusahaan.

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

a. Biaya pengangkutan;

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *dharûriyyât* jika berkaitan dengan proses kecepatan pertolongan. Perusahaan wajib membiayai pengangkutan pekerja korban kecelakaan kerja agar secepatnya mendapat pertolongan tanpa harus dibebani tanggungan yang lain, dalam hal ini biaya. Akan tetapi,

pembiayaan pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *hâjjiyât* karena adanya opsi lain. Seperti biaya pengangkutan korban dibiayai pihak lain, rekan sejawat, atau yang lainnya.

b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan dapat menjadi kebutuhan *dharûriyyât*. Hal ini karena berkaitan dengan proses penyelamatan jiwa seseorang. Perusahaan wajib bertanggungjawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban hingga diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

c. Biaya rehabilitasi;

Pemenuhan biaya rehabilitasi oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*. Hal ini karena telah selesainya tanggungjawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban dan telah diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

d. Santunan berupa uang yang meliputi:

- 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan santunan kematian.

Pemenuhan santunan oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*, hal ini lebih berkaitan dengan aspek kemaslahatan yang diterima pekerja setelah melalui proses penyembuhan. Pemberian santunan dinilai tidak solutif untuk pekerja, karena yang dibutuhkan pekerja sebenarnya adalah jaminan bahwa ia masih tetap dapat bekerja dengan apapun keadaanya setelah melalui proses penyembuhan.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian dapat dikategorikan dalam pemenuhan kebutuhan *Hâjjiyât*. dalam pemenuhan kebutuhan *hâjjiyât* (sekunder) berarti sesuatu tersebut diinginkan pada situasi lapang dalam rangka mengilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal jaminan kematian itu tidak dipenuhi oleh mukallaf

maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum.

Kesulitan dan kerusakan yang dimaksud dapat berupa sulitnya mengurus proses pemakaman, terbengkalainya kehidupan ahli waris, dan lain sebagainya sehingga memerlukan adanya jaminan kematian. Akan tetapi dalam hal jaminan kematian ini, yang dijamin adalah yang mengalami kematian bukan karena akibat kecelakaan kerja.

3. Jaminan Pensiun

Pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun berdasarkan asuransi sosial. Prinsip tabungan wajib diberlakukan dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan kepada pekerja yang tidak memenuhi batas minimal jangka waktu pembayaran iuran saat memasuki masa pensiun. Pekerja ini mendapatkan uang tunai sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya saat berhenti bekerja.

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *hâjyât* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Dalam islam tidak ada batas umur dalam bekerja, sehingga seharusnya tidak ada pensiun. Akan tetapi beda halnya jika yang dimaksud adalah penyisihan sebagian upah kerja untuk ditabung sebagai persiapan jika memang nantinya pekerja tersebut tidak dapat melakukan kerja lagi. Tanpa ada kewajiban yang berlaku pada pekerja tersebut untuk dipotong upah kerjanya, tapi melalui kesadaran penuh dari pekerja tersebut melalui mekanisme tabungan bukan penjaminan.

4. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *Hâjyât* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal

ini tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum. Kebutuhan terhadap jaminan hari tua dianggap tidak mendesak dan jika tidak dipenuhi tidak mendatangkan kerusakan.

Seluruh pemenuhan terhadap jaminan ini dilaksanakan melalui mekanisme asuransi yang diatur dalam UU. Menilik dari sistem JKN saat ini, pekerja membayar jaminan kesehatan mereka melalui perusahaan berupa pemotongan gaji untuk dibayarkan pada BPJS.

Menurut *maqashid syariah*, maka keselamatan dan kesehatan kerja termasuk *hifdzun an-Nafs* yaitu memelihara jiwa. *An-nafs* dalam khasanah Islam memiliki banyak pengertian, *an-nafs* dapat berarti jiwa, nyawa dan lain-lain. Semua potensi yang terdapat pada nafs bersifat potensial tetapi dapat aktual jika manusia mengupayakan. Setiap komponen yang ada memiliki daya-daya laten yang dapat menggerakkan tingkah laku manusia. Aktualisasi *an-nafs* membentuk kepribadian, yang perkembangannya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.¹⁸⁴

Aktualisasi *an-nafs* membentuk kepribadian, yang perkembangannya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Umat Islam berkewajiban untuk menjaga diri sendiri dan orang lain. Sehingga tidak saling melukai atau melakukan pembunuhan antar sesama manusia. Intinya, jiwa manusia harus selalu dihormati. Manusia diharapkan saling menyayangi dan berbagi kasih sayang dalam bingkai ajaran agama Islam serta yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Jaminan keselamatan jiwa (*al-Muhafadzah ala an-Nafs*) ialah jaminan keselamatan atas hak hidup yang terhormat dan mulia. Termasuk dalam cakupan pengertian umum dari jaminan ini, ialah: jaminan keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan kemanusiaan. Mengenai yang terakhir ini, meliputi keterbatasan memilih profesi, kebebasan berfikir atau mengeluarkan pendapat, kebebasan berbicara, kebebasan memilih tempat tinggal dan lain sebagainya.

¹⁸⁴ Abdul Mujib, Yusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003), h. 46.

Bagian *hifdzun an-nafs* diambil dari *masalah, masalah* secara sederhana diartikan sesuatu yang baik dan dapat diterima oleh akal sehat. Diterima akal, mengandung arti bahwa akal itu dapat mengetahui dengan jelas kenapa begitu. Setiap perintah Allah dapat diketahui dan dipahami oleh akal. Kenapa Allah memerintahkan, yaitu karena mengandung alasannya oleh Allah atau tidak. Dalam tingkatan masalah berdasarkan dari pendapat para ulama ushul fiqh, maka dapat dipahami, bahwa tujuan syariat adalah untuk kemaslahatan kehidupan manusia, baik di dunia maupun di akhirat, dan untuk menghindari mafsadat bagi kehidupan manusia di dunia dan di akhirat.

Penulis setuju dengan penjelasan diatas karena pada dasarnya memelihara atau menjaga jiwa merupakan kewajiban dari orang tua guna mendapatkan keturunan yang baik dengan jaminan keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan kemanusiaan dan bertujuan untuk menjamin keberlangsungan hidup manusia dari generasi ke generasi.

Konsep yang kedua, dengan menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba yang ingin diwujudkan hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur'an, sunnah, ijma', dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan. Maka tidak benar menjadikan jaminan kesehatan sebagai solusi dalam perlindungan K3 pekerja.

Konsep perlindungan K3 dalam sistem saat ini seperti pelemparan tanggungjawab Negara pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja, sehingga seringkali perusahaan tempat bekerja membuat kebijakan-kebijakan yang memberatkan pekerja dalam memenuhi kewajibannya menerapkan perlindungan K3. Padahal bunyi pasal 34 ayat 3 UUD menyatakan bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Pekerja tidak lagi mendapat upah penuh karena harus dikurangi untuk biaya perlindungannya dalam bekerja karena perusahaanpun tidak ingin merugi dengan memenuhi kewajibannya melakukan perlindungan K3. Artinya, kewajiban bagi perusahaan dalam melakukan perlindungan K3 tidak benar-benar berasal dari

perusahaan, tapi dari pekerja yang dipotong upahnya. Akan tetapi dalam Islam, Negaralah yang menjamin perlindungan kesehatannya.

Dalam qowaid fihiyah dijelaskan bahwa

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Mencegah kerusakan lebih utama dari pada menarik kemanfaatan”¹⁸⁵

Kaidah ini menegaskan bahwa apabila pada waktu yang sama dihadapkan kepada pilihan menolak kemudharatan atau meraih kemaslahatan maka yang harus didahulukan adalah menolak kemudharatan, karena dengan menolak kemafsadatan berarti juga meraih kemaslahatan. Kecuali madharat itu lebih kecil dibandingkan dengan maslahat yang akan ditimbulkan. Sedangkan tujuan hukum Islam, ujungnya untuk meraih kemaslahatan dunia dan akhirat.

Selain itu, ada keselamatan kerja. Dalam hal keselamatan kerja maka yang bertanggung jawab terhadap pemenuhannya adalah perusahaan tempat bekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib melaksanakan perlindungan K3 yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, selain menyelenggarakan standar operasional kerja yang jelas.

Dalam hal keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, maka menjaga keselamatan kerja pekerja merupakan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Kebutuhan ini menurut as-Syâtibî tersebut adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata. Juga sebagaimana menurut al-Ghazali sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia).

Perlindungan K3 dalam Islam tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi lebih dari itu Negara menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja. Peraturan

¹⁸⁵ Ahmad Sabiq bin Abdul Lathif Abu Yusuf, *Kaidah-Kaidah Praktis Memahami Fiqih Islam (Qowaid Fiqhiyyah)*, (Gresik : Pustaka al-Furqon, 1435 H/ 2013 M), h. 101-103.

yang dibuat negara bukanlah mengenai kewajiban perusahaan menanggung perlindungan K3 pekerjanya, tapi lebih pada prosedur bagaimana perusahaan menjadi sarana Negara untuk ikut dalam melindungi K3 pekerja. Aturan wajib menerapkan Sistem Manajemen K3 dalam hukum Islam dapat dialihkan menjadi penyelenggaran standar profesional operasional kerja. Dengan mewajibkan perusahaan menerapkan SMK3 yang sesuai dengan prinsip syariah maka perusahaan telah ikut andil membantu negara dalam upaya melindungi K3 pekerja.

Penerapan perlindungan K3 oleh negara juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban *dharûriyyât* (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dalam penjagaan nyawanya. Dengan K3 yang terintegrasi hukum Islam baik dari segi konsep dan praktek dapat melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi pekerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa praktik pemotongan upah untuk BPJS yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja memotong upah pekerja untuk pembayaran BPJS kesehatan ini dikarenakan diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun untuk pemotongan BPJS kesehatan untuk keluarga pekerja dan asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk dapat memotong iuran dari upahnya. Dan memberitahukan manfaat dan informasi yang terkait dengan jaminan sosial yang diterima pekerja. Hal ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 22:
 - a. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
 - b. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada satu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam sistem ini, mengikuti program asuransi menjadi bersifat wajib bagi pekerja dan ditekankan kepada perusahaan untuk mengaturnya sedemikian rupa sehingga perusahaan yang telah diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjaanya tetap membayar kepada BPJS. Sistem seperti ini tentu saja sangat membebani pekerja. Hal ini karena upah yang seharusnya diterima pekerja secara penuh harus dipotong untuk hal yang belum tentu terjadi dalam dengan asuransi. Pemotongan gaji sedemikian rupa haruslah diperjanjikan diawal, untuk apa dan seperti apa.

2. Analisis hukum Islam mengenai adanya pemotongan upah yang terjadi di Bengkel Hery Jaya Motor ini harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Agar terjalin saling percaya diantara kedua pihak, maka diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak. Sehingga tidak ada yang merasa

terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman atas apa yang di transaksikan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan termasuk bengkel Hery Jaya Motor, merupakan bentuk maqashid syariah berupa *hifdzun nafs* (memelihara jiwa) sehingga terdapat jaminan bagi pekerja ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan hendaknya membuat perjanjian atau kontrak kerja agar tidak terjadi masalah dikemudian hari. Dalam kontrak kerja memuat bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji/upahnya, serta berapa besar tenaga/ketrampilannya harus dikeluarkan dan pemotongan-pemotongan yang dilakukan perusahaan kepada upah pekerja.
2. Bagi karyawan, apabila terjadi pemotongan upah yang tidak ada keterangannya hendaknya menanyakan ke bagian keuangan terkait kegunaan pemotongan tersebut. Agar tidak ada prasangka buruk antara pemberi kerja dan pekerja.
3. Pemerintah diharapkan benar-benar memperhatikan upaya perlindungan terhadap K3 secara nyata, bukan sekedar melimpahkan tanggung jawab kepada perusahaan. Dalam Islam, perlindungan pekerja yang dijamin oleh Negara hendaknya dapat dijadikan bahan kajian dan pertimbangan mendasar bagi Pemerintah untuk mengakomodir kebijakan yang lebih mementingkan rakyat. Pemerintah juga dapat mempertimbangan untuk menjadikan syariat Islam sebagai dasar Negara yang jelas lebih dapat menjamin kehidupan rakyat yang sejahtera.
4. Peneliti berharap tulisan ini dapat membantu dan menjadi dasar acuan bagi penelitian lain tentang K3 yang akan datang, utamanya mengenai K3 perspektif hukum Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Affandi, M. Yazid. *Fiqih Muammalah dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Logung Pustaka
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- al Qazwini, Abu Abdullah Muhammad bin Yasid. *Sunan Ibnu Majah*. Jilid. 3. Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- al Zuhaylî, Wahbah. *Ushûl al-Fiqh al-Islâmîy*. Juz II. Damaskus: Dâr al Fikr, 1996.
- al-Baghâ, Mustafâ Dîb. *Al-Tazhîb fî Adillah Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrîb*. Cet. Ke-4. Damaskus: Dâru Ibn Kasîr, 1989.
- Al-Baîhaqî, Abû Bakar. *Al-Sunan Al-Kubrâ li Al-Baîhaqî*. Juz VI. Taḥqîq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭâ. Bairut Libanon: Dâru al-Kutûb al-Ilmîyyah, 2003.
- Al-Bûkhârî, Abî ‘Abd illah Muhammad bin Ismail. *Shahîh Bûkhârî Juz IV*. Beirut: Daar al- Kutub al-Alamiyah, 1992.
- _____. *Şaḥîḥ al-Bukhārî*. Juz 3. Beirut Libanon: Dâru Ṭûq al-Najâh, 1422 H.
- Al-Ghazali. *al-Mustashfa min Ilm Ushul*. Tahqiq Dr. Muhammad Sulaiman al-Asyqar. Beirut: Al-Resalah, 1997.
- al-Ḥusaîni, Imām Taqiyuddîn Abû Bakar. *Kifāyatul Akhyār*, Jilid 2. Terj. Achmad Zaidun dkk. Surabaya: Bina Ilmu, 1997.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Al-Maliki, ‘Abd. Al-Rahman. *Politik Ekonomi Islam*. Bogor: Al Azhar Press, 2009.
- al-Munawwir, A.W. *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- al-Nabhâni, Taqiyuddîn. *Al-Syakhsiyah Al-Islamiyah*. Juz III. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.
- al-Syâthibî. *al-Muwâfaqât fî Ushûl al-Syari’ah*. Jilid II. Jeddah: Dar Ibn Affan 1997.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5. Terj. Abdul Hayyie al-Kattani. Cet. Ke-4. Jakarta: Gema Insani, 2010.
- Anwar, Khoiril. *Asuransi Syariah, Halal Dan Maslahah*. Solo: Tiga Serangkai, 2007.

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Cet. 13. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashshofa, Burhanudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ayub, Muhammad. *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syari'ah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Bakry, Nazar. *Fiqh Dan Ushul Fiqh*. Cet ke-1. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 1993.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Creswell, Jhon W. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. terj. Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Dawud, Abu. *Shahih Sunan Abî Dawud Jilid II*. Riyadh: Maktabah al-ma'ârif. 2000.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: Toha Putra, 1996
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fiqh (Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Fordebi-Adesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 2004.
- _____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ibnu Majâh, Abu 'Abd Allah Muhammad bin Yazîd Al-Qazwinî. *Sunan Ibnu Majâh Jilid IV*. Riyadh: Maktabah al-Ma'ârif, tt.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993.
- Koentjaningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. 20. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.

- Mujib, Abdul. dan Yusuf Mudzakir. *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Mutahar, Ali. *Qamûs al-Mûtahar: Arab-Indonesia*. Bandung: Mizan Media Utama, 2005.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Putu B, Nyoman. *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Pres, 2016.
- Qorashi, Baqier Sharief. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*. Jakarta: Al-huda, 2007.
- Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2. Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Rosyid, Abdul. *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*. Jilid II. Terj. Abdul Rosyad Shiddiq. Cet. Ke-II. Jakarta : Akbarmedia, 2015.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah 13*. Terj. Kamaluddin A. Marzuki. Bandung: PT Alma'arif, 1997.
- Sahrani, Sohari. dkk, *Fikih Muamalah untuk Mahasiswa UIN/IAIN/PTAIS dan Umum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Saifullah. *Metode Penelitian*. Malang: Fakultas Syariah, 2006.
- Soekamto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: PPMI, 2000.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Mu'āmalah*. Cet. Ke-6. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sula, Muhammad Syakir. *Asuransi Syariah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*. Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Suratmaputra, Ahmad Munif. *Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2010.
- _____. *Ushul Fiqh Jilid I*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Umam, Chaerul. *Ushul Fiqh I*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2000.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Wahyudi, Eko. dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.

Yusuf, Ahmad Sabiq bin Abdul Lathif Abu. *Kaidah-Kaidah Praktis Memahami Fiqih Islam (Qowaid Fiqhiyyah)*. Gresik : Pustaka al-Furqon, 1435 H/ 2013 M.

Zamani, Oktav P. *Pedoman Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM, 2011.

Jurnal

Arfan, Abbas. “Maslahat dan Batasan-Batasannya Menurut al-Bûthî”. *de Jure*. Volume 5 No. 1 (Juni, 2013).

Diatana, Lilis. Edi Darmawijaya. dan Faisal Fauzan. “Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)”. *Petita*. Volume 1, Nomor 1, Januari-Juni 2018.

Rofiah, Nur. “Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”. *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*. Vol. 7 No.1 Tahun 2016.

Shalihah, Fitriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”. *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, P-ISSN 2354-8649 : E-ISSN 2579-5767.

Peraturan-peraturan

Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2012.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Skripsi, Tesis

Arfan, Abbas. “Dari ‘Illah ke Maqâshid; Perbandingan Konsep Maqâashid Kontemporer Jasser Auda dan Mashood A. Baderin”. *Makalah* dipresentasikan dalam Seminar Nasional AICIS ke 13 di Mataram, November 2013.

Nursidin, Ghilman. “Konstruksi Pemikiran Maqâshîd Syari’ah Imam Al-Haramain Al-Juwaini”. *Tesis*. (Semarang: IAIN Wsalisongo, 2012). tidak dipublikasikan.

Perangin-Angin, Meydina Mawar. “Penerapan Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Di Terminal BBM Medan Group PT. Pertamina (Persero) Region I Sumbagut Labuhan Deli-Belawan Tahun 2011”. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara, (Medan: 2012), tidak dipublikasikan.

Putra, Gilang Rahma. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Malam Hari Dalam Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di PT. Waroeng Batok Industry Kabupaten Cilacap”. *Tesis*. Universitas Semarang. (Semarang: 2009), tidak dipublikasikan.

Saraswati, Dian Octaviani. “Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan”. *Tesis*. Universitas Diponegoro. (Semarang: 2007), tidak dipublikasikan.

Subkhi, M. Yusuf. “Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”. *Skripsi*. Malang: UIN Maliki Malang, 2012. h. 36, tidak dipublikasikan.

Wawancara

Hasil wawancara dengan Anang Syahputra selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Andre Teguh Christiyono selaku karyawan bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Bagas Nur Wibowo selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Bapak Heriyanto selaku pemilik bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Dede Ahmad selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Eko Purnomo selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Gofar Arafat selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Hasil wawancara dengan Ratna Sartika selaku karyawann bengkel Hery Jaya Motor, pada tanggal 2 Januari 2021.

Lain-lain

Alamsyah, Gema Zailani. Definisi Keselamatan dan Kesehatan, <http://realitamu.blogspot.com/2012/06/definisi-keselamatan-dan-kesehatan.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

Anonym. “Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.” <http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-manajemen-k3-smk3.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

Anonym. Occupational Health Activities Work Diseases, http://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/ diakses tanggal 1 Juli 2021.

Fauzi. Kecelakaan Kerja.<http://fauzalenviron.blogspot.com/p/kecelakaan-kerja.html> diakses tanggal 1 Juli 2021.

Hilmi, Mashar. Maqashid Syariah dan Implikasinya Dalam Hukum Islam. <http://garisbawahku.wordpress.com/2013/05/23/maqashid-as-syariah-dan-implikasinya-dalam-hukum-islam/> diakses tanggal 1 Juli 2021.

Isfany. “Penyebab Kecelakaan Kerja”, <http://tuloe.wordpress.com/2010/02/20/penyebab-kecelakaan-kerja/> diakses pada 1 Juli 2021.

LAMPIRAN

Lampiran 1









