

**2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF MAQOSHID  
SYARIAH (Studi PTPN Pabrik Gula Situbondo)**

**Ilham Chairil (15230087)**

**Jurusan Hukum Tata Negara – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

**ABSTRAK**

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan. Permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan *perspektifmaqasid syariah*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil dari penelitian ini adalah Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum sepenuhnya terlaksana, karena masih terdapat beberapa hak pekerja yang belum diberikan. Pengimplementasian Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum sesuai dengan *maqasid syariah* khususnya *hifdul nafs*, karena adanya hak-hak pekerja yang belum semuanya diberikan menyebabkan dampak yang salah satunya menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

**Kata kunci:** Implementasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

**A. Latar Belakang Masalah**

Pencapaian dalam pelaksanaan kerja yang maksimal oleh para pekerja sudah seharusnya didukung dengan lingkungan kerja yang sehat, selamat, nyaman dan menjamin produktifitas. Namun hingga sekarang terdapat ribuan pekerja diberbagai penjuru yang kehilangan nyawa mereka akibat kecelakaan kerja, luka-luka dan penyakit yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kotor. Kesehatan adalah kebutuhan paling penting untuk seorang pekerja untuk dapat melaksanakan semua kegiatan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pihak pemilik perusahaan. Jika hal

diatas tidak terpenuhi akan menyebabkan kurangnya keoptimalan dalam bekerja dan berdampak pada lembaga tersebut.

Pekerja dalam kondisi sehat adalah tulang punggung keluarga, bangsa dalam meningkatkan kesejahteraan hidup dan keselamatan. Seperti tertulis didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) didalam Pasal 86 ayat (1).<sup>1</sup>

Maka dari itu perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.<sup>2</sup> Kemudian ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud diatas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Ruang lingkup Keselamatan Kerja mengatur syarat-syarat Keselamatan kerja disegala tempat kerja, baik didarat maupun udara.<sup>3</sup> Syarat-syarat keselamatan kerja ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dalam pasal 3 dimana salah satu syaratnya memberikan peralatan perlindungan diri kepada pekerja. Karena kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan umum.

Dari penjelasan singkat yang sudah dipaparkan diatas maka pada pembahasan ini akan diteliti lebih dalam bagaimana sistem kerja yang berlaku pada PTPN Pabrik Gula di Panji, Situbondo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka Peneliti merumuskan 2 (dua) permasalahan hukum, sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>2</sup>Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>3</sup>Zaeni Asyhadier, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2008, hlm 106.

1. Bagaimana implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo ?
2. Bagaimana implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo perspektif *maqasid syariah* ?

### C. Tinjauan Pustaka

#### 1. Hukum sebagai Kontrol Sosial

Hukum sebagai alat kontrol sosial yang digunakan oleh manusia, makadari itu hukum merupakan salah satu alat pengendali sosial. Disini kontrol sosial merupakan suatu aspek normatif dalam kehidupan sosial. Maka timbulah sebuah pernyataan bahwa kontrol sosial sebagai pemberi definisi tingkah laku yang menyimpang, setelah penyimpangannya maka timbul akibat adanya berbagai larangan, tuntutan, dan pemberian ganti rugi.<sup>4</sup>

Hukum sebagai alat kontrol sosial memberikan arti bahwa ia merupakan sesuatu yang dapat menetapkan tingkah laku seseorang. tingkah laku disini diartikan sebagai sesuatu yang menyimpang terhadap aturan hukum. Akibatnya, hukum dapat memberikan sanksi atau tindakan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa hukum mengarahkan masyarakat berbuat secara benar menurut aturan sehingga ketentraman terwujud.<sup>5</sup>

Selanjutnya ada fungsi hukum, fungsi ini dijalankan dengan dua bentuk yakni pihak penguasa negara dan masyarakat. Fungsi hukum sebagai alat kontrol sosial dapat berjalan dengan baik bila ada hal yang mendukungnya. Pelaksanaan fungsi ini sangat berkaitan dengan materi hukum yang bersifat baik dan jelas.<sup>6</sup>

#### 2. Teori Kepastian Hukum

Seorang filosof hukum Jerman Gustav Radbruch, mengemukakan konsep terkait tiga ide yang merupakan unsur dasar hukum, yang

---

<sup>4</sup>Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 35

<sup>5</sup>Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 36

<sup>6</sup>Ashadi L. Diab, *Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare*, Jurnal Al-'Adl, Vol 7 No 2 (2004)

kemudian oleh ahli-ahli hukum diartikan sebagai tujuan dari hukum yang meliputi keadilan (*gerechtigheid*), kemanfaatan (*zwechmatigheid*), dan kepastian hukum (*rechtmatigheid*).<sup>7</sup> Berdasarkan pemaparannya dapat kita lihat dengan jelas bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dari dibentuk dan diterapkannya hukum dalam kehidupan masyarakat (kehidupan berbangsa dan bernegara).

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>8</sup>

Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh Sidharta yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan sebagai berikut:<sup>9</sup>

- a. Tersedia aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;
  - b. Bahwa instansi penguasa menerapkan aturanaturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
  - c. Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku terhadap aturan tersebut;
  - d. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum;
3. Maqhasid Asy-Syari'ah

Metode penemuan hukum dapat dilihat dari dua segi, pendekatan kebahasaan dan pendekatan tujuan hukum. Kedua pendekatan ini digunakan secara sinergis dan harmonis, karena penggunaan keduanya adalah suatu keniscayaan dalam menetapkan hukum Islam. Dikalangan

---

<sup>7</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta, PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002, hlm. 83.

<sup>8</sup>Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23.

<sup>9</sup>Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2006, hlm. 85.

ulama ushul fiqh tujuan hukum tersebut biasa disebut *maqashid asy-syariah*, yaitu tujuan *asy-Syari'* dalam menetapkan hukum. Tujuan hukum tersebut dapat difahami melalui penelusuran terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan sunna Rasulullah SAW.<sup>10</sup>

*Maqashid al-Syariah* terdiri dari dua kata yaitu *Maqashid* dan *al-syariah* yang hubungan antara satu dan lainnya dalam bentuk *mudhaf* dan *mudhaf ilaih*. Kata *maqashid* adalah jamak dari kata *maqshad* artinya maksud dan tujuan. Kata *syariah* yang sejatinya berarti hukum Allah, baik yang ditetapkan sendiri oleh Allah, maupun ditetapkan Nabi sebagai penjelasan atas hukum yang ditetapkan Allah atau dihasilkan oleh mujtahid berdasarkan apa yang ditetapkan oleh Allah atau dijelaskan Nabi.<sup>11</sup>

Berikut adalah segi yang menjadi sasaran atau ruang lingkup yang dipelihara dalam penetapan hukum itu, masalahat dibagi menjadi lima yaitu:<sup>12</sup>

Memelihara agama (حفظ الدين), Agama merupakan hal vital bagi kehidupan manusia oleh karenanya harus dipelihara dengan cara mewujudkannya serta selalu meningkatkan kualitas keberadaannya. Segala tindakan yang membawa kepada sempurnanya agama itu pada diri seseorang disebut tindakan mashlahat.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا

*Sesungguhnya orang yang beriman itu adalah orang-orang yang percaya rasul-Nya kemudian mereka tidak ragu-ragu. Al Hujurat: 15*

Memelihara jiwa (حفظ النفس) merupakan pokok dari segalanya karena segalanya didunia ini bertumpu pada jiwa. Oleh karena itu, jiwa itu harus dipelihara eksistensi dan ditingkatkan kualitasnya dalam rangka *Jalbu Manfaatin*.

قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ

<sup>10</sup> Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), hlm. 304

<sup>11</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* 2cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm 231

<sup>12</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* 2cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 233

*Peliharalah dirimu dan pelihara pula keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. At-Tahrim: 6*

Memelihara akal (حفظ العقل) merupakan unsur yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena akal itulah yang membedakan hakikat manusia dari makhluk Allah lainnya. Oleh karena itu, Allah memerintahkan manusia untuk selalu memeliharanya.

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

*Allah meningkatkan orang-orang beriman di antaramu dan orang-orang berilmu beberapa derajat. Al-Mujadilah: 11*

Memelihara keturunan (حفظ النسل). Keturunan merupakan *gharizah* atau insting bagi seluruh makhluk hidup, yang dengan keturunan itu berlangsunglah pelanjutan kehidupan manusia. Adapun yang dimaksud dengan pelanjutan jenis manusia disini adalah pelanjutan jenis manusia dalam keluarga, sedangkan yang dimaksud dengan keluarga adalah sekumpulan manusia yang dihasilkan melalui perkawinan yang sah. Perintah Allah dalam rangka *jalbu manfa'ah* untuk melakukan perkawinan terdapat pada ayat berikut:

وَأَنْكِحُوا الْأَيَامَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ

*... kawinkanlah orang-orang yang membujang diantara kamu dan orang-orang baik diantara hamba-hambamu.... An-Nuur: 32*

Memelihara harta (حفظ المال), harta merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan manusia karena tanpa harta (makan) manusia tidak mungkin bertahan hidup. Allah memerintahkan kita untuk mewujudkan dan memelihara harta tersebut. Allah memerintahkan manusia berusaha untuk mendapatkan harta itu, diantara dalam surat berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

*... bila kamu telah melaksanakan shaalat bertebaranlah diatas muka bumi dan carilah rezeki Allah. Al-Jumuah: 10*

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-empiris, karena berkaitan dengan sebuah aturan. Adapun datanya bersifat deskriptif-analitis (*deskriptif research*). penelitian ini bertujuan untuk melihat secara langsung hukum dengan keadaan masyarakat yang diatur oleh hukum.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, secara umum pendekatan yang akan digunakan peneliti adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Jenis pendekatan perundang-undangan tersebut adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan bagaimana implementasi dari sebuah UU yang berlaku dan kaitannya dengan *maqasid syariah*.

### **3. Sumber Data**

Data primer diambil dari beberapa informan yang dipilih peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan. Data sekunder diambil dari Undang-Undang, Karya Ilmiah, literatur, Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, media, dan internet.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diambil dengan wawancara, peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan materi dan wawancara dilakukan kepada beberapa narasumber secara langsung dengan tatap muka. Data sekunder secara studi pustaka, dimana peneliti membaca, memahami buku-buku serta Undang-Undang yang bersangkutan.

### **5. Teknik Analisis Data**

Penyusunan data primer dan sekunder dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data secara deskriptif analisis, yaitu metode analisa dengan cara memaparkan semua data dengan baik, objektif, serta sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan dalam hal terkait penelitian. Setelah diteliti, peneliti dengan sangat berhati-hati menelaah kembali, dan menarik kesimpulan.

## **E. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Implementasi UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Kinerja (performen) setiap petugas kesehatan dan non kesehatan merupakan *resultante* dari tiga komponen kesehatan kerja yaitu kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang merupakan beban tambahan pada pekerja. Bila ketiga komponen tersebut serasi maka bisa dicapai suatu derajat kesehatan kerja yang optimal dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya bila terdapat ketidakserasian dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja berupa penyakit ataupun kecelakaan akibat kerja, akhirnya berakibat menurunkan produktivitas kerja.

Pencegahan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula panji K3 sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan karyawan. Maka dari itu, K3 harus benar-benar diterapkan dan diaplikasikan di dalam suatu perusahaan. Peraturan yang mengatur penggunaan alat pelindung diri ini tertuang dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama, dimana ketentuan tersebut berkaitan dengan dalam 87 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Berdasarkan peraturan tersebut secara tidak langsung setiap pekerja diwajibkan untuk memakai APD yang telah disediakan oleh perusahaan. Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakainya jika APD yang disediakan tidak memenuhi syarat. Menurut Bapak Untung Suharno, BE, SH, M.Si, yakni Dinas



Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa macam-macam alat pelindung diri bagi tenaga kerja antara lain:

1. Masker dipergunakan pada tempat kerja tertentu dan udara kotor (debu kasar, racun dan debu halus, gas beracun dari, dan gas beracun)
2. Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu kayu, batu, atau serpihan besi yang berterbangan ditiup angin.
3. Sepatu Pengaman dapat melindungi tenaga kerja dari kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, benda tajam, logam pijar, larutan asam.
4. Sarung Tangan harus disediakan dan diberikan kepada tenaga kerja.
5. Topi Pengaman (helmet) harus dipakai oleh tenaga kerja
6. Pelindung Telinga. Alat ini digunakan untuk melindungi telinga dari bunyi yang yang dikeluarkan oleh mesin yang bervolume keras dan bising.

Dalam wawancara, Bapak Agus Zain Arifin General Manager PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo menyatakan bahwa alat pengaman yang telah tersedia di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo adalah masker, kacamata pengaman, dan topi pelindung (helmet), namun pada saat ini PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo sedang mengupayakan untuk menyediakan alat-alat pengaman yang lain.

Dan akan menambah sarung tangan dan penutup telinga dalam waktu dekat, hal ini didasarkan karena beberapa waktu terakhir banyak tenaga kerja mengalami iritasi karena bersentuhan langsung dengan bahan-bahan produksi, selain itu karena alat-alat produksi yang sudah tua maka alat-alat tersebut telah mengeluarkan suara yang lebih kencang dari sebelumnya.

Bapak Supriadi selaku tenaga kerja membenarkan bahwa pabrik telah menyediakan alat pengaman, masker, kacamata pengaman, dan topi pelindung (helmet), namun kondisi dari peralatan tersebut telah sangat menurun. Menurutnya hal tersebut terjadi karena usia alat

pengaman yang sudah tua dan belum pernah mendapatkan perawatan. Deni pekerja lain menyatakan bahwa alat pelindung kerja hanya helm pelindung kepala, sarung tangan, sepatu kerja lalu alat pelindung badan untuk pengelasan, namun untuk alat pelindung badan yang digunakan untuk mengelas jarang digunakan, sementara untuk helm pelindung digunakan sebagai gayung air pada saat mandi ketika jam istirahat.

Menurut Peneliti minimnya kualitas alat pengaman yang disediakan oleh PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak hanya itu pabrik tidak menyediakan peralatan penunjang keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana mestinya, serta minimnya kualitas tidak merepresentasikan fungsi dari peralatan tersebut yaitu untuk penunjang keselamatan dan kesehatan kerja, dan hanya terkesan sebagai formalitas bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo menyediakan peralatan penunjang keselamatan dan kesehatan kerja para bagi tenaga kerja/buruh.

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi, seperti pelaut dan pekerja di industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko, seperti pegawai administrasi kantor, misalnya.

Menurut bapak Parayitno warga yang bertempat tinggal disekitar pabrik menyatakan bahwa tenaga kerja mulai kegiatan operasional pabrik pada jam 09.00 WIB hingga jam 17.00 WIB. Apabila dilakukan kalkulasi terhadap waktu kerja selama seminggu maka ditemukan hasil 48 jam selama seminggu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo tidak memiliki waktu kerja ideal bagi tenaga kerjanya. jika dikaitkan dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo masih belum dapat memberikan kesehatan kerja.

Selain itu pasti dalam setiap pabrik terdapat perlindungan dalam bekerja. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Sebagaimana disebutkan pada QS. An-nahl ayat 90 yang artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

2. Implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo Perspektif *Maqasid Syariah*.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan baik.

Berkaitan dengan uraian tersebut berdasarkan Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan norma K3 berdasarkan Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat provinsi atau kabupaten kota sesuai dengan kewenangannya, dalam penelitian ini yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo.

Kecelakaan yang terjadi karena tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman. Penyebab dasar kecelakaan kerja diantaranya

meliputi faktor personil terdiri dari kelemahan pengetahuan dan skill, kurang motivasi, problem fisik, faktor pekerjaan, dan penyebab langsung kecelakaan kerja. Kedua terkait dengan tindakan tidak aman yaitu mengoperasikan alat bukan wewenangnya, mengoperasikan alat dengan kecepatan tinggi, posisi kerja salah, perbaikan alat, pada saat alat beroperasi, kondisi tidak aman, dan kondisi dimana adanya house keeping yang tidak berjalan dengan baik.

Salah satu tujuan dari dibentuknya hukum adalah untuk menciptakan suatu kepastian hukum, dimana hukum dibentuk bagi masyarakat dalam negara secara terang, tegas, dan tidak menimbulkan keraguan dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum juga akan tercapai ketika hukum tersebut dikembangkan secara berkelanjutan dan taat pada asas, demikian pula pembuatan dan pengembangan UU harus berkaitan, menuju kearah persatuan yang tidak saling bertentangan.<sup>13</sup>

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan.

Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh Sidharta yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan:<sup>14</sup>

- a. Tersedia aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;
- b. Bahwa instansi penguasa menerapkan aturanaturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
- c. Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku terhadap aturan tersebut;

---

<sup>13</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT Toko Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2002, hlm. 84.

<sup>14</sup>Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2006, hlm. 85.

- d. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum;
- e. Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Salah satu unsur yang harus terpenuhi agar peraturan hukum dapat berjalan secara efektif adalah “instansi penguasa menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.” Dalam penelitian ini instansi penguasa yang dimaksud adalah Dinas Ketenagakerjaan yang bertindak dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sehingga dapat dikatakan sebagai instansi penguasa (Pemerintah).

Untuk itu, agar peraturan mengenai keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan suatu kepastian hukum khususnya bagi tenaga kerja, maka Dinas Ketenagakerjaan perlu mengaplikasikan sanksi yang tegas bagi pihak pemberi kerja yang tidak memberikan keselamatan kerja dengan baik termasuk diantaranya adalah PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo.

Ketika hal ini dikaitkan dengan nilai-nilai keislaman lebih tepatnya dengan *maqasid syariah*, tentu sedikit bertentangan dimana kita mengetahui bahwa yang dimaksud dengan *maqasid syariah* adalah tujuan diberlakukannya hukum Islam.<sup>15</sup>

Berikut adalah segi yang menjadi sasaran atau ruang lingkup yang dipelihara dalam penetapan hukum itu, masalahat dibagi menjadi lima yaitu:<sup>16</sup>

- a. Memelihara agama atau keberagamaan (حفظ الدين)
- b. Memelihara jiwa atau diri atau kehidupan (حفظ النفس)
- c. Memelihara akal (حفظ العقل)
- d. Memelihara keturunan (حفظ النسل)
- e. Memelihara harta (حفظ المال)

---

<sup>15</sup> Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), hlm. 304

<sup>16</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* 2cetakan ke-4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 233

Urain diatas dapat kita ketahui kurangnya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja bias menjadi sebuah permasalahan, salah satu permasalahan tersebut adalah terjadinya kecelakaan kerja seperti yang telah peneliti sebutkan diawal. Kecelakaan kerja yang terjadi bisa menyebabkan pekerja mengalami luka ringan hingga menyebabkan mereka kehilangan nyawanya, jelas kondisi yang seperti ini bertentangan dengan salah satujuan *maqasid syariah* yaitu *hifdul nafs* (menjaga jiwa). Oleh karena itu, jiwa itu harus dipelihara eksistensi dan ditingkatkan kualitasnya dalam rangka *Jalbu Manfaatin*.

فُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ<sup>17</sup>

*Peliharalah dirimu dan pelihara pula keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. QS. At-Tahrim: 6*

Berkaitan dengan sikap PTPN, yang menyatakan bahwa mereka telah berupaya meningkatkan dan memberikan semua hak-hak pekerja, hal tersebut tidak bisa dijadikan alasan bahwa mereka telah melaksanakan *hifdul nafs* secara sepenuhnya. Menurut peneliti pihak PTPN dikatakan sudah melaksanakan *hifdul nafs* ketika semua hak pekerja telah terpenuhi. Selama masih ada hak yang terbengkalai, peneliti menilai pihak PTPN belum melaksanakan *maqasid syariah* khususnya dalam hal *hifdul nafs*, *wallahu 'alam bissyoaf*.

## **Kesimpulan**

1. Implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo belum sepenuhnya terlaksana, karena masih ada beberapa hak-hak pekerja yang belum diberikan seperti helm kerja yang perlu peremajaan, sepatu kerja dan sarung tangan kerja yang membutuhkan peremajaan.
2. Implementasi pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilingkungan PTPN Pabrik Gula Panji Situbondo ternyata masih belum sesuai dengan *maqasid syariahkushunya hifdul nafs*, karena adanya hak-

hak pekerja yang belum semuanya diberikan memberikan dampak yang salah satunya menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dan hal itu yang oleh *maqasid syariah* tidak diinginkan.

## **Daftar Pustaka**

### **Al-Quran**

### **Buku**

Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung Tbk, 2002.

Asyhadier, Zaeni. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

Dahlan, Rahman. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Amzah, 2011.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* edisi ke-3 cetakan ke-1, Yogyakarta: Liberty, 2007.

Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial*. Bandung: Alumni, 1983.

Sidharta, *Moralitas profesi hukum: suatu tawaran kerangka berpikir*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.

Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.

Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh 2* cetakan ke-4. Jakarta: Kencana, 2008)

### **Jurnal**

Diab, Ashadi L. *Peranan Hukum Sebagai Social Control, Social Engineering dan Social Welfare*. Jurnal Al-'Adl, Vol 7 No 2, 2004.

### **Lembar Negara**

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279).