

JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Untuk memenuhi syarat-syarat mencapai
gelar Sarjana Hukum Islam

Oleh

IIS AFATIAH
NIM: 0043219237

**Program Studi Perbandingan Hukum
Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum
Fakultas Syari'ah Dan Hukum
UIN Syarif Hidayatullah
Jakarta**

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Fadl Mohsin Ebrahim, *Isu-isu Biomedis dalam Perspektif Islam*, Bandung: Mizan, 1997

Abdul, Rahman Budiono, SH. M.H. *Hukum perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999, cet ke-3.

Ahmad, Gazali, H. *Menuju Masyarakat industri yang Islami*, Jakarta: dwi Cahya, 1995

Afzalur, Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Kuala Lumpur: Mustafa Kassim, 1994 Jilid I Cet-ke-2,

Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta: 1986

Ahmad Gojali, H, *Menuju masyarakat Industri yang Islami*, Jakarta: Dwi Cahya, 1995

Abdul Rahman Budiono, *Hukum perburuhan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, cet. Ke-1,

Abu Zahrah, *Membangun Masyarakat Islam*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994,

Abdul Rahman Budiono, *"Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grafindo persada, 1995,

Ahamd Azhar Basyir, *Seputar Filsafat, Hukum, politik dan Ekonomi Islam dalam Refleksi Atas Persoalan Ke-Islaman*, Bandung: Mizan, 1993, cet. ke-1

DR. Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif (pendekatan Al-qur'an dan Sains)*, Jakarta: Gema insani Press, 1997, cet. Ke-1

As-san'ani, "*subulus Salam*", Bandung: Dahlan, tth., Juz III

Abdul, Fadl Mohsin ebrahim, *Isu-isu Biomdis Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Mizan, 1997

Ahmad Gazali, H. *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, Jakarta: Dwi Cahya, 1995, Cet. ke-1,

Budi, Maryoto, *Kumpulan peraturan Perundang-undangan pemerintah Mengenai Jamsostek*, Jakarta: PT. Jamsostek, 1998

Biro Penerbit dan Penyalur Khusus Hukum Perburuhan, 1985

Depnaker Terapkan Sudit K3, Republika, Jakarta, 17 Januari 1997

Hamka, *Tafsir Al-Azhar* Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983,

Hamudal, Abdilati, *Islam Dalam Sorotan*, Singapura: Pustaka Nasional PTE Ltd, 1982

Imam, Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: PT Prdnya Paramita, 1981. Cet. Ke-4

Imam, Supomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Djambatan, 2001, cet ke-8,

Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1997, Cet ke- 8,

Izzuddin Khatib At-Tamimi, "*Bisnis Islam*", Jakarta: Fikahati aneska, 1995, Cet ke-2,

Indah, Entjang, *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Bandung: Alumni, 1981,

Jaziar, R. dianti, *Etika Pengobatan Islam: Penjelajahan Seorang Neomodernis*, Bandung: Mizan, 1999,

Muchtar, Yahya dan Fathurrahman, "*Dasar-dasar pembinaan Hukum Fiqh Islam*", Bandung: Al-Ma'arif, 1993,

Muslich, Maruzi, *Koleksi Hadist Sikap dan Pribadi Muslim*, Jakarta: Pustaka Amani, 1995

Muhammad, Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995, cet.Ke-1

Mahmud, Syaltut, *Min Taujihat al-islam*, al-Qahirah: dar al-Qalam, tth, Cet. Ke-3

Nandang, Mulyasantoso, *Tanya Jawab Pengantar Hukum perburuhan*, Bandung: Armico, 1981

Panca, Bakti, *Suplemen Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Tenaga Kerjaan (Pedoman bagi para menager personalia)* Jakarta: 2000

Suma'mur, P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 1981

Suharwardi, K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000

Suplemen Himpunan Peraturan Perundangan dalam Bidang Perburuhan, Jakarta: Wagino Ali Mashuri, H. *Kebersihan dan Kesehatan dalam Ajaran Islam*, Pasuruan: PT. GBI, 1995, Cet ke-4

Sofyan, Effendi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984, jilid 1.

Suma'mur, P.K., M.Sc., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Gunung Agung MCMLXXVI, 1984, cet ke- 4,

Santaneo, Kertanegoro, *Asosiasi Asuransi Jaminan Sosial Indonesia (Sistem dan Program Jamianna Sosial di Negara-negara ASEAN)*, Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1998

Sendjum, H. Menulang, *Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990,

Muhammad, Abdul Mannan , *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: dhana Bakti wakaf, 1993

Tim Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (Jakarta: PT Jamsosotek. 1999)

UU. No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek dan Sistem Pengupahannya, (Jakarta: Arini Jaya Abadi, 1992)

Qordhowi, Yusuf, DR, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta, Gema Insani Press, 1957,cet. ke-2

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji Syukur alhamdulillah ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada nabi Muhammad SAW, karena cinta beliau yang amat besar kepadanya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat yang ditetapkan dalam meraih gelar sarjana pada program strata satu (S1) jurusan perbandingan Hukum Fakultas syariah dan Hukum UIN syarif Hidayatullah Jakarta.

Selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, ucapkan terima kasih yang sedalam - dalamnya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Amin Suma, SH. MA. MM Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Dr. Mukri Adji, MA ketua Jurusan Perbandingan Madzhab dan hokum Yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Drs. Hasanudin, MAg sebagai dosen pembimbing yang banyak membantu dalam penyusunan skripsi
4. Drs. Djawahir Hejaziey, SH. MA selaku dosen pembimbing yang telah membantu dalam penyusunan skripsi hingga ke jenjang sarjana.

5. Segenap Keluarga besar Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang telah berkenan membantu memberikan kemudahan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan mama tercinta serta saudara – saudara yang tersayang, ida, Oos, Ori, mamang Sumrat beserta keluarga, mang muji serta keluarga besar CV Tri Jaya Teknik, bang Hanif sekeluarga dan keluarga besar Kartubi.
7. Kakanda Suami tersayang Adie wijaksono, S.Pd yang telah memberikan bantuan dan motifasi kepada penulis dalam melakukan penyusunan skripsi.
8. Temanku mang Aseng, Budi, Duroh, Iji, Deden, Ehu, Hudri, Rifa, Keluarga besar Galuh Jaya, IMT (Ikatan Mahasiswa Tegal), HMB (Himpunan Mahasiswa Banten), keluarga besra PH-b angkatan tahun 2000, Umi, Lia, Ulfah, Eva, Ue dan Jomblo team, rental Picasso, Tata dan lin.

Hanya Allah SWT Kami serahkan, dan semoga mereka yang telah banyak membantu mendapat pahala dan balasan. Amiiin

Akhirnya besar harapan penulis semoga skripsi ini memiliki kebaikan dan manfaat bagi penulis dan kalau pun ada bagi pembaca.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Situasi dunia ketenagakerjaan Indonesia pada saat ini masih mengalami kondisi yang kurang baik, kodrat pekerja sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat masih jauh dari realita hidupnya. Nasib mereka lebih buruk lagi dengan munculnya krisis ekonomi yang melanda Indonesia akhir-akhir ini. Dengan banyaknya tuntutan para tenaga kerja kepada pengusaha dari waktu ke waktu mulai tuntutan kenaikan gaji pokok, transportasi, upah lembur, uang makan, bonus, tunjangan hari raya, dan jaminan-jaminan kesejahteraan tenaga kerja sampai kepada pemogokan masal serta pemutusan hubungan kerja (PHK) semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena pengusaha kurang memahami dan memperhatikan hak-hak serta kesejahteraan para pekerja.

Mengenai peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional saat ini, semakin meningkat seiring dengan laju perkembangan nasional karena semakin besar pula tantangan yang dihadapi sebagai akibat dari semakin meningkatkan teknologi yang modern diberbagai sektor kegiatan usaha yang mengancam kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja.¹

¹ Tim Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (Jakarta: PT Jamsosotek. 1999), h. 3

Pertumbuhan perekonomian di negara Indonesia yang merupakan salah satu sisi dari aspek pembangunan adalah timbulnya perusahaan-perusahaan besar maupun kecil. Demikian juga dengan peralatan yang digunakan semakin canggih. Semakin canggihnya dan mutakhirnya peralatan mesin-mesin tersebut, semakin diperlukan tingkat keterampilan tenaga kerja untuk mengoperasikan dan pemeliharannya. Dampak dari penggunaan teknologi yang demikian, di satu sisi memberi kemudahan dalam produksi dan efisiensi kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi, akan tetapi di sisi lain dapat pula menimbulkan resiko kerja yang tinggi, baik karena bahaya di tenaga kerja atau buruh. Oleh karena itu, norma K3 merupakan suatu upaya untuk mencegah terjadinya bahaya akan kecelakaan kerja.²

Di sisi lain, dalam era globalisasi dunia usaha dituntut untuk meningkatkan efisiensi dalam menghasilkan produk yang bermutu, memahami standar, aman dan ramah lingkungan, sehingga dapat bersaing di pasar Internasional yang semakin terbuka, kompetensi yang ketat untuk merebut pasar Internasional akan mendorong masyarakat Internasional cenderung menerapkan standar yang sama pada barang yang dipasarkan, standar-standar tersebut dapat berupa standar teknis, mutu, prosedur,

² UU. No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek dan Sistem Pengupahannya, (Jakarta: Arini Jaya Abadi, 1992), h. 383

lingkungan maupun standar perlindungan hak asasi tenaga kerja seperti perlindungan keselamatan kesehatan kerja.³

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja dan orang yang ada di sekitar lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman, selamat dan sehat serta memelihara sumber-sumber produksi.⁴

Suatu pekerjaan baru akan memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan, apabila perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terjamin. Di Indonesia perlindungan dan kesehatan kerja tersebut dijamin sesuai dengan pasal 9 dan 10 UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja yang berbunyi. "Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".⁵

Undang-undang yang mengatur tentang K3 yang ditunjukkan untuk melindungi tenaga kerja, baik selama aktif bekerja maupun non aktif (pensiun). Tapi masih banyak pihak yang berinteraksi dalam produksi belum sepenuhnya menaruh perhatian terhadap usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan UU.⁶

³ Panca Bakti, "Suplemen Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Tenaga Kerjaan "Pedoman bagi para manager personalia" (Jakarta: 2000), h. 119

⁴ Suma'mur P.K, "Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan", (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1981), h. 2

⁵ UU No 3 tahun 1992, *Op. Cit.* h. 185

⁶ *Ibid*, h. 383

Untuk mencapai tujuan dari UU keselamatan, kesehatan kerja tersebut, maka pelaksanaan dan pengawasan terhadap dipenuhinya syarat-syarat (K3) memerlukan keterlibatan semua pihak baik pemerintah, penguasa, atau pengurus perusahaan, tenaga kerja maupun masyarakat umum sesuai dengan fungsinya masing-masing.⁷

Keterlibatan yang mempunyai peran serta besar untuk terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsosotek) dengan sebaik-baiknya. Diantaranya adalah pengawasan terhadap ditaatinya kewajiban-kewajiban dalam hal jaminan sosial oleh pengusaha menjadi syarat mutlak berhasilnya program yang besar dalam bentuk partisipasi sosial maupun kontrol sosial yang dilaksanakan secara aktif.⁸

Sehingga jangan sampai pengusaha mengabaikan hak dan kewajiban-kewajibannya terhadap buruh.

Pada dasarnya masyarakat bercita-cita keadilan sosial, tidak mengenal adanya hak mutlak dari perseorangan yang tidak dapat diatur dan karena itu dibatasi. Kebebasan dalam masyarakat tidak dapat di tafsirkan sebagai kebebasan sesuka hati, tetapi suatu kebebasan yang diatur karena itu dengan sendirinya harus dibatasi. Kita dengan tegas-tegas membantu dan

⁷ *Loc, Cit.* h. 185

⁸ *Loc, Cit.* h. 383

melindungi pihak yang lemah kedudukan ekonominya terhadap pihak yang kuat kedudukannya.⁹

Dengan diselenggarakannya program jaminan sosial secara nasional, dapat di ciptakan kegotongroyongan antara pengusaha dengan tenaga kerja, antara yang kuat dan yang lemah, yang tua dan yang muda dan yang sehat dengan yang kurang sehat.

Demikian pula dalam Islam sangat memperhatikan kepentingan-kepentingan pengusaha dan buruh, juga usaha perlindungan buruh,¹⁰ juga hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam di jelaskan pada ayat Al-qur'an surat an-Nahl: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kamu kerabat dan Allah swt dari perbuatan keji, Kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS an-Nahl /46:90).

Dalam ayat ini ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah SWT supaya dilakukan sepanjang waktu sebagai alamat dari taat kepada Tuhan. Pertama jalan adil yaitu menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan

⁹ Imam Supomo, “*Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*”, (Jakarta: PT Prdnya Paramita, 1981). Cet. Ke-4, h. 10

¹⁰ Hamudal Abdilati, “*Islam Dalam Sorotan*”, (Singapura: Pustaka Nasional PTE Ltd, 1982), h. 161

membenarkan mana yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya.¹¹

Begitu juga jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan (pengusaha) dapat berhasil baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan. Maka majikan atau pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya, termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.¹²

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Pembahasan mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan sebagai motivasi bagi pengusaha dan tenaga kerja akan pentingnya perlindungan diri dalam bekerja dan tunjangan kesehatan merupakan kebutuhan mendasar bagi tenaga kerja, sehingga adanya kewajiban pengusaha untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dan pekerja menerima dan memberikan haknya terhadap pengusaha. Hal ini dapat dimaklumi mengingat semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam

¹¹ Hamka. *"Tafsir Al-Azhar"* (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983), h. 283

¹² Suharwardi K. Lubis, *"Hukum Ekonomi Islam"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), h. 157

perkembangan pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai industri yang dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) hingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Dalam skripsi ini, penulis membatasi pada dua sisi hukum yaitu hukum positif dan hukum Islam, dan perumusan pembahasan ini yaitu:

1. Bagaimana pandangan hukum positif dan hukum Islam tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia menurut hukum positif dan hukum Islam ?
2. Bagaimana pandangan hukum positif dan hukum Islam tentang batas-batas hubungan hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja ?

C. Kegunaan Perumusan

Dalam penelitian yang terdapat pada skripsi ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

1. Untuk mengungkapkan urgensi hukum positif dan hukum Islam tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum positif dan hukum Islam tentang batas-batas hubungan hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja.

D. Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode riset kepustakaan (*Library research*), yakni meneliti atau pengkajian kepustakaan yang ada relevansinya dengan pembahasan skripsi ini sebagai referensi dan panduan yang penulis susun menjadi satu skripsi dengan merujuk pada hukum Islam dan hukum Positif.

Sedangkan penulisan skripsi ini, penulis mempergunakan buku pedoman, tesis dan disertasi UIN Syarif hidayatullah Jakarta Press, 2002.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan: Latar Belakang Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah, Kegunaan Perumusan, Metode Penulisan dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Umum tentang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Tenaga Kerja, yang meliputi Definisi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Perundang-undangan yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Tenaga Kerja.

Bab III Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha, Meliputi Hak dan enaga Tenaga Kerja dan Kewajiban Pengusaha Menurut Hukum Islam, dan Analisa.

Bab IV Penutup: Kesimpulan dan Saran-Saran.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN KESELAMATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), DAN TENAGA KERJA

A. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Tenaga Kerja

1. Definisi Keselamatan Kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertahan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.¹

Asas keselamatan kerja tercantum dalam kitab undang-undang hukum perdata dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana ia menyuruh melakukan pekerjaan mengadakan aturan-aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa hingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya.²

2. Definisi Kesehatan Kerja

Perlindungan buruh atau *arbeidsbescherming*, dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja, peraturan kesehatan kerja adalah aturan-

¹ Abdul Rahman Budiono, SH. M.H. "Hukum perburuhan di Indonesia" (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 1999), cet ke-3, hal 227

² Nandang Mulyasantoso, "Tanya Jawab Pengantar Hukum perburuhan", (Bandung: Armico, 1981), hal. 40

aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian seseorang untuk melakukan atau oleh karena itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.³

Menurut Imam Sopomo, yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau dari keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan atau kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.⁴

Kesehatan kerja meliputi segala upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan penyakit lainnya pada tenaga kerja.

³ Abdul Rahman Budiono, *Op. Cit* , hal 188

⁴ Imam Supomo, "*Hukum Perburuhan bidang kesehatan kerja (Perlindungan buruh)*", (Jakarta; Paradhya, 1981), cet. Ke-4, hal.7

Sedangkan tujuan kesehatan kerja adalah agar tenaga kerja di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya, sehingga setiap tenaga kerja berada dalam keadaan sehat dan sejahtera pada saat ia mulai bekerja sampai selesai masa baktinya.

3. Definisi Tenaga Kerja

Dalam hukum perburuhan, banyak kata-kata yang menyangkut subjek hukum perburuhan tentang tenaga kerja, tetapi tetap satu maksudnya di antara subjek hukum itu antara lain; buruh, karyawan, pekerja, dan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, Bab I pasal 1 disebutkan "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."⁵

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut buruh bebas.

Karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan)

⁵ Imam Supomo, "*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*", (Jakarta: Djambatan, 2001), cet ke-8, h. 569

Buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam pabrik, tempat kerja atau instalasi perusahaan, kecuali pemilik, anak-anaknya dan orang tuanya yang bertempat tinggal dalam rumahnya yang melakukan pekerjaan dalam pabrik, tempat kerja atau instalasi perusahaan tersebut.⁶

B. Perundang-undangan yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Tenaga Kerja di Indonesia

1. Peraturan Perundang-undangan Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Keselamatan Kerja di undangkan pada tahun 1970 dan mengganti Villigheids Reglement tahun 1910 (stbl. No.406). Undang-undang tersebut memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, tehnik dan teknologi dalam rangka pembinaan norma-norma keselamatan kerja sesuai dengan undang-undang tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang diatur oleh Undang-undang tersebut ialah Keselamatan Kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.⁷

Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji, dan jaminan

⁶ Sofyan Effendi, "*Hukum Perburuhan di Indonesia*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), jilid 1. h. 413

⁷ Suma'mur P.K., M.Sc., "*Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*", (Jakarta: PT. Gunung Agung MCMLXXVI, 1984), cet ke- 4, h. 37

sosial, kondisi kerja, termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja.

UU No. 1 tahun 1970 merupakan undang-undang yang mengatur materi keselamatan kerja secara lengkap dan berlaku di setiap tempat kerja. Inti dari undang-undang tersebut adalah keharusan untuk melakukan usaha pencegahan kecelakaan guna perlindungan dan keselamatan kerja dari para pekerja, sekaligus guna pengamanan sumber-sumber produksi lainnya agar tercapai peningkatan produktifitas perusahaan.

Semula ada paham bahwa segala resiko yang timbul yang membahayakan kesehatan maupun keselamatan buruh sepenuhnya merupakan tanggungan buruh sendiri. paham seperti ini sudah lama ditinggalkan sejalan dengan semakin berkembangnya hukum perburuhan. Hukum perburuhan sekarang ini selalu membebani majikan dengan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan supaya buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dan majikan dibebani juga kewajiban untuk menjaga supaya buruh terhindar dari bahaya kecelakaan.⁸

Satu lagi undang-undang yang mengatur keselamatan kerja yaitu undang-undang kecelakaan yang diundangkan pada tahun 1947 dan dinyatakan berlaku pada tahun 1951. Undang-undang kecelakaan menentukan kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan atau penyakit akibat kerja, dari itu nama Undang-undang Kompensasi

⁸ Abdul Rahman Budiono, "*Hukum perburuhan Indonesia*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), cet. Ke-1, h. 227

Pekerja (Workmen Compensation Law). Undang-undang kecelakaan perlu ditinjau kembali, apa bila dilihat dari sudut besarnya kompensasi yang tidak mencukupi, dan sebagai penilaian hebat-tidaknya suatu cacat tidaklah cukup faktor-faktor anatomis dan faal saja, melainkan harus Diperhatikan pula faktor-faktor psikologis, sosial dan ekonomis.⁹ Dengan demikian, sasaran undang-undang keselamatan kerja meliputi dua hal, yaitu:

- a. Perundang-undangan yang bersasaran pencegahan kecelakaan akibat kerja.
- b. Perundang-undangan yang bersasaran pemberian kompensasi kecelakaan yang sudah terjadi.¹⁰

Selain undang-undang kecelakaan kerja terdapat pula undang-undang dan peraturan-peraturan Pemerintah lain yang sedikit banyak bertalian dengan higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja diantaranya:

- a. Artikel 10 dari "Politie mijn reglement stbl. 1916" memuat antara lain Peraturan hygiene dalam pertambangan.
- b. "Veilighieds ordonantie 1910" didasarkan atas besarnya kekuatan tenaga penggerak yang terdapat dalam satu perusahaan. Dari ordonantie di bentuk peraturan khusus untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Sekarang ada 5 peraturan khusus antara lain peraturan

⁹ Suma'mur P.K., M.Sc, *Op. Cit.* hal. 32

¹⁰ Imam Supomo, *Op. Cit.* h. 7

husus AA yang mengatur pertolongan pertama pada kecelakaan (PPP & K),

- c. Peraturan Menteri Perburuahan tentang Syarat-Syarat Kebersihan dan Kesehatan Tempat Kerja (1964) merupakan penetapan terperinci mengenai syarat-syarat tempat kerja, yang secara garis besar telah diatur dalam Undang-undang Kerja pasal 16 ayat 1. Peraturan ini memuat peraturan umum, tempat kerja, kebersihan, ventilasi umum dan suhu, pengontrolan kontaminasi udara, ventilasi keluar setempat, alat-alat perlindungan perseorangan, penerangan yang cukup, getaran dan suara, mencegah penyakit menular.¹¹

2. Peraturan Perundang-undangan tentang Kesehatan Kerja

Awal timbulnya peraturan kesehatan kerja karena adanya kesewenang-wenangan majikan terhadap buruh yang dengan kesewenang-wenangan itu sehatan buruh, baik fisik maupun non fisik menjadi terganggu melihat latar belakang kelahirannya itu sudah dapat diduga bahwa peraturan kesehatan kerja ditujukan kepada majikan. Peraturan kesehatan kerja banyak membebani majikan dengan kewajiban. Oleh karena itu dapat dikatakan seluruha ketentuan dibidang bkesehatan kerja bersifat memaksa.

¹¹ Dr. Suma'mur P.K., M.Sc, *Op. Cit*, h. 41

Undang-undang Nomor 12 tahun 1948, yakni Undang-undang kerja, sebagai undang-undang pokok kesehatan kerja sangat menonjolkan sifat memaksa itu, yang diperkokoh dengan sangsi pidana. Di dalam penjelasan undang-undang ini ditegaskan bahwa undang-undang ini bersifat hukum umum (*publiek rechtelijk*) dengan sangsi hukuman.¹²

Kesehatan kerja yang pertama diatur dalam *Maatregelenter Bepaliking van de Kinderrarbeid en de nachtarbeid van de Vrouwen* (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari, ordinansi tanggal 17 Desember 1925 nomor. 647, mulai berlaku tanggal 1 maret 1926) dan dalam *Bepalingen betreffende de arbeid van Kinderen en jeugdige personen aan Boord van schepen* (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal, ordinansi tanggal 27 maret 1926, Stbl. 1926 No 87, mulai berlaku pada tanggal 1 mei 1926).¹³

Dalam bidang kesehatan kerja kita sudah memiliki undang-undang nasional secara khusus, yaitu UU No. 12 tahun 1948 dan diberlakukan untuk seluruh Indonesia pada tanggal 6 januari 1951.

Undang-undang kerja ini, dalam penjelasannya di maksud sebagai undang-undang pokok yang memuat aturan dasar tentang pekerjaan anak, pekerjaan orang muda dan pekerjaan wwanita,

¹² Abdul Rachman Budiono, S.H, M.A. *Op. Cit*, h. 188

¹³ Imam Supomo, *Op. Cit*, h. 7

waktu kerja, waktu Istirahat, tempat kerja dan perumahan buruh. Singkatnya undang-undang kerja ini adalah undang-undang pokok kesehatan kerja.

Undang-undang yang bersifat pokok ini dimaksudkan sebagai suatu pernyataan politik negara Indonesia mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi buruh selaras dengan pasal 27 (2) UUD 1945.

Sedangkan dalam pasal 10 UU Nomor 14 tahun 1969 tertera “Pemerintah membina perlindungan kerja dan mencakup:

- a. Norma Keselamatan Kerja;
- b. Norma Kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- c. Norma kerja;
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja”.¹⁴

Dibandingkan dengan bidang-bidang lainnya, peraturan keselamatan kerja dapat dikatakan lebih lengkap dan memadai. Hal ini disebabkan paling tidak dua alasan. *Pertama*, apabila peraturan bidang kesehatan kerja tidak diprioritaskan, maka banyak peraturan dibidang lainnya akan kehilangan atau kekurangan maknanya. *Kedua*, peraturan bidang kesehatan kerja merupakan peraturan

¹⁴ *Ibid*, h. 23 - 38

yang langsung menampakan perlindungannya terhadap buruh dengan cara meletakkan kewajiban-kewajiban pada pengusaha.

Menurut dr. Intan Entjang, hygiene perusahaan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari usaha kesehatan masyarakat yang ditujukan pada masyarakat pekerja, masyarakat sekitar perusahaan dan masyarakat umum yang menjadi konsumen dari hal-hal produksi perusahaan. Ada pun tujuan hygiene perusahaan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Agar masyarakat pekerja dapat mencapai derajat kesejahteraan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial.
- b. Agar masyarakat sekitar perusahaan terlindungi dari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan oleh bahan-bahan yang berasal dari perusahaan.
- c. Agar hasil produksi perusahaan tidak membahayakan kesehatan masyarakat konsumennya.
- d. Agar efisiensi kerja dan daya produktifitas kerja karyawan meningkat.¹⁵

Sedangkan tujuan norma-norma kesehatan kerja ialah “memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan

¹⁵ Indah Entjang, “*Ilmu Kesehatan Masyarakat*”, (Bandung: Alumni, 1981), h. 158

khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya”.¹⁶

Peraturan di bidang kesehatan kerja di Indonesia diantaranya adalah :

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan 13 tahun 1950 diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 7;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh, Lembaran Negara 1954 Nomor 37, yang diperluas lingkupnya oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trnsmigrasi Nomor: KPTS. 69 /MEN/1980, tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan bagi Buruh;
- 3) Maatregelen ter Beperking van de Kinder-arbeid en de Nacht-arbeid van Vrouwen (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita pada Malam Hari), Staatsblad 1925 Nomor 947, juga, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.01/MEN/1987, tentang Perlindungan bagi anak yang Terpaksa Bekerja;

¹⁶ Imam Supomo, *op. Cit*, h. 8

- 4) Bepalingen Betreffende de arbeid van Kinderen en Jeugdige Personen aan Boord van Schepen (Peraturan tentang Pekerja Anak dan orang muda di Kapal), Staatsblad 1926 Nomor 87;
- 5) Panglongreglement (Peraturan tentang Panglong) Staatsblad 1923 Nomor 220;
- 6) Undang-undang Nomor 23 tahun 1948, Undang-undang pengawasan perburuhan yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 4;
- 7) Voorschriften Omtrent de Dienst-en rusttijden van Bestuurderes van Motorrijtuigen (Peraturan tentang waktu kerja dan tentang waktu Istirahat bagi pengemudi kendaraan bermotor), Staatsblad 1936 Nomor 451;
- 8) Stoom-ordonnantie (Peraturan tentang Ketel Uap), Staatsblad 1930 Nomor 225;
- 9) Stoom-verordening (Aturan Pelaksanaan Peraturan tentang Ketel Uap) Staatsblad 1930 Nomor 336 diubah dengan Staatsblad 1934 Nomor 462 dan Staatsblad 1937 Nomor 324, juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1971 tentang Peraturan Pemungutan Biaya Pemeriksaan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Perusahaan;

- 10) Loodwit-ordonnantie (Peraturan Timah Putih) Staatsblad 1931 Nomor 509, yakni Peraturan tentang Pencegahan Pemakaian Timah Putih Kering;
- 11) Vuurwerk-ordonnantie (Aturan tentang Petasan) Staatsblad Nomor 142 diubah dengan Staatsblad 1933 Nomor 9;
- 12) Vuurwerk-verordening (Aturan Pelaksanaan Peraturan tentang Petasan) Staatsblad 1933 Nomor 10;
- 13) Undang-undang Nomor 13 tahun 1953 tentang Wajib Melaporkan Perusahaan. Undang-undang ini telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- 14) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.¹⁷

C. Bentuk-bentuk Jaminan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Tenaga Kerja

1. Jaminan Keselamatan Kerja Menurut Hukum Positif

a. Bentuk Jaminan Keselamatan Kerja Menurut hukum Positif

Perencanaan yang baik penting sekali bagi keselamatan kerja sebagaimana dalam produksi. Dan masalah ini harus benar-benar diperhatikan pada saat perencanaan dan bukan baru

¹⁷ Abdul rachman Budiono, *Op.Cit*, h. 189-191

dipikirkan kemudian sesudah perusahaan telah mulai beroperasi, perencanaan tetap penting untuk mencapai standar keselamatan yang setinggi-tingginya atau efisiensi selanjutnya. Di dalam mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja di adakan usaha prefentif baik dalam bentuk pendidikan maupun penyuluhan guna melakukan tindakan-tindakan untuk mencegah manusia dari gaya penyakit, kecelakaan kerja dan upaya untuk memperpanjang umur manusia dengan meningkatkan lingkungan hidup serta mencegah timbulnya peristiwa dan sebab yang mengakibatkan stress.¹⁸

1) Ketatarumahtangaan yang baik dan keteraturan

Pemeliharaan tata rumah tangga yang baik dan keteraturan adalah sangat penting bagi keselamatan dan kesehatan kerja.

Jika segala sesuatu disediakan tempat dan segala sesuatunya berada di tempat yang diperuntukan baginya, kecelakaan-kecelakaan cenderung menghilang.

Keteraturan juga berarti penyimpanan barang-barang secara rapi dan pembuangan sampah-sampah industri secara baik.

¹⁸ Suma'mur P.K., "*Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*", (Jakarta: Haji Masagung, 1981). h. 293

Diantara syarat-syarat keselamatan kerja dalam UU No.1 tahun 1970, antara lain:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
 - 2) Memberi pertolongan pada kecelakaan
 - 3) Memberi alat pelindung.
- 2) Pakaian Kerja

Pakaian kerja termasuk sepatu, seringkali tidak memadai untuk melakukan pekerjaan. Kadang tenaga kerja berpakaian dengan pakaian tua yang sudah usang, yang sudah tidak layak pakai. Keadaan ini selain merugikan dilihat dari keselamatan juga menunjukkan suatu mutu kehidupan yang rendah.

Pakaian kerja biasa, tidak bisa melindungi tenaga kerja terhadap logam panas, asam-asam dan aneka resiko lainnya.

- 3) Peralatan Perlindungan Diri

Cara pencegahan kecelakaan yang baik adalah peniadaan bahaya. Namun jika hal tersebut tidak mungkin, perlu diberikan perlindungan diri kepada tenaga kerja. Adapun aneka alat-alat perlindungan diri, antara lain:

- a) Kaca mata

Salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan yang menimpa mata. Kebanyakan orang tidak terbiasa dengan memakai kaca mata ketika sedang bekerja

dengan alasan mengganggu pelaksanaan kerja dan mengurangi kenikmatan kerja.

b) Sepatu Pengaman

Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban-beban berat yang menimpa kaki.

c) Sarung Tangan

Harus diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan agar jari-jari akan bebas dan leluasa serta tidak menghambat kerja.

d) Topi Pengaman atau Helmet

Topi pengaman harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda-benda yang jatuh.

e) Perlindungan Telinga

Jika perlu, telinga harus dilindungi dengan alat perlindungan terhadap kebisingan.

4) Peringatan dan tanda-tanda

Peringatan dan tanda-tanda juga dapat dipergunakan untuk berbagai keperluan diantaranya untuk membawa pesan instruksi, peringatan atau memberi keterangan secara umum. Misalnya, “Dilarang Merokok”, atau “awas Tegangan Tinggi”.

5) Penerangan

Penerangan merupakan suatu aspek lingkungan fisik penting bagi keselamatan kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penerangan yang tepat dan disesuaikan dengan pekerjaan berakibat produksi yang maksimal dan ketidak efisienan yang minimal, dan dengan begitu secara tidak langsung membantu mengurangi terjadinya kecelakaan.

6) Kebisingan

Kebisingan mempengaruhi konsentrasi dan dapat membantu terjadinya kecelakaan. Kebisingan membuat orang malas bekerja dan mempengaruhi faktor produksi.¹⁹

b. Jaminan Keselamatan Kerja Menurut Hukum Islam

Agama Islam sangat menganjurkan keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari ancaman-ancaman yang akan membahayakan diri dan keluarga. Sebagaimana firman Allah dalam surat at-Taghabun: 11:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ^{قلی} وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ ^{قلی} اللَّهُ ^{قلی} كُلَّ شَيْءٍ عَلِيمٌ. (التغابن/64: 11)

Artinya: "Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah; dan barang siapa yang beriman kepada Allah, niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada

¹⁹ *Ibid.*, h. 296-301

hatinya. Dan Allah maha mengetahui segala sesuatu (QS. At-Taghabun /64:11).

Salah satu tujuan hukum Islam adalah memelihara al-umur al-dlaruriyah dalam kehidupan manusia, yakni hal-hal yang menjadi sendi eksistensi kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Artinya bila sendi-sendi itu tidak ada, kehidupan mereka menjadi kacau balau, kemaslahatan tidak tercapai dan kebahagiaan ukhrawi tidak dapat dinikmati. Urusan-urusan dlaruri itu ada lima macam:

- 1) Agama
- 2) Jiwa
- 3) Akal
- 4) Keturunan dan
- 5) Harta milik²⁰

Jaminan keselamatan agama (المحافظة على الدين) yaitu dengan menghindarkan timbulnya fitnah dan keselamatan dalam agama serta mengantisipasi dorongan hawa nafsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah pada kerusakan penuh.²¹

Maqashid syari'ah yang lima tersebut sangat erat sekali hubungannya dengan tenaga kerja dan majikan sebagai pengusaha

²⁰ Muchtar Yahya dan Fathurrahman, "Dasar-dasar pembinaan Hukum Fiqh Islam", (Bandung: Al-Ma'arif, 1993), h. 334

²¹ Muhammad Abu Zahrah, "Ushul al-Fiqh", (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995), cet. Ke-1, h. 425-426

karena kedua-keduanya merupakan bagian dari anggota masyarakat yang dalam tindakannya dalam berkarya menggunakan dan menjadikan lima hal tersebut sebagai landasan hidup.

Jaminan keselamatan jiwa (*المحافظة على النفس*) ialah jaminan keselamatan atas hak hidup yang terhormat dan mulia. Termasuk dalam cakupan pengertian ini ialah keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan manusia.

Jaminan keselamatan akal (*المحافظة على العقل*) ialah terjaminnya akal pikiran dari kerusakan yang menyebabkan orang yang bersangkutan tak berguna di masyarakat, sumber kejahatan bahkan menjadi sampah masyarakat. Upaya pencegahan yang bersifat preventif yang dilakukan syariat Islam ditujukan untuk meningkatkan daya nalar dan menjaganya dari hal-hal yang membahayakan.

Keselamatan keluarga dan keturunan (*المحافظة على النسل*) ialah jaminan kelestarian populasi umat manusia agar tetap hidup berkembang, sehat dan kokoh, baik pekerti dan agamanya.

Jaminan keselamatan harta benda (*المحافظة على المال*) yaitu dengan meningkatkan kekayaan secara proporsional melalui

Kajian empiris menyatakan bahwa prinsip-prinsip sosial dalam hukum al-Qur'an terfokus pada terealisasinya kemaslahatan bagi mayoritas umat dan mencegah sarana-sarana yang akan mengganggu keselamatannya. Masyarakat yang kokoh berkepentingan untuk melestarikan dan merealisasikannya dan mencegah bentuk-bentuk penyakit sosial yang mengancam eksistensi lima aspek maqasid syari'ah. Karena itulah syari'at Islam sangat mendorong dua hal:

1. Mengupayakan kemaslahatan (جلب المنفعة)
2. Mencegah bahaya (دفع الضرر)

Syari'at Islam menegaskan bahwa mencegah bahaya lebih diprioritaskan ketimbang mengupayakan kemaslahatan, apabila kemaslahatan seimbang dengan bahaya keterpautan keduanya tidak jelas.²²

Untuk menjamin keselamatan kerja dalam berkarya di berbagai sektor industri, menjaga keselamatan jiwa (النفس) manusia dan lingkungan kerja merupakan usaha melestarikan kehidupan yang

²² Abu Zahrah, "Membangun Masyarakat Islam", (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), h.55

مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا... (النساء : 85)

Artinya: "Barang siapa yang memberikan syafaat yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya..." (QS. An-Nisa /4:85)

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَتَعَدَّوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

(الشعرا: 183)

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu meraja lela di muka bumi dengan membuat kerusakan" (QS: asy'syu'ara /26:183)²⁴

Dan pembangunan usaha industri haruslah berwawasan lingkungan. Para majikan sebagai pengusaha industri harus secara sadar dan berencana menggunakan dan mengolah sumber daya secara bijaksana dan efisien agar pembangunan industri tersebut berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu hidup dan kesejahteraan pengusaha dan para karyawan, masyarakat sekitar dan

²³ Syafa'at yang baik adalah setiap syafaat yang ditujukan untuk melindungi hak seorang muslim atau menghindarkannya dari suatu kemudharatan

²⁴ Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: 1986), h.

keseimbangan serta kelestarian sumberdaya. Usaha industri harus mencegah timbulnya kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan hidup. Jadi wujud suatu usaha industri bukan saja untuk kepentingan pribadi tapi juga untuk memaksimalkan dampak positif dan meminimalkan atau menghilangkan dampak negatif terhadap pengusaha, karyawan dan lingkungan sekitar.

Di dalam al-qur'an disebutkan bahwa untuk mencegah terjadinya dampak negatif berupa bahaya keselamatan bekerja, kerusakan dan pencemaran maka manusia dalam berfikir dan berbuat haruslah berpegang pada prinsip *ikhshan*, berorientasi kepada yang paling baik dan benar, karena semua amal ditujukan untuk pengabdian pada Allah.²⁵

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَىٰ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ

لَا يُحِبُّ الْمُقْسِدِينَ.

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan oleh Allah padamu itu kebahagiaan negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah

²⁵ H. Ahmad Gojali, " Menuju Masyarakat Industri yang Islami", (Jakarta: Dwi Cahya, 1995), h. 51

Sebagai perusahaan yang telah menyiapkan alat-alat perlindungan diri dari ancaman kecelakaan kerja, hendaknya diiringi pula dengan kesipan mental tenaga kerja sebelum melakukan pekerjaan untuk memelihara ketenangan, baik ketenangan pribadi (lahir dan batin) maupun ketenangan lingkungan kerja.

Sebaliknya sikap tergesa-gesa dapat merusak pekerjaan dan membuatnya tidak bermutu sebagaimana yang diharapkan. Rasulullah saw telah memperingatkan agar dalam setiap tindakan dalam beraktifitas selalu berhati-hati.

“Sikap tergesa-gesa itu dari syaitan”

Tidak diragukan lagi bahwa kebisingan merupakan salah satu sebab terjadinya ketegangan dan keguncangan jiwa serta mempengaruhi produktifitas kerja.

Menurut ajaran Islam orang yang menimbulkan kebisingan atau membuat keonaran terhadap orang lain berarti ia telah kehilangan prinsip cinta kasih dan kasih sayang sesama manusia.²⁷

Al-qur'an memerintahkan kita untuk berlaku sakinah (tenang) dan sopan. Firman Allah dalam surat Luqman: 19

وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَاعْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ

الْحَمِيرِ. (لقمان/31: 19)

²⁶ Al-Qur'an dan terjemahnya, *Op. Cit.*, h. 623

²⁷ Ahmad Syauqi al-Fanjari, *Op.Cit.*, h. 119

Artinya:“Dan sederhanakanlah kamu dalam berjalan dan lunakanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara adalah suara keledai”.(QS: Luqman /31:19)

Realitas yang merugikan tenaga kerja ini banyak tersebar di perusahaan-perusahaan, baik besar maupun kecil. Dan akan mengancam keselamatan kerja yang akhirnya terhentinya faktor produksi. Oleh karena itulah keselamatan kerja merupakan usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi buruh dan lingkungannya.²⁸

2. Bentuk Jaminan Kesehatan Kerja

a. Jaminan Kesehatan Kerja Menurut hukum Positif

Hukum perburuhan bermaksud melindungi buruh. Keseluruhan norma-norma hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi buruh. Oleh karena itu, tidak tepat menyebut perlindungan buruh hanya untuk bidang-bidang tertentu saja dari hukum perburuhan. Untuk bidang yang dulu disebut perlindungan buruh atau *arbeidsdescherming*, dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja.

1) Tempat Kerja

²⁸ *Ibid.*, h. 9

Tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan (pasal 16 (1) UU No. 12 tahun 1948).²⁹

Tempat kerja ialah setiap tempat kerja, terbuka atau tertutup, yang lazimnya digunakan atau dapat digunakan atau dapat diduga akan digunakan untuk melakukan pekerjaan, baik tetap maupun sementara.³⁰

Pada peraturan menteri perburuhan No 7 tahun 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja, diatur secara rinci syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu: "Halaman tempat kerja baik halaman depan maupun belakang terpelihara dengan bersih, teratur, rata dan tidak becek serta tidak berdebu".

Untuk keperluan pengaliran air harus cukup saluran yang kuat dan bersih. Saluran yang melintasi halaman harus tertutup. Pada pasal 4 UU No 7 tahun 1986 mengatur "Gedung harus kuat buatannya dan tidak boleh ada bagian yang mungkin roboh dan terbuat dari bahan yang tidak mudah terbakar".

Sedangkan peraturan yang mengatur ruangan kerja diatur dalam pasal 5 UU No 7 tahun 1986 yaitu : "Setiap ruang kerja

²⁹ Imam Supomo, "*Hukum perburuhan Undang-undang dan Peraturan-Peraturan*", (Jakarta: Djambatan, 1994), Cet. ke-8, h. 329

³⁰ *Ibid.*, h. 372

harus dibuat dan diatur sedemikian rupa sehingga setiap orang yang melakukan pekerjaan di ruangan itu mendapat ruangan udara”.

Luas ruangan kerja harus sedemikian rupa sehingga setiap pekerja dapat tempat yang cukup untuk bergerak secara bebas.

Lantai di dalam ruangan kerja harus dibuat dari bahan yang keras, tahan air dan bahan kimia yang merusak, dasar dan tidak licin.

Pasal 10 UU No 7 tahun 1986 mengatur tentang Cahaya siang dan penerangan buatan yaitu: “Jarak antara gedung dan bangunan lainnya harus sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu masuknya cahaya siang ke tempat kerja”.

Setiap tempat kerja harus mendapat penerangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

Jendela, lubang atau dinding gelas yang dimaksudkan untuk memasukan cahaya harus selalu bersih dan luas seluruhnya harus $\frac{1}{6}$ dari luas lantai tempat kerja.

Pada pasal 8 UU No 7 tahun 1986 mengatur tentang tata letak ruang dapur dan kamar makan “Di mana diadakan dapur dan kamar makan, maka dapur, kamar makan dan alat keperluan makan harus selalu bersih dan rapi”.

Dapur dan kamar makan tidak boleh berhubungan langsung dengan ruang kerja dan harus mendapat penerangan yang baik.

Pasal 9 UU No 7 tahun 1986 mengatur tentang alat perlengkapan yaitu : “Untuk buruh yang bekerja sambil duduk harus disediakan tempat duduk yang memenuhi syarat tertentu”.

Tempat duduk harus memenuhi ukuran yang sesuai dengan tubuh orang Indonesia pada umumnya. Tempat duduk harus memberi kesenangan duduk dan menghindarkan ketegangan otot serta harus memudahkan gerak-gerik untuk bekerja juga harus mempunyai sandaraan.

Sedangkan pasal 6 dan pasal 7 UU No 7 tahun 1986 mengatur tentang letak tempat mandi dan kakus yaitu ; “Di tempat yang harus dianggap perlu, harus diadakan tempat mandi, tempat cuci muka dan tangan, tempat ludah dan tempat pakaian menurut kepentingan masing-masing”.

Untuk kaum buruh harus disediakan kakus. Kakus harus dibuat dari bahan yang kuat dan harus terpisah pria dan wanita, sehingga tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesusilaan.

Kakus tidak boleh berhubungan langsung dengan ruangan kerja.³¹

2) Perumahan Buruh

Sebagai mana telah disebutkan di atas, undang-undang kerja memuat ketentuan bahwa selain tempat kerja juga perumahan buruh yang di sediakan oleh majikan atau pengusaha harus memenuhi syarat-syarat kesehatan dan kebersihan.

Pengusaha atau majikan yang sepenuhnya bertanggung jawab atas tersedianya perumahan tenaga kerja yang pantas dan layak, terpeliharanya tempat tinggal buruh dalam keadaan baik dan bersih.

Sejak paska kemerdekaan, para pegawai negeri, yang bekerja di pemerintah mendapat tempat tinggal yang cukup memadai, baik dari segi kebersihan, maupun kelayakan huni untuk dia dan keluarga.

Sekarang pun demikian, bukan hanya pegawai negeri, pihak swasta pun menyediakan perumahan untuk para karyawan untuk mengurangi beban hidupnya. Biasanya jarak antara tempat kerja atau kantor dan perumahannya tidak berjauhan untuk menghemat waktu.

³¹ Imam Supomo, "*Hukum Perburuhan Bidang kesehatan kerja*", (Perlindungan Buruh), (Jakarta: Pradnya Paramita, 1981), cet. ke-4, h. 109-117

Tunjangan perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja sudah merupakan kebutuhan mendasar. Hal ini dapat di maklumi mengingat biaya dokter dan biaya obat-obatan semakin mahal serta biaya rawat inap di rumah sakit, di kota-kota besar hampir menyamai ongkos menginap di kamar hotel berbintang, belum lagi untuk jaminan lagi lainnya.

Adapun alasannya, masalah pemeliharaan kesehatan agaknya telah menjadi perhatian yang serius bagi tenaga kerja dan pengusaha. Sebab kebanyakan karyawan akan merasa aman secara psikologis bila perusahaanya sudah mempunyai program tunjangan daan pemeliharaan kesehatan.

Depnaker Tenaga Kerja menerapkan sistem audit untuk penerapan K3 di perusahaan. Ada dua alasan Depnaker menerapkan sistem audit, *pertama*, untuk menjawab tuntutan pasar global atas produk dan industri yang memenuhi persyaratan K3. *Kedua*, adanya kecenderungan menjadikan isu K3 sebagai salah satu hambatan non tarif.

Program K3 sangat berpengaruh terhadap program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kualitas hidup pekerja akan lebih baik melalui jaminan K3. Sebab akan tercipta

situasi kerja yang aman, tentram dan sehat yang pada gilirannya mendorong pekerja bekerja lebih produktif.³²

b. Jaminan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Islam

Dalam diri manusia ada dua unsur kesehatan, jasmani dan rohani, yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap usaha mewujudkan hasil kerja yang efektif.

Kesehatan jasmani diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang memerlukan tenaga fisik, di samping juga berpengaruh besar terhadap produktifitas kerja, psikisnya terutama dengan mengambil keputusan yang memerlukan proses berfikir. Kesehatan rohani berupa kondisi mental yang bebas dari tekanan rasa takut, khawatir dan cemas, sangat berpengaruh pada produktifitas kerja.³³

Karena manusia terdiri dari jiwa dan raga dan ia harus memeliharanya, meyakinkan bahwa raganya sehat dan harus kuat sehingga dia secara aktif dapat berperan dalam tugas-tugas spiritual untuk menyehatkan jiwanya. Karena itulah nabi mengatakan:

المؤمن قويٌّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنُونَ الضَّعِيفِ

(رواه مسلم)

³² Depnaker Terapkan Sudit K3, Republika, (Jakarta), 17 Januari 1997, h.13

³³ Ahmad Gozali, Op. Cit., h.67

Artinya: “Orang mukmin kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dari pada orang mukmin yang lemah” (HR. muslim).³⁴

Sudah terjadi rahasia umum bahwa menjamin kesehatan seseorang harus memiliki menu yang seimbang terdiri dari makanan dan minuman yang bergizi dan menghindari dari segala sesuatu yang dapat merusak kesehatan tubuh.

Usaha-usaha pemeliharaan kesehatan sangat diperhatikan oleh islam, bukan hanya petunjuk dan anjuran saja yang diberikan tapi dalam praktek peribadatan yang bertujuan untuk beribadah pada Allah dalam rangka menciptakan keseimbangan hidup manusia jasmanai dan rohani, dunia dan akhirat.

Hal ini dapat kita telusuri dari hubungan kesehatan dengan agama dalam syari’at yakni sebagai berikut:

- 1) Kesehatan lingkungan dan perorangan yang meliputi kebersihan badan, tangan, gigi, kuku dan rambut. Demikian pula kebersihan lingkungan, jalan, rumah, tata kota, sumur dan seterusnya.
- 2) Nutrisi (kesehatan makanan), ini terbagi tiga yaitu: menu makanan yang berfaedah terhadap kesehatan jasmani yang di halalkan agama

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا ...

³⁴ Syeh Ahmad Al-Basyuni, “Syarah Hadist “Cuplikan Nabi Muhammad SAW” *Qabasaat Min As sunnah An Nabiyah*”, (Bandung: Trigenda Karya, 1994), h. 326

Artinya: "Hai sekalian manusia makalah yang halal lebih baik dari apa yang terdapat di bumi..." (QS. Al-baqarah /2:168)

Tata makanan dalam Islam melarang berlebih-lebihan dalam hal makanan, makan bukan karena lapar hingga kekenyangan, memerintahkan berkuasa agar perut besar dan usus beristirahat.

...وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ.
(الأعراف : 31)

Artinya: "...makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan. (QS. Al-a'raf /7:31)

Mengharamkan segala sesuatu yang berbahaya bagi kesehatan seperti bangkai, daging babi, dan sebagainya.³⁵

3) Kesehatan mental dan jasmani

Yakni ajaran-ajaran untuk mencegah terjadinya stres, untuk itu Islam mengajarkan percaya pada Allah dan bersabar dalam menghadapi berbagai penyakit.

4) Bina olah raga

Islam mendorong untuk memiliki keterampilan dan berolah raga seperti renang memanah dan sebagainya yang bermanfaat.

5) Kesehatan kerja

Yakni untuk menjaga upah pekerja dari hal-hal yang membahayakan dalam hubungan kerja, mengganti kerugian dalam musibah kerja, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja

³⁵ Syauqi Al-Fanjari, *Op.Cit.*, h. 5

uang lembur pada setiap penambahan jam kerja dan memberikan upah sebelum keringatnya kering.³⁶

6) Propesionalisme

Islam adalah agama yang pertama yang memerintahkan agar tidak menyerahkan perawatan kesehatannya kecuali pada ahlinya.

7) Metode teologis

Metode teologis ini digunakan untuk menciptakan masyarakat yang sehat. Ini merupakan metode yang menghubungkan antara pendidikan kesehatan dengan akidah umat.³⁷

Untuk menjaga kesehatan kerja buruh Imam Ibnu Qoyyim al-Jauziyyah, menurut A.F. Muksin Ibrahim, menunjukkan bahwa prinsip pengobatan ada tiga, yaitu perlindungan kesehatan, menghindari hal-hal yang membahayakan dan melindungi diri terhadap bahaya. Ia mencontohkan orang sakit atau dalam perjalanan, boleh tidak berpuasa, namun harus menggantinya pada hari-hari yang lain (QS. Al-baqarah /2185). Dan membolehkan orang bertayamum manakala sakit atau ketiadaan air (QS. An-Nisa /4:44)³⁸

Dari contoh diatas, jelas bahwa Islam sangat memperhatikan kesehatan sehingga manusia selalu menunaikan kewajiban-kewajiban yang di bebankan kepadanya.

Karena pentingnya arti kesehatan bagi kehidupan manusia maka hukum Islam menempatkan nilai kesehatan bagaikan mahkota.

³⁶ *Ibid.*, h. 6

³⁷ *Ibid.*, h.8

³⁸ Abdul Fadl Mohsin Ebrahim, “*Isu-isu Biomedis dalam Perspektif Islam*”, (Bandung: Mizan, 1997), H. 33

Prof Dr. Mahmud Syaltut menyatakan bahwa pemeliharaan Islam terhadap kesehatan tidak kurang dari pada pemeliharaan terhadap ilmu pengetahuan. Dan kenyataannya memang tidak ada ilmu tanpa kesehatan, tidak ada harta tanpa kesehatan, tidak ada pekerjaan tanpa kesehatan. Jadi, kesehatan adalah modal manusia dan pangkal kebaikan serta kebahagiaan.³⁹

Oleh karena itu, menjaga kesehatan merupakan suatu faidah dan keharusan abadi yang mesti dilakukan sepanjang masa, sedangkan pengobatan senantiasa berubah seiring dengan hasil penemuan-penemuan obat dan alat-alat kedokteran.⁴⁰



³⁹ Mahmud Syaltut, " *Min Taujihat al-islam* ", (al-Qahirah: daar al-Qalam, tth.), Cet. Ke-3

⁴⁰ Syauqi Al-Fanjari, *Op. Cit.*, h. 193

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN TENAGA KERJA TENTANG JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Kewajiban Pengusaha dan Tenaga Kerja

1. Kewajiban pengusaha Menurut Hukum positif

a. Upah

Hak dan kewajiban yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja yang sah, ialah membayar upah (pasal 1602 KUHPa).

Hal yang pertama dan terpenting untuk pengusaha terhadap karyawan dalam hubungan kerja adalah membayar upah/imbalan berupa uang atas jasanya. Dengan upahlah para tenaga kerja mampu menghidupi dirinya dan keluarganya.

Upah itu harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja.

Ada standarisasi upah menurut daerah masing-masing di Indonesia untuk para karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta. Upah Minimum Regional (UMR) baru yang diberlakukan mulai 1 April 1997 di harapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.

Mengenai pembayaran upah ini ditetapkan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa majikan wajib membayar upah waktu-waktu yang telah ditentukan (pasal 1602), dalam peraturan perburuhan diperusahaan perindustrian, secara teratur dan sedikit-dikitnya sebulan sekali (pasal 2).¹

Mengenai waktu ini diadakan aturan yang agak teliti:

- 1) Jika upah ditetapkan tiap minggu atau waktu yang lebih pendek, tiap kali setelah lewat satu minggu.
- 2) Jika upah ditetapkan untuk waktu yang lebih lama dari satu minggu.
- 3) Jika upah ditetapkan untuk waktu tiap bulan.
- 4) Jika waktu ditetapkannya untuk lebih lama dari satu bulan, tiap kali setelah lewat satu triwulan.²

Jika majikan tidak memenuhi ketentuan waktu pembayaran diatur dalam pasal 1602. Jika upah tidak dibayarkan paling lambat pada hari kerja ketiga setelah hari pembayaran, buruh berhak atas tambahan upah karena kelambatan, yang untuk hari kerja yang keempat sampai dengan hari yang kedelapan berjumlah 5% sehari dan untuk tiap hari selanjutnya 1%.³

¹ Imam Supomo, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", (Jakarta: Djambatan, 1997), Cet ke- 8, h. 119

² *Ibid.*, h. 129

³ *Ibid.*, h. 131

b) Kebersertaan

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja (pasal 17 UU No. 3 tahun 1992), untuk mewujudkan kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang ini terutama kewajiban untuk pengusaha.

Jika perusahaan ini belum ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan ketentuan UU No.3 tahun 1992 pasal 19 (2).⁴

Sebenarnya program ini menghindarkan perusahaan dari kerugian akibat kecelakaan kerja. Biaya cedera, pengobatan penyakit akibat kerja maupun gangguan kesehatan umumnya lebih mahal dibandingkan biaya pencegahannya. Produktifitas pekerja yang sakit akan menurun dan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Belum lagi menimbulkan berbagai macam kerugian mulai dari kerusakan alat-alat produksi, biaya pengobatan, hingga kompensasi kepada pekerja yang cedera atau meninggal.⁵

c) Kewajiban Lain

Di atas telah disebutkan bahwa di samping kewajiban pokok untuk membayar upah dan ikut serta dalam jaminan sosial tenaga

⁴ Abdul Rahman Budiono, *"Hukum Perburuhan di Indonesia"*, (Jakarta: Grafindo persada, 1995), h. 252

⁵ Depnaker terapkan Sudit K3, *Op. Cit*, h. 13

kerja, pengusaha wajib pula untuk mengatur pekerjaan dan mengatur tempat kerja.

Pasal 1602 (6) mewajibkan majikan terhadap buruh yang belum dewasa mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga mereka diberi Kesempatan mengikuti pelajaran di lembaga agama, pelajaran lanjutan, ulangan atau Kejuruan.

Pasal 1602 (4) ditetapkan bahwa buruh yang tidak dapat waktu Istirahat mingguan, berhak atas ganti rugi untuk tiap hari kerja Istirahat mingguan atau waktu istirahat lainnya yang tidak dinikmatinya, sejumlah dua kali upah sehari yang ditetapkan berupa uang.⁶

2. Kewajiban Tenaga kerja Menurut Hukum Positif

Setelah perjanjian kerja di adakan dan disepakati bersama, maka timbulah hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja (pengusaha). Timbul hubungan hak dan kewajiban pekerja antara keduanya.

Diantara kewajiban para pekerja adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan
- b. Bener-benar bekerja dalam waktu yang telah ditentukan
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti

⁶ Imam Supomo, *Op. Cit*, h. 133

- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang rusak, mengenai pekerja mengganti kerusakan barang yang termasuk kesewenangannya tertuju kepada yang merusak barang atas kesengajaan dan kelengahan.

Semua kewajiban ini harus dipenuhi oleh pekerja dan sesuai dengan isi perjanjian.⁷

3. Kewajiban Tenaga Kerja menurut Hukum Islam

1. Amanah dan Bekerja

a. Bekerja secara Profesional

Pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil terbaik, sehingga firman Allah:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي
مَنْ يَشَاءُ وَلِنُسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (النحل/16: 93)

Artinya: "Dan sesungguhnya Allah kamu akan di tanya tentang apa yang kamu kerjakan." (an-Nahl /16: 93).

Hal ini harus disertai sarana ilmiah modern yang canggih.

Allah berfirman:

⁷ Izzuddin Khatib At-Tamimi, "Bisnis Islam", (Jakarta: Fikahati aneska, 1995), Cet ke-2, h.

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ (الزمر/39: 9)

Artinya: "Apakah sama orang-orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu?" (az-Zumar /39: 9).

b. Kejujuran dalam Bekerja adalah Ibadah

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya. Allah SWT. Berfirman:

وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُمْ مِنْ

فَضْلِهِ وَالْكَافِرُونَ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ (الشورى/42: 26)

Artinya: "Dan Dia mmemperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya." (asy-Syura /42: 26).

Sabda Rasulullah saw.

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَعْفُورًا لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

(رواه الطبراني)

Artinya: "Barang siapa di sore hari merasa letih karena bekerja, maka sore itu diampuni (dosanya) di hari kiamat". (HR.

Thabrani)⁸

c. Memenuhi Amanah Kerja adalah Jenis Ibadah yang Paling Utama

⁸ Ibid., h. 286

Islam menilai bahwa memenuhi Amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Rasulullah saw. Bersabda

لَأَنْ يَمْشِيَ أَحَدُكُمْ مَعَ أَخِيهِ فِي قِضَاءِ حَاجَتِهِ أَفْضَلُ مِنْ أَنْ يَعْتَكِفَ فِي مَسْجِدِي هَذَا شَهْرَيْنِ (رواه أحمد)

Artinya: "Salah seorang di antara kamu berjalan beserta saudaranya untuk memenuhi kebutuhannya adalah lebih utama dari pada bertikaf dalam masjidku ini selama dua bulan." (H.R. Ahmad)⁹

d. Dasar Keimanan dalam Islam adalah Amal Perbuatan

Islam mendefinisikan konsep keimanan seperti yang dinyatakan Rasulullah saw.

لَيْسَ الْإِيمَانُ بِالْتَّمَنِّي وَلَكِنَّ الْإِيمَانَ بِمَا وَقَرَ فِي الْقَلْبِ وَصَدَقَهُ الْعَمَلُ (رواه الديلمي)

Artinya: "Iman bukanlah angan-angan, tetapi apa yang bersemayam dalam hati dan mewujudkan dalam bentuk amal perbuatan" (HR. ad-Dailami)¹⁰

2. Mendalami Agama dan Profesi

a. Mendalami Agama

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim, apa pun profesinya. Diriwayatkan dari Ali bin Abi Thalib r.a. bahwa seseorang berkata kepadanya, "saya ingin berdagang, maka doakanlah saya". Ali r.a. menjawab, "apakah,

⁹ Imam Ahmad, "Musnad Ahmad", (tt. Daarul Fikr, t.th), h. 166

¹⁰ Mustafa Muhammad, *Op. Cit*, h. 227

kamu mendalami agama Allah?” orang itu menjawab,” Apakah, boleh mendalami sebagiannya saja?”. Maka, Ali r.a. berkata,” Celaka kamu! Dalami agama, lalu berdagang”

b. Menekuni Pekerjaan

Pekerjaan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika dunia kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreatifitas dalam bekerja.¹¹ Firman Allah SWT.

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (التوبة/9: 105)

Artinya: “Katakanlah (Muhamad)! “ Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaan (amal)mu, dan juga Rasul serta orang-orang mukmin.” (at-Taubah /9: 105).

Pekerja dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja. Rasulullah saw. Bersabda:

قَلِيلُ الْعَمَلِ مَعَ الْعِلْمِ كَثِيرٌ، وَكَثِيرُهُ مَعَ الْجَهْلِ قَلِيلٌ
(رواه السيوطي)

Artinya: “Sedikit kerja dengan ilmu berarti banyak, dan banyak kerja dengan kebodohan berarti sedikit. (HR. a s-Suyuthi).¹²

B. Hak Pengusaha dan tenaga Kerja

1. Hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Positif

¹¹ Abul Muhammad Mursi, *Op. Cit*, h. 167

¹² Mustafa Muhammad, *Op. Cit.*, h. 145

Disamping yang menerima upah atau imbalan atas jasanya, tenaga kerja juga memperoleh jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya, selama hubungan kerja berlangsung.

Buruh merupakan faktor produksi yang diakui disetiap sistem ekonomi. Sebagai faktor produksi. Sebagai faktor produksi, buruh tidak terpisahkan dari kehidupan moral dan sosial, jadi mereka yang mempekerjakan mempunyai tanggung jawab moral dan sosial untuk menjamin kehidupannya dan kehidupan keluarganya.

Dalam UU No 3 tahun 1992 dinyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Dan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya adanya jaminan kecelakaan kerja.

Pasal 8 (1) UU No 3 tahun 1992 berbunyi “ tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.”¹³

¹³ Imam Soepomo, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*”, (Djambatan: 2001), h. 571

Kecelakaan kerja berupa penggantian biaya, antara lain meliputi:

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
 - d) Santunan kematian

b. Jaminan Kematian

Di dalam praktek mungkin saja terdapat kesulitan untuk menentukan apakah suatu kecelakaan bekerja atau bukan. UU No 3 tahun 1992 tidak memberikan kriteria mengenai hal itu.

Pasal 12 (1) menyebutkan “tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian”.

Jaminan kematian meliputi:

- 1) Biaya Pemakaman
- 2) Santunan Berupa Uang

c. Jaminan Hari Tua

Pasal 14 UU No 3 tahun 1992 menyebutkan jaminan hari tua dibayarkan sekaligus atau berkala kepada tenaga kerja.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 16 (1) UU. No 3 tahun 1992 menyebutkan bahwa tenaga kerja suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.¹⁴

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek-aspek preventif, kuratif, dan rehabilitatif, secara tidak terpisah-pisah.

e. Cuti Tahunan

Buruh menjalankan pekerjaan untuk suatu organisasi, harus diberi ijin untuk beristirahat sedikit-dikitnya, dua minggu tiap tahun.¹⁵

f. Cuti Haid

Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.

g. Cuti Hamil/Melahirkan

Buruh wanita harus diberi Istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan.¹⁶

h. Hak Berserikat

Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi perserikatan tenaga kerja (UUD Pasal 28).

i. Hak Perlindungan

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.¹⁷

¹⁴ *Ibid.*, h. 571

¹⁵ *Ibid.*, h. 89

¹⁶ *Ibid.*, h. 102

¹⁷ *Ibid.*, h. 5

2. Hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

a. Hak Bekerja

1) Hak Memilih Pekerjaan yang Sesuai

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki. Disebutkan dalam hadis,¹⁸

كُلُّ مَيْسَرٍ لِمَا خُلِقَ لَهُ (رواه البخارى ومسلم)

Artinya: "Setiap orang diberi kemudahan (mudah) untuk melakukan sesuatu yang sesuai diciptakan dengan penciptaan (bakat) -Nya". (HR Bukhori dan Muslim)¹⁹

Allah SWT. Berfirman:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (النجم/53:39)

Artinya: "Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. an-Najm /53:39)

2) Persamaan Pria dan Wanita dalam Bekerja

Islam menyamakan kedudukan pria dan wanita dalam bekerja. Islam membolehkan wanita melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan syari'at dan dijalankan secara baik, serta tidak bertentangan dengan tabiatnya. Al-qur'an menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun di hargai sebagaimana pria.

Allah SWT. Berfirman:

¹⁸ Abdul Hamid Mursi, "SDM yang produktif (pendekatan Al-qur'an dan Sains)", (Jakarta: Gema insani Press, 1997), cet. Ke-1, h. 155

¹⁹ Mustafa Muhammad, "Al-Jaamius Shoghir al-Manaawy", (tt, Daarul Hayaail Kitabul Arabiyah, 1954), Juz 2, h. 158

...لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْتُمْ وَأَلِّئْنَاصَاءَ نَصِيبٌ مِّمَّا
 كَتَبْتُمْ وَأَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
 عَلِيمًا (النساء/4: 32)

Artinya: "...bagi laki-laki bagian dari apa yang telah mereka usahakan, dan bagi Perempuan bagian dari apa yang telah mereka usahakan (pula)." (an-Nisa /4:32)

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ
 ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ (آل عمران/3: 195)

Artinya: "Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyalahkan amal orang yang beramal diantara kamu, baik laki-laki maupun perempuan (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebgagian yang lain." (Ali Imran/3: 195)

3) Profesionalisme

Hak kerja dalam islam juga di dasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat islam sangat menekankan prestasi kerja. Rasulullah saw. Bersabda:

مَنْ وُلِّيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَوَلَّى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ
 مَنْ هُوَ أَصْلَحَ مِنْهُ، فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ (رواه ابن
 عمر)

Artinya: "Barang siapa diberi kuasa melaksanakan urusan orang-orang Islam, lalu ia menugaskan seseorang Padahal ia menemukan orang lain yang lebih baik darinya, maka ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya". (HR. Ibn Umar)²⁰

²⁰ Ibid, h. 320

Dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran. Rasulullah SAW. Bersabda:

إِذَا ضِيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ ، فَقَالَ الرَّجُلُ : وَكَيْفَ إِضَاعَتِهَا؟ فَقَالَ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا وُضِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى وأحمد)

Artinya: "Jika Amanah telah disia - siakan, tunggulah kehancuran". Lalu sahabat bertanya, "ya Rasulullah, Bagaimana menyia-nyiakkan?" Rasulullah SAW. menjawab, jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya". (HR. Bukhori dan Ahmad)²¹

4) Kedudukan dan Pekerjaan dalam Islam

Konsep kerja dalam Islam amat luas dan meliputi berbagai sektor pekerjaan dan produksi, baik materi maupun pemikiran. Tetapi yang dituntut dari seorang muslim sejati adalah aktivitas fisik sebagai prioritas. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT :²²

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ
(يس/36:35)

Artinya: "Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?" (Yasin /36:35)

Para fuqaha telah memasukkan seluruh pekerjaan seni maupun profesi lainnya dalam kategori *fardhu kifayah*. Keharusan bagi umat untuk memilih spesialisasi tertentu

²¹ Imam Bukhori, "Shahih Bukhori", (tt, Daarul Fikr, t.th), juz 1, h. 165

²² Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit.*, h. 158

secara profesional, misalnya: dokter, arsitek, penulis, guru, fotografer dan lain-lain.

5) Kewajiban Pemerintah Menyediakan Lapangan Pekerjaan

Sesungguhnya mendapat pekerjaan adalah hak sakral setiap orang, pria maupun wanita. Seseorang bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Jika seseorang tidak mampu memperoleh pekerjaan untuk dirinya, maka tanggung jawab itu beralih pada pemerintah. Dalam perspektif Islam, pemerintah harus memberikan propesi yang tepat baginya atau membantunya selama waktu tertentu, yaitu selama belum memperoleh pekerjaan karena sebab-sebab diluar dirinya.

b. Hak Memperoleh Gaji

a) Gaji Sesuai dengan Pekerjaan

Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan, atau anarki. Allah SWT. Berfirman:

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ
(الأعراف/7:85)...

Artinya: "...Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya..." (al-A'raf /7:85)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف/46:19)

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (al-Ahqaf /46:19).

b) Perbedaan Tingkat Gaji

Islam menetapkan bahwa gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji yang di tentukan berdasarkan jenis dan pentingnya suatu pekerjaan.²³ Allah SWT berfirman:

وَمَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (الصافات/37:39)

Artinya: "Dan kamu tidak diberi pembalasan melainkan terhadap kejahatan yang telah kamu kerjakan." (ash-Shaffat /37:39)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَهَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف/46:19)

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan." (al-Ahqaf 46/ 19)

c) Menentukan Rangsangan Kerja

Islam memberi peluang adanya rangsangan kerja baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif, maupun yang negatif dalam bentuk sangsi. Tujuan pemberian rangsangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan. Selain itu rangsangan akan mengurangi kecerobohan bekerja serta menambah keseriusan dan efektifitas kerja. Allah SWT berfirman:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (الزلزلة/99:7-8)

Artinya: "Maka barang siapa yang melakukan kebaikan sekecil atom pun akan dilihat (Allah). Dan barang siapa yang melakukan kejahatan sekecil apapun akan dilihat (Nya)." (al- Zalzalah /99:7-8).²⁴

²³ Ibid., h. 159

²⁴ Ibid., h. 160

d) Hak Cuti dan Keringanan Pekerja

1) Jam Kerja, Libur, dan Cuti

Hak Cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ (البقرة/2):
(185)

Artinya: "Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu." (al-Baqarah /2:185)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا (البقرة/2: 286)

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (al-Baqarah /2:286)

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا
(النساء/4: 28)

Artinya: "Allah menghendaki keringanan bagimu, dan manusia dijadikan bersifat lemah." (an-Nisa' /4:28)

Rasulullah SAW bersabda:

رَوِّحُوا الْقُلُوبَ سَاعَةً بَعْدَ سَاعَةٍ، فَإِنَّ الْقُلُوبَ إِذَا كَلَّتْ
عَمِيَتْ (رواه البخارى ومسلم)

Artinya: "Istirahatkanlah hati dari waktu ke waktu, sesungguhnya hati itu jika mengalami kelelahan akan buta." (HR. Bukhari dan Muslim).²⁵

يَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا، وَبَشِّرُوا وَلَا تُنْفِرُوا (رواه
البخارى ومسلم)

²⁵ Mustafa Muhammad, *Op. Cit.*, h. 370

Artinya: "Permudahlah dan jangan kamu persulit. Gembirakanlah dan jangan menjatuhkan mereka." (HR. Bukhari dan Muslim).²⁶

خُذُوا مِنَ الْعَمَلِ مَا تُطِيقُونَ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يَمِلُ حَتَّى تَمَلُّوا
(رواه عائشة)

Artinya: "Ambilah dari suatu perbuatan yang kamu mampu, sesungguhnya Allah tidak akan merasa jemu sehingga kamu merasa jemu". (H.R. Aisyah)²⁷

2) Dasar Hubungan Manusia dalam Islam

Islam menyerukan kasih sayang secara universal. Dasar hubungan manusia dalam Islam adalah cinta, kasih sayang, dan toleransi. Bidang ini berada dalam konteks agama sebagai "mu'amalah", yakni perwujudan dari sabda rasulullah saw., "Innama ad-Diinu al-Mua'malah". 'Sesungguhnya agama itu adalah mua'malah' (interaksi).²⁸ Allah SWT. Berfirman:

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ
(الأعراف/7:199)

Artinya: "Jadilah kamu pemaaf dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, dan berpalinglah dari orang-orang yang bodoh." (al-Araf /7:199).

وَإِنَّ السَّاعَةَ لَأْتِيَةٌ فَاصْفَحِ الصَّفْحَ الْجَمِيلَ
(الحجر/15:85)

Artinya: "Dan sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang, maka maafkanlah (mereka) dengan cara yang baik." (al-Hijr /15:85)

²⁶ Muslih Maruzi, "Koleksi Hadist Sikap dan Pribadi Muslim", (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), h.362

²⁷ Mustafa Muhammad, *Op. Cit*, h. 3

²⁸ Abdul Hamid Mursi, *Op. Cit*, h. 161

وَلِيَعْفُوا وَلِيَصْفَحُوا أَلَا نُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ
عَفُورٌ رَحِيمٌ (النور/24: 22)

Artinya: "Dan hendaklah mereka memaafkan dan berlapang dada. Apakah kamu tidak ingin bahwa Allah mengampunimu? Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang." (an-Nur/ 24: 22)

...وَالكَافِرِينَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ
يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ
(أل عمران/3: 134)

Artinya: "Dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan." (Ali Imran /3: 134)

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ وَمَا
يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا دُونَ حَظٍّ عَظِيمٍ
(فصلت /41: 34-35)

Artinya: "Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang nataramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. Sifat-sifat itu tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang sabar, dan tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang mempunyai keberuntungan yang besar." (Fushshilat /41: 34-35)

Rasulullah SAW. Bersabda

إِنَّ اللَّهَ رَفِيقٌ يُحِبُّ الرَّفْقَ فِي الْأَمْرِ كُلِّهِ (متفق عليه)

Artinya: "Sesungguhnya Allah itu lembut dan menyukai kelembutan dalam seluruh Perkara." (HR. *mutafaq'alah*)²⁹

إِنَّ اللَّهَ رَفِيقٌ يُحِبُّ الرَّفِيقَ، وَيُعْطِي عَلَى الرَّفْقِ مَالًا يُعْطَى عَلَى الْعُنْفِ وَمَالًا يُعْطَى عَلَى سِوَاهُ. (رواه مسلم)

Artinya: "Sesungguhnya Allah itu lembut dan menyukai kelembutan. Dan Ia memberikan sesuatu pada kelembutan yang tidak diberikan pada kekerasan dan sesuatu yang tidak diberikan kepada selainnya." (HR. Muslim)³⁰

إِنَّ الرَّفْقَ لَا يَكُونُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ، وَلَا يُنْزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانَهُ (رواه مسلم)

Artinya: "Tidaklah kelembutan berada pada sesuatu melainkan menghiasinya. Dan tidaklah ia dicabut dari sesuatu kecuali membuatnya cacat." (HR. Muslim)³¹

مَنْ لَا يَرْحَمُ النَّاسَ لَا يَرْحَمُ اللَّهُ (رواه أبي سعيد)

Artinya: "Barang siapa yang tidak mencintai manusia, maka Allah tidak mengasihinya." (HR. Abi Sa'id)³²

e) Hak Memperoleh Jaminan dan Perlindungan

1. Jaminan dan Perlindungan bagi Pekerja

Jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah, orang sakit, pengangguran, atau manula merupakan hasil perjuangan panjang dan konflik antara proletar dengan para pemilik modal. Merupakan pengorbanan panjang yang mencuat dari revolusi industri dan kemajuan ekonomi.

²⁹ Mustafa Muhammad, *Op. Cit.*, h. 118

³⁰ *Ibid.*, h. 118

³¹ *Ibid.*, h. 136

³² *Ibid.*, h. 320

Sedangkan Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad lalu, ketika masyarakat dunia sedang di selimuti kejahiliah dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

Islam telah memproklamkan konsep jaminan dan perlindungan pekerja ke seluruh penjuru dunia. Untuk merealisasikannya, didirikanlah “Lembaga Zakat” yang merupakan lembaga independen. Allah SWT berfirman:

وَأَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ
تَبْذِيرًا (الإسراء/17: 26)

Artinya: “Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang terdekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan, dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.” (al-isra’ /17: 26)

Dalam salah satu hadist disebutkan:

مَنْ تَرَكَ كَلًّا فَلْيَأْتِنِي فَإِنَّا مَوْلَاهُ (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: “Barang siapa meninggalkan ahli waris yang lemah maka datanglah kepadaku, sebab aku adalah pelindungnya (pengasuhnya).” (HR. Bukhari dan Muslim).³³

2. Perlindungan Kerja Merupakan Esensi Islam

Tidak hanya sebatas memperluas penerapan prinsip jaminan dan perlindungan kerja, Islam bahkan menetapkan prinsip ini sebagai esensinya, sehingga orang yang mengabaikan berarti telah mendustakan risalah Islam.

³³ Imam Muslim “*Shahih Muslim*”, (tt. Daarul Fikr, t.th), juz 2, h. 5

Allah SWT berfirman:

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ وَلَا
يَحْضُ عَلَى طَعَامِ الْمِسْكِينِ (الماعون/107: 1-3)

Artinya: "Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin." (al-Ma'un /107: 1-3)

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ
وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ
وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى
وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي
الرِّقَابِ ... (البقرة/2: 177)

Artinya: "Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebijakan, akan tetapi sesungguhnya kebijakan itu adalah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta, dan (memerdekakan) hamba sahaya..." (Al-Baqarah/2/177)

Rasulullah SAW. Bersabda:

لَيْسَ بِمُؤْمِنٍ مَنْ بَاتَ شَبَعَانًا وَجَارُهُ إِلَى جَانِبِهِ جَائِعٌ
وَهُوَ يَعْلَمُ (رواه الطبراني والبيهقي)

Artinya: "Tidaklah beriman orang yang semalaman kenyang, sedangkan tetangga di sebelahnya dalam keadaan lapar Padahal ia mengetahuinya." (HR. Thabrani dan Baihaqi)³⁴

³⁴ Mustafa Muhammad, Op. Cit, h. 228

C. Analisa Penulis tentang Jaminan keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Tenaga Kerja

1. Analisa Jaminan keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif

Jaminan sosial mengandung berbagai unsur yaitu bantuan social, asuransi sosial, dan juga program - program bantuan dan kesejahteraan lainnya. Dalam ruang lingkup yang luas tersebut, jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan pada umumnya.

Asuransi sosial adalah berbagai program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk memeberikan perlindungan bagi tenaga kerja (dan keluarganya) terhadap resiko-resiko yang timbul dari pekerjaannya, seperti sakit, kecelakaan, hari tua, pemutusan hubungan kerja, dan meninggal dunia. Pembiayaan asuransi sosial bersumber dari iuran pekerja dan pemberi kerjanya.

Jaminan sosial dapat dibedakan antara beberapa jenis sebagai berikut:

- a. Asuransi sosial, yang menggunakan sistem asuransi untuk menghadapi risiko sakit, kecelakaan, kematian.
- b. Tabungan hari tua, yang menggunakan sisitem tabungan untuk pemupukan dana hari tua.
- c. Tanggung jawab pemberi kerja yang memberikan kewajiban pada pemberi kerja untuk bertanggung jawab atas kecelakaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang menimpa pekerjaanya.³⁵

³⁵ Santaneo Kertanegoro, "Asosiasi Asuransi Jaminan Sosial Indonesia (Sistem dan Program Jamianna Sosial di Negara-negara ASEAN)", (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1998), h. 1-5

2. Analisa Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Islam

Konsep perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam lebih mengedepankan aspek humanisme. Terlihat bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memilih pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Tentu saja dengan memilih pekerjaannya, seorang pekerja akan bekerja secara profesional. Profesionalisme dalam hukum Islam dijadikan sebagai bagian hak juga sekaligus kewajiban tenaga kerja.

Profesionalisme ini dapat diukur dari kinerja seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dari hasil pengukuran ini, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab pekerjaannya.

Selain itu, jaminan keselamatan dalam Islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, tetapi juga mengatur keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak seperti kesehatan akal, jiwa dan agama. Dalam hukum positif, tidak ada pasal yang mengatur keselamatan beragama. Keselamatan beragama berarti bahwa pengusaha harus memberikan kebebasan beragama kepada tenaga kerja tanpa ada upaya untuk mempengaruhi berpindah kepada agama lain. Jaminan ini masih sangat relevan dalam konteks zaman modern ini. Hukum Islam merupakan konsep yang selalu mengikuti perubahan sosial. Segala permasalahan yang ada dalam kehidupan sosial akan berujung pangkal dari sebuah aturan dalam Islam. Apalagi persaingan antar umat beragama yang sudah ada sejak zaman para nabi. Hanya saja pengelompokan di masa nabi-nabi terbagi dalam dua bagian yaitu mu'min dan kafir. Menurut catatan sejarah kenabian bahwa kaum-kaum kafir selalu memaksa dan melakukan tindak kekerasan serta pemaksaan untuk memeluk agamanya. Hal inilah yang pada akhirnya muncul perlindungan

beragama terhadap tenaga kerja. Salah satu wujudnya perlindungan beragama di Indonesia adalah pengurangan jam kerja di bulan ramadhan dan libur pada setiap hari besar setiap agama.

Selain itu, hukum Islam juga mengatur keselamatan jiwa tenaga kerja. Bentuk jaminan ini tidak tertuang dalam hukum positif. Hukum positif hanya mengatur jaminan yang bersifat fisik, sementara hukum Islam mengatur baik fisik maupun jaminan non-fisik. Pada dasarnya keselamatan jiwa yang dijamin oleh pihak pengusaha adalah bertujuan untuk menciptakan stabilitas pekerjaan. Ketika tenaga kerja selamat dari ancaman bahaya, maka akan tercipta stabilitas iklim profesionalisme tenaga kerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Aturan ini sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberatkan pengusaha, justru jika dilihat dari kaca mata sosial-ekonomi, hukum ini sangat menguntungkan kedua-belah pihak. Hubungan yang mutualisme ini akan menciptakan tali persaudaraan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan ini diperlukan karena manusia merupakan individu bagian dari masyarakat yang luas. Selain itu, manusia tidak pernah lepas dari kebutuhan-kebutuhan dasarnya. Untuk itu, pengusaha harus memperlakukan tenaga kerja sebagai manusia seutuhnya. Dengan demikian, keselamatan aspek-aspek yang lain seperti keluarga dan keturunannya dapat terjamin. Jika saja seorang tenaga kerja yang sedang hamil dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang berat, maka akan mengakibatkan gugurnya kandungan. Untuk itu, baik dalam hukum positif maupun hukum islam secara tegas bahwa perusahaan atau pihak yang memberi pekerjaan berkewajiban memberikan cuti hamil sampai kondisi tenaga kerja itu pulih seperti semula.

Substansi hukum Islam sebenarnya mengatur tata kehidupan ketenagakerjaan secara global, sehingga apapun yang terkait dalam

persoalan tenaga kerja ini dapat dengan mudah ditemukan, tetapi memang dibutuhkan penafsiran yang tepat. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari jaminan perusahaan atau yang mempekerjakan buruh yang diberikan kepada tenaga kerja. Dalam hukum Islam disebutkan jaminan keselamatan keluarga dan keturunan, misalnya, dapat diterjemahkan berbagai variasi seperti cuti haid, cuti hamil, kesejahteraan keluarga, tidak mempekerjakan anak di bawah umur produktif dan sebagainya.

3. Analisa atas Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha

Hubungan tenaga kerja dan pengusaha harus dilandasi adanya hubungan yang harmonis baik dengan sesama manusia dan segala aspek kehidupan. Seperti dalam hubungan industrial, pengusaha dan buruh, memikul tanggung jawab kepada kedua belah pihak yang berkepentingan. Buruh telah mengikat kontrak kerja wajib melaksanakan pekerjaannya. Dan pengusaha wajib melaksanakan melindungi hak-hak buruh untuk menjamin hidup dan kehidupannya. Karena islam memiliki ajaran yang bertentangan dua lini komunitas yang harmonis yaitu lini vertikal yang mengatur tata hubungan antara manusia dengan Allah dalam bentangan ibadah, dan lini horizontal yang mengatur tata hubungan antara sesama manusia dan mahluk lainnya dalam bentangan sosial, mu'amalah.³⁶

Sejak Islam diturunkan sudah menemukan bentuk hubungan yang harmonis antara sesama manusia. Sedangkan dalam bermu'amalat, pedoman Islam tentang hubungan kemanusiaan berasaskan nilai-nilai antara lain sebagai berikut:

³⁶ H. Ahmad Gazali, "*menuju Masyarakat Industri Yang Islami*", (Jakarta: Dwi Cahya, 1995), Cet. ke-1, H. 8

1. Kehormatan manusia
2. Kekeluargaan
3. Gotong royong dalam kebaikan
4. Keadilan, kelayakan dan kebaikan
5. Menarik manfaat dan menghindarkan madlarat
6. Kebebasan kehendak
7. Kesukarelaan.³⁷

Di samping asas mu'amalat yang kita kenal di atas, sesuai dengan al-qur'an dan hadist, dalam hubungan industrial pancasila diatur hubungan antara buruh dan majikan yang kita kenal dengan asas hubungan industrial Pancasila, yaitu:

- a. Manfaat, yaitu segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.
- b. Usaha bersama dan kekeluargaan, yaitu usaha mencapai cita-cita dan aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.
- c. Demokrasi, yaitu di dalam menyelesaikan masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.
- d. Adil dan merata. Hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata.
- e. Perikehidupan dalam keseimbangan, yakni harus diseimbangkan antara kepentingan-kepentingan dunia dan akhirat, materil dan spiritual, jiwa dan raga, individu dan masyarakat.
- f. Kesadaran hukum. Setiap warga negara harus taat dan sadar hukum dan kewajiban negara menegakan hukum.³⁸

³⁷ Ahamd Azhar Basyir, "Seputar Filsafat, Hukum, politik dan Ekonomi Islam dalam Refleksi Atas Persoalan Ke-Islaman", (Bandung: Mizan, 1993), cet. ke-1, h. 191

Berdasarkan asas-asas mu'amalat tersebut di atas, kita dapat mengerti bahwa Islam tidak mengakui adanya pengisapan buruh oleh majikan, juga tidak menyetujui dihapuskannya kelas kapitalis dan diadakannya masyarakat tanpa kelas. Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat tiap-tiap orang yang mengakibatkan perbedaan pendapat dan imbalan meterial (an-Nisa : 33). Pada akhirnya Islam menjadikan gabungan yang berbahagia dan termasuk antara buruh dan majikan dengan memberikan nilai moral pada masalah-masalah tersebut.³⁹

Selanjutnya Islam sangat menaruh perhatian pada kepentingan majikan, yang dapat memberikan sumbangan positif bagi kesejahteraan mesyarakat. Tidak hanya kepentingan majikan, tapi kepentingan masyarakat secara keseluruahn yang dapat dilindungi dengan sebaik-baiknya. Dan menghendaki pertumbuhan masyarakat yang berimbang, untuk hidup adanya hubungan yang bahagia antara majikan dan karyawan dianggap sebagai prasyarat mutlak. Itulah sebabnya, maka Islam berusaha mendorong agar para pekerja setia, jujur dan punya semangat bekerja.

Islam mengakui hak dan kewajiban kedua belah pihak dan mengakui hak-hak asasi manusia yang di junjung tinggi. Jangan sampai tenaga kerja dalam kendali pengusaha dan akhirnya tenaga kerja dieksploitasi oleh kepentingan-kepentingan pengusaha untuk mencapai target produksi perusahaan tanpa melihat hak asasi tenaga kerja hingga mereka terlantar.

³⁸ Sendjum H. Menulang, "*Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan indonesia*", (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 146

³⁹ Muhammad Abdul Mannan , "*Teori dan Praktek Ekonomi Islam*", (Yogyakarta: dhana Bakti wakaf, 1993), h. 89

Semua tanggung jawab tenaga kerja tidak berakhir pada waktu seorang tenaga kerja meninggalkan pabrik mejikannya. Ia mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan-kepentingan yang sah, baik kepentingannya sendiri maupun kepentingan majikan. Karena tujuan perundang-undangan Islam di bidang ekonomi adalah mengamankan hak perorangan, memelihara solidaritas masyarakat serta mengenalkan moralitas yang tinggi kepada hukum Allah SWT.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari uraian yang telah kemukakan di atas, ada dua poin yang dapat dijadikan sebagai kesimpulan, antara lain:

1. Keselamatan dan kesejahteraan kerja (K3) yang termuat pada UU No.3 tahun 1992 sebagai hukum positif, secara material sudah cukup untuk menjamin buruh atas hak keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja serta orang-orang yang ada di lingkungan kerja. Sedangkan dalam hukum Islam terdapat ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yakni merupakan keharusan abadi untuk memperoleh kemaslahatan dengan memelihara Al-umur al-dlaruriyah, dan maqashid syari'ah sebagai jaminan keselamatan duniawi dan ukhrawi baik bagi pengusaha dan tenaga kerja.
2. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja tidak hanya dibatasi pada hubungan memberikan pekerjaan dan imbalan (upah), tetapi lebih dari itu, yakni pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik masa sekarang atau masa yang akan datang. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja tidak hanya terbatas dalam urusan material (mu'amalat), tetapi lebih dari itu, yakni dengan menekankan unsur moralitas nilai ibadah (ubudiyah).

B. SARAN-SARAN

1. Untuk Menjamin kelancaran perekonomian di Indonesia pemerintah diharapkan dapat terus memberikan peraturan perundang-undangan yang adil dan relefan bagi masyarakat khususnya bagi pengusaha dan tenaga kerja tentunya tidak memberatkan kedua belah pihak.
2. DPR di harapkan dapat menjadi wadah yang dapat merealisasikan aspirasi masyarakat khususnya pengusaha dan tenaga kerja, sebab DPR pada saat ini mempunyai peran yang sangat besar dan penting dalam menyampaikan aspirasi rakyat.
3. Untuk menunjang pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada setiap perusahaan perlu di bentuk panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), yang berfungsi membina dan mendidik serta mengawasi berjalannya kegiatan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
4. Dengan adanya jaminan social tenaga kerja (Jamsostek) atau asuransi yang mengatur jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di harapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan realisasi yang nyata.
5. Dari segi pelaksanaan diharapkan adanya Badan Pemantau Dana Jaminan Sosial (BPDJS) untuk mempermudah realisasi jaminan sosial tenaga kerja.
6. Masyarakat Indonesia harus mengetahui, memahami dan mewujudkan jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), untuk kemaslahatan bersama dan sebagai control sosial pelaksanaan undang-undang jaminan social tenaga kerja.m

