

**ANALISIS PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA PADA KONTRAKTOR PLN BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF *IJÂRAH 'ALA AL-'AMÂL***

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**RIZKA HIDAYATI**

NIM. 190102100

**Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
2023M/1445H**

**ANALISIS PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA PADA KONTRAKTOR PLN BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF IJĀRAH 'ALA AL-'AMĀL**

**SKRIPSI**

Diajukan Keapada Fakultas Syariah Dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Bnada Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

**RIZKA HIDAYATI**

**NIM. 190102100**

Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

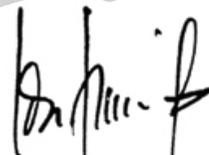
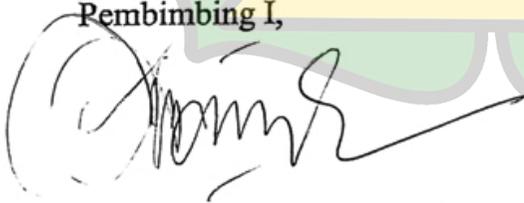
Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I,

pembimbing II,



**Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag**  
NIP.197204261997031002

**Ida Friatna, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197705052006042010

**ANALISIS PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA PADA KONTRAKTOR PLN BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF IJÂRAH 'ALA AL-'AMÂL**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Baban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum Ekonom Syari'ah

Pada Hari/Tanggal : Senin/24 Juli 2023 M  
6 Muharram 1445 H

Di Drussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua

**Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag**  
NIP.197204261997031002

Sekretaris

**Ida Friatna, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197705052006042010

Penguji I

**Saifullah, Lc., MA., Ph.D**  
NIP.197612122009121002

Penguji II

**Nahara Eriyanti, MH**  
NIDN. 2020029101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**Dr. Kamaruzzaman, M.Sh**  
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp: 0651-7552966 – Fax: 0651-7552966  
Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Hidayati  
NIM : 190102100  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilikkarya;*
- 4. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat di pertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Juli 2023

Yang menyatakan,



  
**Rizka Hidayati**

## ABSTRAK

Nama/NIM : Rizka Hidayati/190102100  
Fakultas/Prodi : Syari'ah & Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah  
Judul : Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam Perspektif *Ijârah 'ala al- 'amâl*.  
Tanggal Munaqasyah : 24 Juli 2023  
Tebal Skripsi : 164  
Pebimbing I : Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag  
Pebimbing II : Ida Friatna, S.Ag., M.Ag  
Kata Kunci : Perlindungan, Teknisi Listrik, *Ijârah 'ala al- 'amâl*

Sebagai perusahaan yang bekerjasama dengan PT. PLN (Pesero) dalam pelaksanaan proyeknya, Kontraktor PLN dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang memiliki risiko yang tinggi, sehingga perlu diterapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif. Namun, realitanya terdapat beberapa aspek yang harus ditinjau kembali untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh pihak kontraktor PLN terhadap karyawannya dalam pelaksanaan proyek PLN, tanggung jawab PLN terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pihak ke-3 dalam hubungan kerja antara PLN dengan pihak kontraktor, dan perspektif *Ijârah 'ala al- 'amâl* terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan PLN Banda Aceh terhadap pihak pekerja teknisi listrik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan normatif empiris, data yang diperoleh bersumber dari hasil pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PLN sebagai pemberi proyek melimpahkan perlindungan keselamatan dan kesehatan pada teknisi listrik kepada kontraktor PLN selaku penerima proyek. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan kontraktor PLN adalah dengan mengalihkan pertanggung jawaban risiko pekerjaannya ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan juga menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk memproteksi teknisi listriknya dan penerapan aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja guna melindungi para teknisi listrik secara konsisten. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap teknisi listrik pada kontraktor PLN Banda Aceh berdasarkan perspektif *Ijârah 'ala al- 'amâl* telah memenuhi standarisasi akadnya, perlindungan tersebut ada dan telah dilaksanakan secara sistematis oleh kontraktor PLN dan PLN, walaupun dalam konsep *Ijârah 'ala al- 'amâl* hal mengenai perlindungan pekerja tidak dijelaskan secara langsung.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وأصحابه ومن والاه، أما بعد

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membimbing kita ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan segala kekurangan dan kelemahan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam Perspektif *Ijârah ‘ala al- ‘amâl***. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam Banda Aceh.

Dalam penulisan ini, telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman, S.Ag., M.Sh. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum (FSH) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry serta seluruh staf pengajar dan karyawan yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama menulis skripsi.
2. Bapak Dr. Muhammad Maulana, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Ida Friatna, M.Ag selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu dan vii memberikan bimbingan yang terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga Allah selalu memudahkan segala urusan bapak dan ibu.

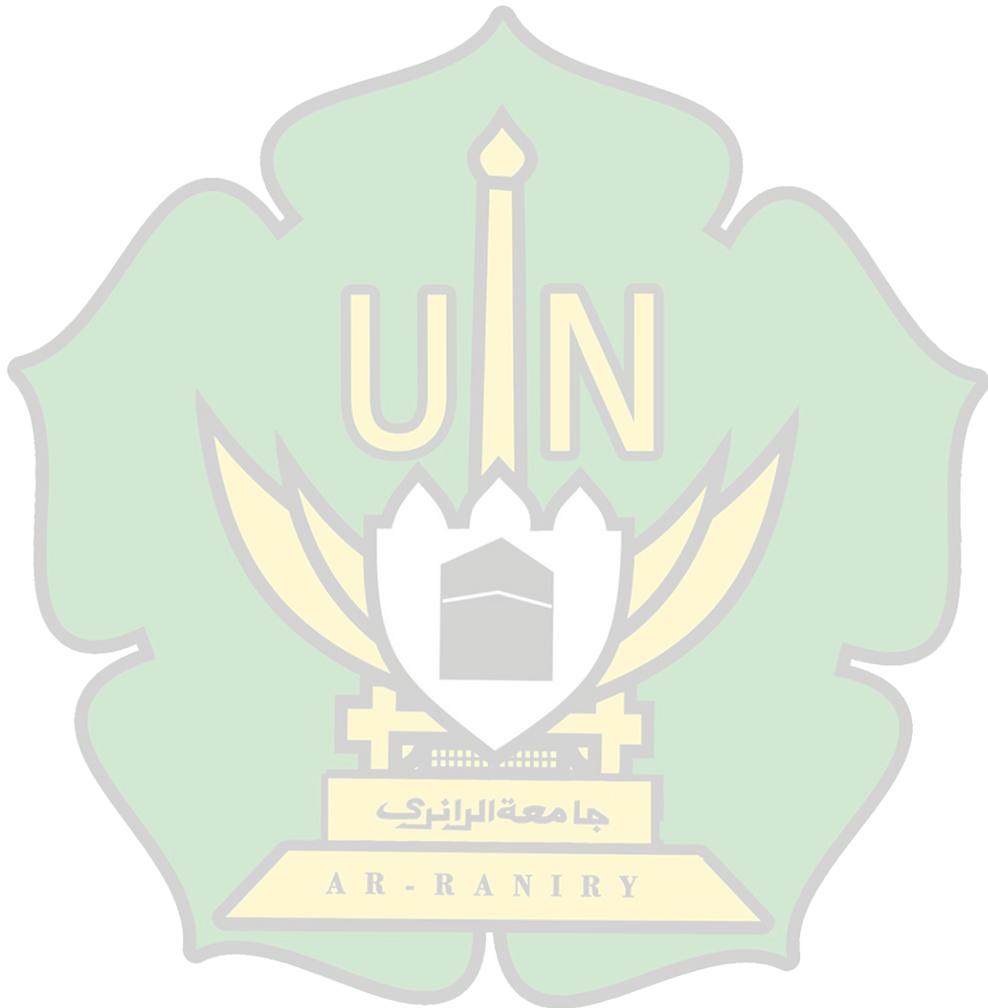
3. Bapak Dr. Ir. Chairul Fahmi, M.A. selaku ketua program studi Hukum Ekonomi Syari'ah (HES) dan serta seluruh staf prodi Hukum Ekonomi Syari'ah. Serta kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ucapan cinta dan terimakasih sebesar-besarnya penulis utarakan kepada orang tua Ayahanda Drs. Buchari, Ms dan Ibunda Cut Tibarinsyah yang telah menyayangi serta memberikan kasih sayang dan pendidikan yang begitu istimewa, serta motivasi dan dorongan baik materi maupun do'a selama pendidikan sehingga penulis dapat bertahan hingga saat ini.
5. Tidak lupa Pula Ucapan terimakasih Saya kepada para sahabat seperjuangan dan kakak-kakak yang setia memberi doa, motivasi, bantuan, dan menemani setiap kala waktu, Hafizatun Nufus, Zafira, keluarga Cahaya Keumala Kos, teman-teman Asthajana, teman-teman Queen bee , teman-teman HES leting 19 yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu,serta seluruh teman-teman seperjuangan dalam berorganisasi. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah Swt.
6. Ucapan terima kasih juga kepada seluruh pihak PT. PLN (Pesero) ULP Syiah Kuala, PT. Alamuda Perkasa, PT. Alam Hijau Energi, dan PT. Wahana Aceh Power yang telah membantu memberikan data untuk penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang ilmu.

Banda Aceh, 25 Juni 2023

Penulis,

Rizka Hidayati



## TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣā'	Ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki

خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamza h	'	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

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

### 1) Vokal tunggal A R - R A N I R Y

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

## 2) Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
...يَ	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
...وُ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ -*kataba*

فَعَلَ -*fa'ala*

ذُكِرَ -*žukira*

يَذْهَبُ -*yazhabu*

سُئِلَ -*su'ila*

كَيْفَ -*kaifa*

هَوَّلَ -*hauला*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...يَ...اَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
...وُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -qāla

رَمَى -ramā

قِيلَ -qīla

يَقُولُ -yaqūlu

#### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

1) *Tā' marbūṭah* hidup

*tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

2) *Tā' marbūṭah* mati

*tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3) Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -*raud'ah al-afāl*

-*raudatulafāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -*al-Madīnah al-Munawwarah*

-*AL-Madīnatul-Munawwarah*

طَلْحَةُ -*ṭalḥah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut

dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا -*rabbanā*

نَزَّلَ -*nazzala*

الْبِرِّ -*al-birr*

الْحَجِّ -*al-ḥajj*

نُعِمَ -*nu‘ima*

## 6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

ارْجُلٌ -ar-rajulu

اسَيِّدَةٌ -as-sayyidatu

اشَّمْسُ -asy-syamsu

القَلَمُ -al-qalamu

البَدِيعُ -al-badī'u

الْخَلَالُ -al-jalālu

## 7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْخُذُونَ -ta' khuzūna

النَّوْءُ -an-nau'

ثَنِيئٌ -A Esyai'un ANIRY

إِنَّ -inna

أُمِرْتُ -umirtu

أَكَلٌ -akala

## 8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّا لِلّٰهِ لَهٗوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	- <i>Wa innaAllāhlahuwa khair ar-rāziqīn</i>
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	- <i>Faaufal-kailawaal-mīzān</i>
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	- <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i>
	- <i>Ibrāhīmul-Khalīl</i>
بِسْمِ اللّٰهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- <i>Bismillāhimajrahāwamursāh</i>
وَاللّٰهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	- <i>Wa lillāhi 'ala an-nāsiḥijjual-baiti</i>
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- <i>manistaṭā'ailahisabīla</i>

## 9. Huruf Kapital

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

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ -*Wa mā Muhammadunillā rasul*

إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ -*Inna awwalabaitinwuḍi ‘alinnāsi*

لِّلَّذِي بِنَاكَ مَبَارَكَةٌ -*lallaẓībibakkatamubārakkan*

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ -*Syahru Ramadānal-laziunzila fih al-Qur’ānu*

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ -*Wa laqadra ‘āhubil-ufuqal-mubīn*

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ -*Alhamdulillāhirabbial-‘ālamīn*

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

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -*Nasrun minallāhiwafathunqarīb*

لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -*Lillāhial-amru jamī’an*

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -*Wallāhabikullisyai ‘in ‘alīm*

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.

Contoh: ŞamadIbnSulaimān.

- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



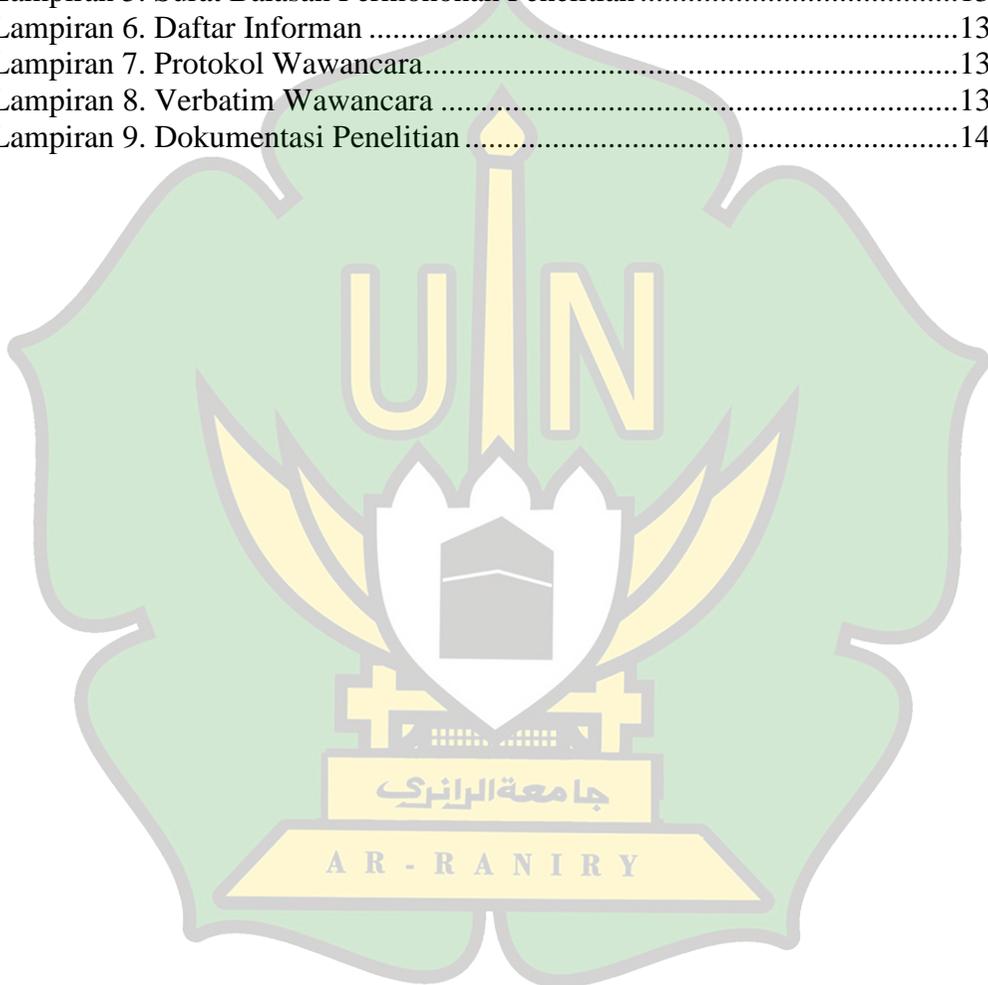
## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perhitungan SLA untuk <i>Response Time</i> .....	66
Tabel 2. Perhitungan SLA untuk <i>Recovery Time</i> .....	66
Tabel 3. Target SLA Inspeksi Jaringan dan Gardu Distribusi .....	66
Tabel 4. Rincian Upah Teknisi Pelayanan Teknik .....	74
Tabel 5. Iuran/Premi Program Jamsostek (% dari upah) .....	89
Tabel 6. Rincian Iuran BPJS Ketenagakerjaan .....	92
Tabel 7. Rincian Iuran BPJS Kesehatan.....	93



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Penilaian Risiko PT. Alam Hijau Energi.....	124
Lampiran 2. Daftar Alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Alam Hijau Energi.....	125
Lampiran 3. SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	128
Lampiran 4. Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	129
Lampiran 5. Surat Balasan Permohonan Penelitian.....	130
Lampiran 6. Daftar Informan.....	134
Lampiran 7. Protokol Wawancara.....	136
Lampiran 8. Verbatim Wawancara.....	139
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....	146



## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
DAFTAR ISI.....	xviii
<b>BAB SATU: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Penjelasan Istilah.....	10
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Metode Penelitian.....	15
G. Sistematika Pembahasan.....	20
<b>BAB DUA: KONSEP AKAD <i>IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL</i> DAN SISTEM PERTANGGUNGAN RISIKO.....</b>	<b>22</b>
A. Pengertian dan Dasar Hukum Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	22
B. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	35
C. Bentuk-bentuk Risiko pada Akad <i>ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	45
D. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Konsep <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	47
<b>BAB TIGA: TINJAUAN AKAD <i>IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL</i> TERHADAP PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KONTRAKTOR PLN BANDA ACEH.....</b>	<b>55</b>
A. Perjanjian Kerja Antara Karyawan dan Kontraktor PLN Kota Banda Aceh.....	55
B. Pertanggungjawaban Risiko Pekerja dan Karyawan Pada Perusahaan Kontraktor PLN Kota Banda Aceh.....	82
C. Bentuk Jaminan Kerja Karyawan Teknisi Listrik Terkait Kontraktor PLN.....	94
D. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Yang Dilakukan Oleh PT. PLN (Persero) dengan Kontraktor PLN Dalam Perspektif Akad <i>Ijarah ‘Ala al-‘Amal</i> .....	105
<b>BAB EMPAT: PENUTUP.....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran.....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>118</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>123</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>124</b>





## BAB SATU PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Muamalah*<sup>1</sup> merupakan hubungan antar manusia, yakni hubungan manusia dalam interaksi sosial sesuai syariat dengan hak dan kewajiban yang membatasinya. Salah satu bentuk *muamalah* yang kerap kali terjadi adalah kerjasama antara dua pihak, yang dimana satu pihak bertindak sebagai penyedia pekerjaan, dan pihak lainnya sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang bekerjasama dengan upah sebagai imbalan atas jasa yang disewa oleh pihak penyedia pekerjaan kepada pihak penyedia jasa atau tenaga yang dalam literatur *fiqih* disebut sebagai *ijarah 'ala al-'amal*. Pihak yang mempekerjakan disebut sebagai *musta'jir*, pihak pekerja disebut *ajir*, dan upah yang diberikan disebut *ujrah*.<sup>2</sup>

Secara sederhana, *ijarah* dapat diartikan sebagai suatu akad atas manfaat tertentu dengan adanya imbalan. Manfaat ini memiliki beberapa kategori, yaitu: pertama manfaat benda, seperti penggunaan rumah, kedua manfaat pekerjaan seperti pekerjaan tukang jahit, ketiga manfaat orang yang mengarahkan tenaganya seperti buruh.<sup>3</sup> Para Fuqaha menegaskan bahwa hal yang menyebabkan rusaknya akad *ijarah 'ala al-'amal* adalah adanya ketidakjelasan objek kerja sehingga tidak terpenuhi rukunnya berupa *mauqud alaih*. Dalam akad ini, diharuskan adanya kejelasan mulai dari bentuk jasa yang dilakukan, penjelasan dalam hal spesifikasi pekerjaan, masa perjanjian berlangsung, dan lain sebagainya. Hal ini diupayakan karena tanpa penjelasan secara pasti maka objek pekerjaan tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut berakhir menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam objek akad *ijarah 'ala*

---

<sup>1</sup> Abd. Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 3

<sup>2</sup> Darwis Harahap, Arbanur Rasyid, Idris Saleh, *Fiqh Muamalah*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), hlm. 136

<sup>3</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mukhlisin Adz-Dzaki ddk., (Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016), hlm.157

*al-'amal*.<sup>4</sup> Para ulama fiqh, bersepakat bahwa *ijarah* jenis ini yakni *ijarah 'ala al-'amal* adalah akad yang dibolehkan selama jenis pekerjaan itu jelas serta tidak ada kerugian yang terjadi dari kedua belah pihak, baik itu dari pihak *musta'jir* maupun *ajir*.<sup>5</sup> Ketika proses perjanjian *ijarah* sudah dilaksanakan dengan sempurna dan berlaku secara sah, maka kesepakatan itu bersifat tetap (tidak berubah).<sup>6</sup>

Dalam setiap pekerjaan pastilah terdapat risiko di dalamnya, baik itu risiko dengan skala kecil maupun risiko dengan skala yang besar. Segala risiko yang terjadi itu merupakan *qada* dan *qadar* Allah SWT. Seperti pada tiap-tiap pekerjaan yang pastinya memiliki risiko masing-masing, besar kecilnya suatu risiko yang terjadi juga berkaitan dengan pekerjaan yang kita lakoni, seperti halnya pada para teknisi listrik yang memiliki risiko yang cenderung lebih besar. Perubahan teknologi kelistrikan yang signifikan pada sistem kendalinya telah mengurangi sistem manual yang membutuhkan banyak energi dan SDM. Namun, ada beberapa jenis pekerjaan yang penting dan berisiko masih digunakan secara manual dengan mengandalkan kemampuan dan tenaga manusia, hal ini dilakukan dikarenakan tenaga karyawan cenderung lebih praktis dan cepat, oleh karena itu keberadaan pekerja seperti teknisi listrik tetap eksis sampai saat ini.<sup>7</sup>

Dalam proses pelaksanaan pekerjaannya, risiko yang paling sering muncul dan terjadi pada para teknisi listrik adalah kecelakaan kerja, seperti saat teknisi listrik melakukan pemasangan baru, maka para teknisi tersebut akan berada di ketinggian untuk melakukan pemasangan daya, risiko seperti terjatuh dan tersetrum adalah hal yang sangat mungkin terjadi, apalagi jika pemasangan tersebut di gedung-gedung baru yang besar atau di jalanan yang berhadapan

---

<sup>4</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 117

<sup>5</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236

<sup>6</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i 2*, alih bahasa Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz, (Jakarta: Al Mahira, 2010), hlm. 39

<sup>7</sup> Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2014), hlm. 3

langsung dengan tegangan tinggi, maka risiko akan semakin tinggi. Hal demikian dapat menyebabkan cacat fisik, mental, bahkan kematian. Oleh karena itu dibutuhkannya alat bantu keamanan (*safety*) sebagai penunjang keselamatan pekerja. Namun, selain alat bantu keamanan, ada hal yang lainnya yang menjadi bagian penting dalam keselamatan sekaligus penyebab kecelakaan kerja terjadi, yaitu kesehatan. Jika para teknisi listrik sehat pastinya para teknisi tersebut akan fokus pada pekerjaannya sehingga hal semacam kecelakaan kerja tidak akan terjadi, sebaliknya jika para teknisi tersebut dalam keadaan kurang sehat atau sakit, maka akan sulit fokus dan akan menyebabkan peluang kecelakaan kerja menjadi tinggi. Kesehatan juga bukan hanya ditunjukkan ke fisik, kesehatan mental juga termasuk di dalamnya.

Untuk meminimalisir terjadinya risiko, maka diwajibkannya berikhtiar untuk memperkecil risiko dan dampak yang ditimbulkan nantinya. Namun, dengan ikhtiar saja juga tidak dapat memperkecil atau mencegah risiko, oleh karena itu untuk mencegah atau meminimalisir musibah dan kemalangan maka diupayakan berbagai cara dalam mencegah risiko yang terjadi, diantaranya adalah dengan saling membantu, saling menanggung dan saling melindungi antara satu dengan yang lainnya. Memberikan perlindungan hukum atau pertanggung jawaban risiko kepada pekerja merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Bentuk risiko kerja yang harus diperhatikan oleh para Kontraktor PLN dan menjadi permasalahan yang perlu ditinjau adalah kecelakaan dan gangguan kesehatan sewaktu kerja yang terjadi pada teknisi listrik. Dengan prosesi kerja yang dikategorikan bahaya demikian, masalah ini tidak dapat dihindari. Untuk mencegahnya terjadi, diperlukan suatu sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mengatur dan dapat menjadi acuan bagi konsultan, kontraktor, dan para teknisi listrik. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan

---

<sup>8</sup> Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), hlm. 137.

dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam pelaksanaan proyek dapat memberikan kepastian bahwa kinerjanya akan terus memenuhi persyaratan hukum dan kebijakan yang berlaku serta untuk membantu pencapaian nihil kecelakaan (*zero accident*) yang nantinya akan membantu proyek yang dijalani. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja. Ada beberapa aspek utama dari hukum K3, yakni norma keselamatan, kesehatan kerja, dan kerja nyata. Untuk mewujudkan keselamatan kerja ada norma yang harus dilihat yaitu sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga yang disebabkan oleh kelalaian kerja juga lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, pada Pasal 3 ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja. Salah satu pernyataan dari pasal ini adalah “*Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya*”. Undang-undang ini telah mengatur perusahaan untuk menyediakan alat-alat yang diperlukan ketika perusahaan sedang beroperasi dan bagaimana mengupayakan terjaminnya keamanan penggunaan alat tersebut oleh karyawan atau pekerjanya. Tentu saja alat-alat tersebut bergantung tingkat risiko dari pada jenis pekerjaan.<sup>9</sup> Salah satu masalah yang terjadi di tempat kerja adalah kecelakaan yang tidak diinginkan, terutama pada karyawan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban atas keselamatan dan kesehatan kerja ini, yakni pada Pasal 86. Didalamnya dijelaskan bahwa hak dari pekerja atas perusahaannya adalah *pertama*, bahwasanya setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. *Kedua*, untuk

---

<sup>9</sup> Ahmad Mustofa dan Jamaluddin Marbun, *Kewajiban Kontraktor Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu*, Jurnal Retentum, Vol. 01, No. 01, Agustus 2019, hlm. 2

melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Dan *ketiga*, perlindungan sebagaimana yang dimaksud diselenggarakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Serta disebutkan pula dalam Pasal 87 ayat 1, yang berisikan bahwasanya setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan serta ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam peraturan pemerintah.<sup>10</sup>

Dengan demikian, perusahaan haruslah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor dan penyebab terjadinya kecelakaan kerja, serta perlindungan dari perusahaan tempatnya bekerja agar terciptanya kondisi kerja yang diinginkan. Selain itu, perlu adanya perjanjian kerja yang baik serta jelas antara perusahaan *outsourcing* atau kontraktor PLN dengan pekerja instalturnya, namun yang terjadi kontrak disusun hanya berdasarkan keinginan sepihak oleh pihak perusahaan *outsourcing* atau kontraktor PLN. Sehingga, ketika kontrak tersebut ditandatangani, umumnya para pihak hanya mengisi data-data informasi tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan pada klausalnya.<sup>11</sup> Dimana pihak lain dalam kontrak tersebut, yakni pihak teknis memiliki sedikit kesempatan bahkan tidak memiliki kesempatan sama sekali untuk mengisi dan mengubah klausul-klausul yang telah dibuat sepihak tersebut. Oleh karena itu, mustahil bagi tenaga 3kerja atau pihak teknis listrik sebagai karyawannya dilibatkan untuk ikut berkontribusi dalam pembuatannya. Kontrak kerja tersebut memuat berbagai macam hal yang bersangkutan dengan perjanjian kerjasama antara kedua belah pihak, seperti sistem operasional, kompensasi, dan pertanggung jawaban risiko dari

---

<sup>10</sup> Bachrul Amiq, Edy Widayat, Liosten R.R. Uly Tampubolon, Ulul Albab, Hartoyo, *Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU NO. 21 Tahun 2000*, (Surabaya: Unitomo Press, 2019), hlm. 87

<sup>11</sup> Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak KUHPperdata*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 145

pekerjaan yang dilakukan. Jangka waktu kerja antara perusahaan dengan pekerja instalturnya adalah 5 (lima) tahun, setelah kontrak kadaluarsa maka terputuslah hubungan kerja antara keduanya, kecuali kontrak kerja tersebut diperbaharui kembali.<sup>12</sup>

PT. Alamuda Perkasa, PT. Alam Hijau Energi, dan PT. Wahana Aceh Power merupakan perusahaan *outsourcing* yang berada di daerah sekitar Banda Aceh yang memiliki risiko kerja yang tinggi pada proses pelaksanaan kerjanya sehingga menjadi bahan rujukan penulis dalam melakukan penelitian, ketiga perusahaan ini bekerja sama dengan PT. PLN (Pesero) dalam melayani masyarakat dibidang kelistrikan, baik itu pemasangan instalatur listrik, perawatan alat-alat kelistrikan, penertiban listrik, dan lain sebagainya. Penulis mengambil beberapa objek penelitian tersebut sebagai bahan perbandingan untuk menganalisis bentuk sistem keselamatan dan kesehatan pekerja yang diterapkan.

Berdasarkan hasil *interview* dengan Hendri sebagai Kepala Cabang PT. Alamuda Perkasa, PT. Alamuda Perkasa merupakan mitra kerja PT. PLN (Pesero) yang menangani masalah pemasangan instalasi listrik atau pasang daya, dalam proses pekerjaannya para pekerja turun langsung ke rumah-rumah untuk pemasangan atau menyambung daya listrik, selain perumahan, para pekerja juga menangani pemasangan daya listrik di gedung-gedung yang risikonya terhitung lebih tinggi. Untuk meminimalisir risiko yang terjadi di lapangan, pihak perusahaan telah menyediakan alat-alat *safety* yang memadai, selain itu sebelum menjalankan pekerjaannya pihak perusahaan akan melakukan pembekalan.<sup>13</sup>

Tindakan yang dilakukan oleh PT. Alamuda Perkasa jika pekerjaannya mengalami kecelakaan kerja adalah dengan memberikan santunan dan juga pencairan dari dana BPJS. Namun, hal ini hanya berlaku bagi para perkerja yang masuk dalam katagori tertentu saja, yakni jika pekerja tersebut mengalami cacat

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ruswan staff K3 PLN ULP Syiah Kuala, Lamnyong, , kota Banda Aceh., pada hari Senin, 18 Juli 2022.

<sup>13</sup> Wawancara dengan Hendri, Kepala Cabang PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, pada hari Jumat, 29 Juli 2022.

fisik dan meninggal. Jika pekerja hanya mengalami luka ringan dan parah tapi tanpa mengalami kemungkinan cacat, maka dana tersebut tidak diberikan. Hal ini dikarenakan para teknisi listrik ini memiliki kontrak kerja yang terbilang singkat, dan akan terus berganti-ganti nantinya.<sup>14</sup>

Sedangkan pada PT. Alam Hijau Energi yang beralamat di Cot Mesjid, Kec. Leung Bata, Kota Banda Aceh. Perusahaan ini, bergerak dalam bidang pelayanan teknik dan bidang manajemen. Dalam bidang manajemen, Perusahaan melakukan survei secara berkala ke rumah-rumah penduduk secara berkala untuk pendataan meteran, sedangkan dalam bidang pelayanan teknik, Perusahaan akan melakukan perbaikan terhadap tiang-tiang listrik bertegangan tinggi yang mengalami kerusakan. Menurut Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi mengenai upaya pengendalian risiko dan pertanggungjawaban pihak perusahaan, dilakukan dengan cara diadakannya pelatihan secara rutin, mengadakan pembekalan setiap pagi, penyediaan alat-alat *safety* untuk menunjang keselamatan, serta adanya pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi seluruh pekerja di PT. Alam Hijau Energi. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja teknisi selama masih dalam jam kerja, pihak perusahaan akan melakukan prosedur penyelamatan terhadap korban serta mengurus dan mencairkan dana BPJS, terkait pertanggungjawaban korban kecelakaan, pihak PLN tidak terlibat di dalamnya, pihak perusahaanlah yang akan mengurus dan menanggungnya sampai akhir.<sup>15</sup>

Pada PT. Wahana Aceh Power yang beralamat di Jl. Tgk. Dibrang No. 66, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Perusahaan ini bergerak pada bidang konsultan listrik. Jenis pekerjaan yang dilakukan adalah perbaikan listrik, seperti memperbaiki gardu-gardu listrik bertegangan tinggi saat terjadi masalah. Untuk mencegah risiko kecelakaan, perusahaan melakukan pembinaan *up skill* rutin secara berkala, selain itu perusahaan juga menyediakan alat-alat *safety*, memberi

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Ruswan staff K3 PLN ULP Syiah Kuala, Lamnyong, kota Banda Aceh, pada hari Senin, 18 Juli 2022.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi, Cot Mesjid, Kec. Leung Bata, kota Banda Aceh, pada hari selasa, 23 Agustus 2022.

pembekalan setiap paginya dan juga pemeriksaan kesehatan (*medical cek up*) secara berkala bagi seluruh pekerjanya. Pada pertanggung jawaban untuk korban kecelakaan kerja, perusahaan akan mengurus dan mencairkan BPJS korban, selain itu pihak Perusahaan dan PLN akan memberikan dana kompensasi. Jika korban kecelakaan kerja rawat inap di Rumah Sakit, akan diberikan ruangan kelas satu.<sup>16</sup>

Identifikasi risiko yang terjadi pada perusahaan-perusahaan penyedia jasa kelistrikan di atas yang bertempat di daerah sekitaran Banda Aceh ini adalah risiko tersetrum dengan alat-alat kelistrikan, risiko terjatuh dari ketinggian, risiko nonteknis seperti kecelakaan di jalan, tertabrak atau jatuh dari kendaraan, dan kecelakaan di lapangan seperti terpeleset karena lingkungan kerja yang terjal dan lain sebagainya.

Berangkat dari pemaparan sebelumnya yang menunjukkan betapa besarnya risiko pada teknisi listrik dalam menjalankan tugasnya, yakni potensi tinggi mengalami kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kecacatan tubuh, mental atau kemungkinan terburuknya adalah kematian. Perusahaan yang peneliti teliti memiliki sistem manajemen perlindungan untuk menghindari bahkan menihilkan risiko-risiko yang mungkin terjadi, perusahaan-perusahaan tersebut memiliki pula kontrak mengenai pertanggungjawaban terhadap korban kecelakaan kerja. Namun, peneliti mendapati perbedaan informasi pada pertanggungjawaban terhadap korban kecelakaan kerja antara pihak perusahaan dengan pihak PT. PLN (Pesero). PT. Alamuda Perkasa, para korban kecelakaan kerja akan dicairkan BPJS dan diberi santunan dari pihak perusahaan dan pihak PT. PLN (Pesero). Sedangkan PT. Alam Hijau Energi dalam pertanggungjawabannya terhadap korban kecelakaan kerja hanya akan dicairkan BPJS tanpa mendapatkan dana kompensasi, juga hanya pihak perusahaan sajalah yang bertanggung jawab secara penuh tanpa ada campur tangan pihak PT. PLN (Pesero). Dan PT. Wahana Aceh Power yang dalam pertanggungjawabannya akan

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

memberikan mencairkan BPJS serta memberikan kompensasi bagi pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja.

Melihat pertanggung jawaban terhadap korban kecelakaan kerja antara pihak PLN dan pihak Kontraktor PLN yang berbeda-beda atau tidak memiliki ketentuan baku, serta mengenai pembuatan kontrak sepihak antara pihak pekerja dengan Kontraktor PLN. Juga melihat bagaimana kaitannya dengan *ijarah 'ala al-'amal*, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut masalah tersebut dengan judul sebagai berikut **“Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah ‘Ala al-‘Amal”**

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini hanya terbatas pada variable penelitian tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pihak Kontraktor PLN dan PT. PLN (Pesero) Banda Aceh terhadap para teknisi listrik sebagai tenaga kerjanya dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*. Adapun pembahasan yang akan dikaji sesuai dengan rumusan masalah yang telah penulis formatkan yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh pihak kontraktor PLN terhadap karyawannya dalam pelaksanaan proyek PLN?
2. Bagaimana tanggung jawab PLN terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pihak ke-3 dalam hubungan kerja antara PLN dengan pihak kontraktor?
3. Bagaimana perspektif akad *ijarah 'ala al-'amal* terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan Kontraktor PLN Banda Aceh terhadap pekerja teknisi listrik?

### C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang telah penulis uraikan, maka penulis memformatkan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh pihak kontraktor PLN terhadap karyawannya dalam pelaksanaan proyek PLN.
2. Untuk meneliti tanggung jawab PLN terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pihak ke-3 dalam hubungan kerja antara PLN dengan pihak kontraktor.
3. Untuk menganalisis perspektif *ijarah 'ala al-'amal* terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan Kontraktor PLN Banda Aceh terhadap pekerja teknisi listrik.

### D. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah penulis paparkan dengan tujuan untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, tujuan lainnya adalah untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran memahami istilah dalam penelitian ini. berikut beberapa istilah yang penulis jelaskan secara literal, yaitu:

#### 1. Analisis

Analisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).<sup>17</sup>

#### 2. Perlindungan

Perlindungan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, dan perbuatan melindungi.<sup>18</sup> Perlindungan yang

---

<sup>17</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, situs: <https://kbbi.web.id/analisis>, diakses pada tanggal 14 Juli 2022.

<sup>18</sup> *Ibid.*

dimaksudkan disini adalah perlindungan terhadap teknisi listrik di bawah Kontraktor PLN atas keselamatan dan kesehatan kerja.

### 3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Keselamatan diartikan sebagai perihal (keadaan dan sebagainya) selamat. Arti lainnya dari keselamatan adalah kesejahteraan<sup>19</sup>, sedangkan Kesehatan dalam KBBI berarti keadaan (hal) sehat. Arti lainnya dari kesehatan adalah kebaikan keadaan (badan dan sebagainya)<sup>20</sup>, dan untuk kata kerja dalam KBBI berarti kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.<sup>21</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja sendiri merupakan ilmu pengetahuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, dengan tujuan untuk melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja, menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, dan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

### 4. Kontraktor PLN

Kontraktor PLN adalah badan atau lembaga penyedia jasa kelistrikan yang bekerjasama dengan PT. PLN (Pesero) dalam pelaksanaan proyek-proyek PLN. Bertanggung jawab memasang dan merawat sistem kelistrikan, serta menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama kliennya. Beberapa tugas dari Kontraktor PLN adalah membangun dan menyediakan pembangkit tenaga listrik beserta dengan perawatannya, melakukan instalasi atau pemasangan listrik, penyediaan alat-alat listrik serta perawatannya, dan lain sebagainya.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

##### 5. Akad *ijarah 'ala al-'amal*

Akad *ijarah 'ala al-'amal* merupakan suatu sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan/jasa. Ijarah yang bersifat pekerjaan ialah mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fiqh hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas dan sesuai dengan syariat.<sup>22</sup>

#### E. Kajian Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevansi dengan pembahasan atau topik yang peneliti angkat dalam penelitian ini. Namun, peneliti tidak menemukan kajian yang membahas secara detail dan merinci tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor PLN dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*. Oleh sebab itu, untuk menghindari asumsi plagiasi sekaligus untuk menguatkan titik perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang berhubungan karya tulis ilmiah peneliti:

*Pertama*, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aqil Azizi dengan judul “Perlindungan Pekerja Bagian Pelayanan Teknik pada PT. PLN (Persero) kota Banda Aceh dalam Perspektif akad *Kafalah* (Studi Kasus Pada Kantor Operasional PLN Merduati di PT. PLN Persero Dalam Pemeliharaan Jaringan Listrik). Penelitian ini secara umum membahas tentang sistem perlindungan pekerja bagian pelayanan teknik dengan kaitannya terhadap pihak kedua pada proyek PLN di kantor merduati hubungannya dengan pekerjaan dalam pemeliharaan jaringan listrik dalam perspektif akad *kafalah*. Fokus penelitian pada perlindungan terhadap pekerja teknisi listrik merupakan persamaan antara skripsi Muhammad Aqil Azizi dengan skripsi peneliti. Sedangkan yang menjadi pembeda antara skripsi ini dengan skripsi peneliti terletak pada objek dan akad yang digunakan, objek penelitian skripsi Muhammad Aqil Azizi adalah PT. PLN

---

<sup>22</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Daar al-Fikr, 1971), hlm. 177.

(Pesero) Merduati dan akad yang digunakan adalah akad *kafalah*, sementara peneliti menjadikan Kontraktor PLN sebagai objek penelitian dan akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl* sebagai akad yang peneliti gunakan.<sup>23</sup>

*Kedua*, merupakan skripsi yang ditulis Misrahul Jannah untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjudul “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe Kabupaten Aceh Besar)”, skripsi ini membahas tentang bentuk perlindungan yang diberikan pada para pekerja pabrik kayu di Kota Baroe Kabupaten Aceh Besar dilihat dari perspektif hukum islam dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, permasalahan terkait belum maksimalnya perlindungan tenaga kerja menurut Hukum Islam dan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Antara Skripsi ini dengan skripsi peneliti sama-sama meninjau kesesuaian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan realita di lapangan dilihat menurut hukum Islam dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan penelitian oleh Misrahul Jannah dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada objek yang diteliti, peneliti menjadikan Kontraktor PLN sebagai objek penelitian, sedangkan Misrahul Jannah menjadikan pekerja pabrik kayu sebagai objek yang ditelitinya. Selain itu, peneliti menggunakan akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl* sementara skripsi oleh Misrahul Jannah menggunakan Hukum Islam dan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan sebagai variable yang diteliti.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Muhammad Aqil Azizi, *Perlindungan Pekerja Bagian Pelayanan Tehnik pada PT. PLN (Persero) kota Banda Aceh dalam Perspektif akad Kafalah (Studi Kasus Pada Kantor Operasional PLN Merduati di PT. PLN Persero Dalam Pemeliharaan Jaringan Listrik)*, Skripsi, (Banda Aceh: Uin Ar-Raniry, 2019).

<sup>24</sup> Misrahul Jannah, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe Kabupaten Aceh Besar)*, Skripsi, (Banda Aceh:Uin ARaniry, 2019).

*Ketiga*, “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Palembang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, skripsi yang ditulis oleh Warda Zakiyah ini mengangkat persoalan berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap K3 di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Sumatera Selatan, membahas permasalahan mengenai penerapan perlindungan pada para pekerja yang dimana permasalahan tersebut menjadi persamaan antara skripsi peneliti dengan skripsi Warda Zakiyah. Sementara perbedaan antara skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah pada objek serta sudut pandang yang digunakan, dimana Warda Zakiyah menjadikan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Sumatera Selatan serta perspektif Hukum Ekonomi Syariah sebagai objek dan sudut pandang yang ditelitinya dan peneliti menjadikan Kontraktor PLN sebagai objek penelitian serta memfokuskan penelitian dalam perspektif *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*.<sup>25</sup>

*Keempat*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rifainur dengan judul “Perjanjian Pekerjaan Kepada Pihak Kedua Dalam Pembangunan Instalasi Listrik Menurut Konsep *Ijarah*”. Dalam penelitian ini membahas tentang praktik perjanjian antara PLN dengan pihak kedua bahwa para tenaga kerja diikat kontrak terhadap terhadap pekerjaan tertentu dengan masa pekerjaan yang ditetapkan, membahas mengenai perjanjian sebagai jaminan yang mencakup kompensasi dan pertanggungans risiko yang diberikan. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Rifainur adalah pada permasalahan praktik perjanjian kerja antara PLN dengan pihak kedua pada proyek PLN juga kaitannya dengan para tenaga kerja serta akad pada penelitian ini sama-sama menggunakan akad *Ijârah*.

Dapat diketahui dari hasil penelian pada skripsi Rifainur bahwa skripsi tersebut tidak sama dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, penelitian Rifainur berfokus pada perjanjian antara PLN dengan pihak kedua, berbeda

---

<sup>25</sup> Warda Zakiyah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Skripsi, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2018).

dengan penelitian oleh peneliti yang lebih terfokus pada perjanjian antara tenaga kerja dengan pihak kedua tersebut yang juga dikaitkan dengan campur tangan pihak PLN di dalamnya.<sup>26</sup>

*Kelima*, dan yang terakhir adalah skripsi yang ditulis oleh Muhammad Nur yang berjudul “Sistem Perjanjian *Outsourcing* pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian *ijarah ‘ala al-‘amal* dalam Konsep Fiqh Muamalah)”, penelitian ini secara umum membahas tentang diktum perjanjian PT. Angkasa Pura II Blang Bintang dengan perusahaan *Outsourcing* atas pelimpahan hal-hal operasional dilihat dari perspektif *ijarah ‘ala al-‘amal* yang dimana permasalahan tersebut memiliki persamaan dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada pembahasan mengenai perjanjian perusahaan dengan perusahaan *Outsourcing* dan akad yang digunakannya. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada perjanjian perusahaan dengan perusahaan *Outsourcing* peneliti lebih mengkhuskannya pada pertanggungjawaban yang diberikan oleh pihak Perusahaan yang terikat kontrak dengan perusahaan *Outsourcing*, yakni antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN selaku pihak *Outsourcing*. Dan inilah yang menjadi perbedaan antara penelitian Muhammad Nur dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.<sup>27</sup>

## F. Metode Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh metode yang dipakai untuk mendapatkan data yang akurat dari objek penelitian. Pada prinsipnya, di setiap penulisan karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang

---

<sup>26</sup> Rifainur, *Perjanjian Pekerjaan Kepada Pihak Kedua Dalam Pembangunan Instalasi Listrik Menurut Konsep Ijarah*, Skripsi, (Banda Aceh: Uin Ar-Raniry, 2016).

<sup>27</sup> Muhammad Nur, *Sistem Perjanjian Outsourcing pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian ijarah ‘ala al-‘amal dalam Konsep Fiqh Muamalah)*, Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2016).

lengkap dan objektif,<sup>28</sup> dalam metode penelitian ini, ada beberapa langkah yang akan ditempuh untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan sejak dari lokasi penelitian, pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data. Berikut penjelasannya:

### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian normatif empiris dengan menggunakan konsep fiqih dan ketentuan hukum terhadap fenomena di kalangan pengusaha dan pekerja listrik. Penelitian normatif empiris sendiri merupakan suatu metode penelitian yang menggabungkan unsur normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris yaitu kondisi di lapangan.<sup>29</sup> Dengan ini penulis akan menganalisis atau mengkaji tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam perspektif akad *ijarah 'ala al-'amal*.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode deskriptif analisis, metode deskriptif analisis adalah suatu metode untuk menganalisa dan memecahkan masalah yang bertujuan untuk membuat gambaran yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat, dan hubungan tentang fenomena yang belum diketahui.<sup>30</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current* status dari subyek yang diteliti. Melalui metode ini penulis akan mendeskripsikan tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor PLN Banda Aceh dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*. Untuk implementasinya,

---

<sup>28</sup> Misrahul Jannah, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe Kabupaten Aceh Besar)*, Skripsi, (Banda Aceh:UIN ARaniry, 2019), hlm. 13.

<sup>29</sup> Irwan, *Metodologi Penelian Hukum*, [irwan: METODOLOGI PENELITIAN HUKUM \(irwaan.blogspot.com\)](http://irwaan.blogspot.com), diakses pada tanggal 23 Juni 2023.

<sup>30</sup> Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Gralia Indonesia, 1998), hlm. 63.

penulis melakukan penelusuran langsung kelapangan dan menemui pihak yang informan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Peneliti menunjukkan penelitian tersebut kepada pihak kontraktor PLN, para teknisi kerja, dan PLN sendiri.

### 3. Sumber Data

Sumber data yang terdapat dalam penelitian ilmiah ini terdiri dari dua pembagian, yakni:

- a. Data Primer, yakni data yang cara memperolehnya itu langsung didapatkan dari sumbernya baik itu melalui wawancara langsung ataupun dengan melakukan observasi. Data primer untuk penelitian ini adalah informan dari pihak terkait.
- b. Data Sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, seperti buku-buku, skripsi, jurnal, skripsi, dan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan yang sedang penulis teliti yakni perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjadi cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi atau bukti-bukti yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah library research (penelitian kepustakaan) dan field research (penelitian lapangan).

- a. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian akan dilakukan dilokasi objek penelitian ini sebagai upaya memperoleh data primer. Secara prosedural operasional riset, penelitian akan berada langsung pada sumber data, untuk mengumpulkan data dari berbagai responden baik dari objek penelitian maupun dari informan yang berkaitan dengan judul penelitain ini. Dengan kata lain peneliti turun dan berada di lapangan, atau langsung berada di lingkungan yang mengalami

masalah atau yang akan diperbaiki yaitu dengan cara mengadakan penelitian lapangan terhadap suatu objek penelitian tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*.

b. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mempelajari, membaca dan mengkaji buku-buku, text tentang teori ijarah, artikel, jurnal dan berbagai literatur lainnya yang berkaitan, berwujud dokumentasi, atau data laporan yang telah tersedia serta mempelajari hasil-hasil penelitian sebelumnya dan tulisan lain guna memperoleh konsep teori serta ketentuan yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dimana penulis bertatap muka dan bertanya langsung.<sup>31</sup> Peneliti berkomunikasi langsung dengan para informan untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*. Dalam penelitian ini, jumlah informan yang peneliti wawancarai berjumlah tujuh orang, yaitu Staff bidang K3 dan Teknisi Listrik dari masing-masing perusahaan serta Staff bidang K3 pada PT. PLN (Pesero).
- b. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan obyek yang ingin diteliti secara langsung, kemudian hasil dari pengamatan tersebut dicatat secara cermat dan sistematis.<sup>32</sup> teknik

---

<sup>31</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 136.

<sup>32</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 134.

pengumpulan data melalui observasi digunakan apabila penelitian yang dilakukan berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam.<sup>33</sup> Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada tiga Kontraktor PLN yang berada di kota Banda Aceh dengan menggunakan metode observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas pada obyek penelitian yang diamati.<sup>34</sup>

#### 6. Objektivitas dan Keabsahan Data

Untuk mendapatkan keabsahan data dan validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik pemeriksaan data, yang merupakan salah satu bagian sangat penting didalam penelitian kualitatif untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang dilakukan. Apabila peneliti melaksanakan pemeriksaan terhadap keabsahan data secara cermat dengan teknik yang tepat dapat diperoleh hasil penelitian yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai aspek atau segi. Oleh karena itu, diperlukanlah teknik triangulasi ini untuk mendukung dan menentukan hasil akhir suatu penelitian.

#### 7. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data adalah proses penyusunan secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>35</sup> Teknik analisis data yang penulis tempuh dalam menganalisis objek kajian ini adalah dengan mengumpulkan data terkait kontrak kerja dan jaminan yang diperoleh pekerja dari pekerjaan pemeliharaan jaringan listrik dan melihat pertanggungungan atau perlindungan represif yang diberikan oleh PT.PLN (persero) dan Kontraktor PLN terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja bagian pelayanan teknik. Langkah awal adalah memaparkan

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 203.

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 204.

<sup>35</sup> Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta,1998),hlm. 145.

hal-hal yang melatar belakangi adanya pertanggung jawaban risiko kecelakaan pekerja bagian pelayanan teknik yang berlandaskan konsep akad *ijarah 'ala al-'amal*. Kemudian penulis menetapkan pokok yang menjadi permasalahan serta tujuan pembahasan penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian karya ilmiah ini. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting karena dengan menganalisis data dapat memberi makna yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang diteliti.

### **G. Sistematika Pembahasan**

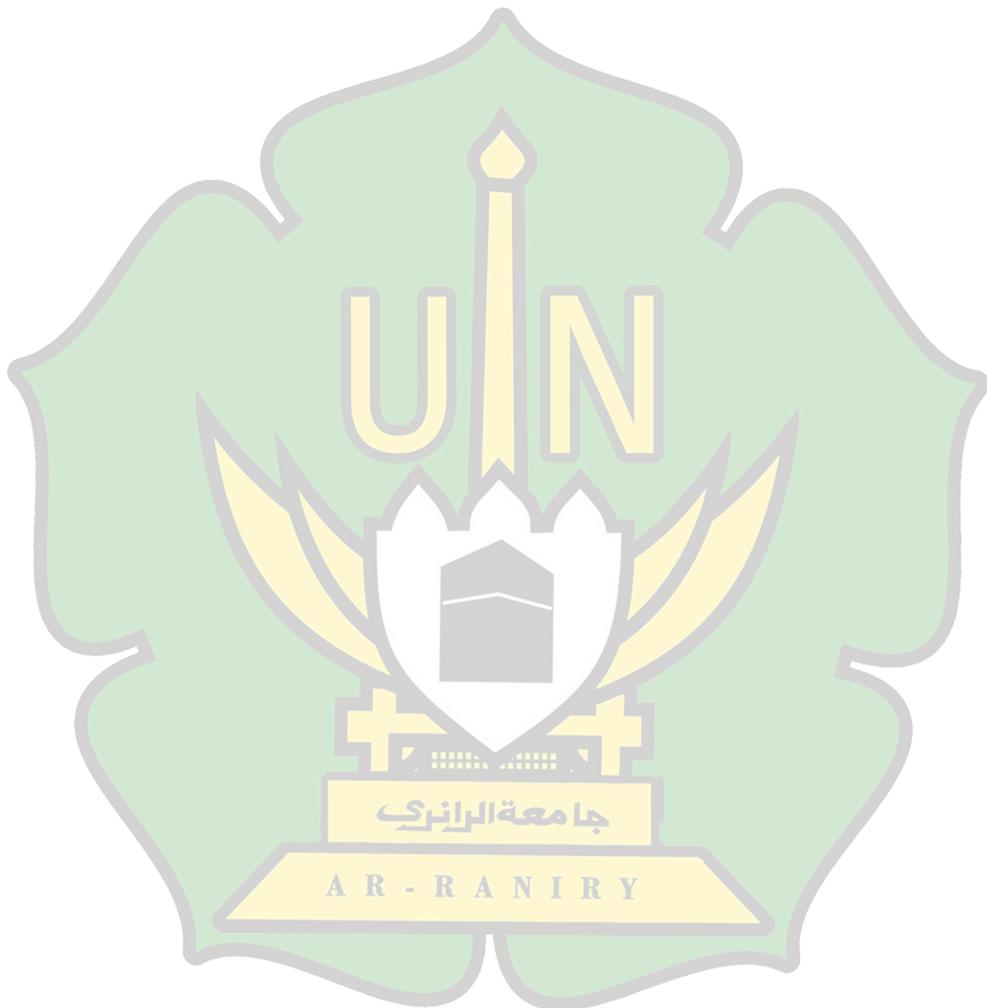
Penulisan skripsi ini dibagi dalam empat bab dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, secara sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab Satu sebagai bab pendahuluan, memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan pembahasan mengenai konsep, teori dan risiko serta penanggulangannya dari akad *ijarah 'ala al-'amal* dengan komposisi sub babnya meliputi pengertian *ijârah 'ala al-'amâl* serta landasan hukumnya, rukun dan syarat-syarat *ijârah 'ala al-'amâl*, pandangan fuqaha terhadap akad *ijârah 'ala al-'amâl* serta hal-hal yang menyebabkan akad *ijârah 'ala al-'amâl* berakhir.

Bab tiga penulis membahas tentang hasil penelitian mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada kontraktor dalam perspektif *ijarah 'ala al-'amal*. yaitu meliputi perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja karyawan bagian pelayanan teknik pada PT. PLN (Persero) Kota Banda Aceh, bentuk jaminan keselamatan kerja karyawan pelayanan teknik terkait Kontraktor PLN, pertanggung jawaban risiko yang dilakukan oleh PT. PLN (persero) dengan Kontraktor PLN terhadap kecelakaan kerja dalam perspektif akad *ijarah 'ala al-'amal* dan analisa penulis terhadap hasil temuan dalam penelitian ini.

Bab empat merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran yang menyangkut dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah yang penulis anggap perlu untuk kesempurnaan karya ilmiah.



## BAB DUA

### KONSEP AKAD *IJÂRAH* 'ALA AL-'AMÂL DAN SISTEM PERTANGGUNGAN RISIKO

#### A. Pengertian dan Dasar Hukum Akad *Ijârah* 'Ala Al-'Amâl

##### 1. Pengertian *Ijârah* 'Ala Al-'Amâl

*Ijârah* merupakan salah satu jenis muamalah dari banyaknya muamalah dalam literatur fiqh yang kerap digunakan di kehidupan sehari-hari. Sewa menyewa atau yang lebih dikenal dengan *ijârah* berasal dari kata اجر, yang sinonimnya:

- a. أَكْرِي yang artinya menyewakan, seperti dalam kalimat أَجْرُ الشَّيْءِ (menyewakan sesuatu).
- b. أَجْرُ فُلَانًا عَلَيَّ yang artinya ia memberi upah, seperti dalam kalimat أَجْرُ فُلَانًا عَلَيَّ كَذَا (ia memberikan ke si fulan upah sekian).
- c. أَجْرُ اللَّهِ yang memiliki arti memberinya pahala, seperti dalam kalimat أَجْرُ اللَّهِ عِنْدَهُ (Allah memberikan pahala kepada hamba-Nya).<sup>36</sup>

Secara etimologis, *ijârah* merupakan upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Pada definisi ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* digunakan jika seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini khusus digunakan pada hal-hal positif, bukan pada hal-hal yang bersifat negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sementara kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 315

<sup>37</sup> Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah: Menjaln Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sangketa Berdasarkan Panduan Islam*, (Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009), hlm. 145.

Secara terminologis, kalangan fuqaha juga mendefinisikan pengertian *ijârah* antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut fuqaha Hanafiah, *ijârah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta<sup>38</sup>. Maksud dari akad atas manfaat adalah “menyerahkan manfaat” dari sesuatu sebagaimana disebutkan dalam beberapa definisi yang lain, yaitu “Menyerahkan berbagai manfaat (ditukar) dengan suatu imbalan”.<sup>39</sup> Mazhab Hanafiah memaknai *ijârah* sebagai akad yang memuat kepemilikan manfaat tertentu dari suatu benda maupun tenaga manusia yang diganti dengan *cost* pembayaran dalam jumlah yang telah disepakati bersama.<sup>40</sup>
- b. Defenisi *ijârah* menurut fuqaha Syafi’iyah ialah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.<sup>41</sup> Imam Syafi’i mendefinisikan *ijârah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat yang ditujuk atau yang bersifat *mubah*, dan dapat dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.<sup>42</sup> Kalangan Syafi’iyah mengatakan bahwa akad-akad dalam *ijârah* haruslah hal yang diperbolehkan dalam agama dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam karena hakikatnya tujuan dari transaksi *ijârah* adalah sebagai manfaat pada kedua belah pihak yang berakad.
- c. Fuqaha Malikiyah mendefinisikan *ijârah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang *mubah* untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.<sup>43</sup> Artinya akad *ijârah* penjualan manfaat, oleh karena itu mayoritas ahli fiqh tidak

---

<sup>38</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh...*, hlm. 316

<sup>39</sup> Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi...*, hlm. 145.

<sup>40</sup> Helmi Karim, *Fiqh Mu’amalah*, (Bandung: Al-Ma’arif, 1997), hlm. 73

<sup>41</sup> Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtisar*, alih bahasa Abu Idris Muhammad bin Abdulfatah, juz 1, (Surabaya: Dar Al-Ilmi) hlm. 249.

<sup>42</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

<sup>43</sup> Ali Fikri, *Al-Muamalat A-Madaniyyah wa Al-Adabiyyah*, cet. 1, (Mesir: Mushthafa Al-Babiy Al-Halabiy, 1358 H), hlm. 85.

memperbolehkan untuk menyewakan pohon yang akan menghasilkan buah karena buah adalah barang sedangkan *ijârah* ialah manfaat dan bukan barang.<sup>44</sup>

- d. Dan menurut Fuqaha Hanabilah, *ijârah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijârah* dan *kara'* dan semacamnya.<sup>45</sup> Definisi ini sama dengan definisi *ijârah* yang dikemukakan oleh ulama Malikiyah yaitu akad penjualan pada manfaat yang artinya sesuatu yang di *ijârah* kan haruslah sesuatu yang bermanfaat.

Pada dasarnya para fuqaha di atas sama dalam mendefinisikan *ijârah* yaitu akad atau transaksi terhadap suatu manfaat, artinya sesuatu yang di *ijârah* kan haruslah sesuatu yang bermanfaat. Namun, terdapat sedikit perbedaan pada pendapat yang dikemukakan oleh fuqaha Malikiyah dan fuqaha Hanabilah, yaitu pada masa. Fuqaha Malikiyah dan fuqaha Hanabilah menambahkan waktu tertentu pada pendapat yang dikemukakannya.

Selain itu, para pakar ekonomi juga memberikan definisi tentang *ijârah*. Ahmad Azhar Basyir dalam bukunya wakaf, *al-ijarah syirkah* mengemukakan, *ijarah* secara bahasa berarti balasan atau timbangan yang diberikan sebagai upah atas suatu pekerjaan. Secara istilah *ijarah* berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya, menyewa rumah untuk tinggal menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya.<sup>46</sup>

Menurut Syafi'i Antonio, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas

---

<sup>44</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Cet-1, Jilid V, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387.

<sup>45</sup> Syamsyuddin bin Qudamah Al-Maqdisi, *Asy-Syarh Al-Kabir*, Juz 3, (Surabaya: Dar Al-Fikr), hlm. 301.

<sup>46</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1995), hlm. 24.

barang itu sendiri.<sup>47</sup> Dengan demikian, dalam akad *ijârah* tidak ada perubahan kepemilikan terhadap suatu benda yang disewakan, akan tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa dalam kurun waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Menurut Helmi Karim, *ijarah* secara bahasa berarti upah atau ganti atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktivitas.<sup>48</sup> Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat suatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu, hal ini sama artinya dengan menjual manfaat suatu benda, bukan menjual 'ain dari benda itu sendiri.

Dewan syariah nasional sebagai lembaga pengawas keuangan syariah di Indonesia juga mengeluarkan fatwa mengenai akad *ijârah* yang mendefinisikan *ijârah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan dari barang tersebut.<sup>49</sup> Akad *ijârah* merupakan akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan 'ajir untuk menukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik itu manfaat dari jasa maupun barang.<sup>50</sup>

Dari defenisi-defenisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para fuqaha dalam mengartikan *ijârah*. Dari defenisi-defenisi tersebut juga dapat diambil kesimpulan bahwa *ijârah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan yang objek akadnya adalah manfaat atas suatu barang atau bukan barang. *Ijârah* merupakan bentuk muamalah yang dibutuhkan manusia, karena itu syariat Islam melegalisasi keberadaannya. Konsep

---

<sup>47</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 177.

<sup>48</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 113.

<sup>49</sup> Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.

<sup>50</sup> Fatwa Dewan Syari'ah Nasional-Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

*ijârah* merupakan manifestasi keluwesan hukum Islam untuk menghilangkan kesulitan dalam kehidupan manusia.<sup>51</sup>

*Ijârah* sendiri jika dilihat dari objeknya dapat diklasifikasikan ke dalam dua macam, yaitu *ijârah bi al-manfa'ah* dan *ijârah 'ala al-'amal*. *Ijârah bi al-manfa'ah* adalah sewa atas manfaat dari sesuatu yang sudah tentu (secara langsung manfaatnya didapat dari barang yang disewa), yakni *ijârah* yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut. Misalnya, seseorang berkata “Aku sewakan rumah ini” saat menyera rumah tertentu yang sudah diketahui oleh dua orang yang bertransaksi. Sedangkan *ijârah 'ala al-'amal* adalah sewa atas manfaat dari sesuatu yang dikuasai (dioperasikan atau diatur) seseorang (bukan dari barangnya secara langsung), yakni *ijârah* terhadap perbuatan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah. Misalnya, meminta seseorang mengirimkan pekerjanya untuk mengerjakan sesuatu seperti membangun rumah atau menjahit. *Ijârah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.<sup>52</sup>

Fokus kajian skripsi ini adalah pada konsep *ijârah 'ala al-'amâl* yaitu akad yang sifatnya menawarkan jasa dan manfaat atas tenaga ataupun *skill* dan bentuk jasa lainnya. Sedangkan *ijârah 'ala al-'amâl* yang dimaksudkan dalam karya ilmiah ini adalah sewa jasa atau perbuatan, yaitu jasa pekerja teknis listrik yang dilakukan oleh Kontraktor PLN sebagai penyedia jasa *outsourcing* dalam proyek PLN.

---

<sup>51</sup> Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 131.

<sup>52</sup> Ali, Haidar, *Durar Al- Hukkam Syarah Majalah Al-Ahkam*, Jilid 1, (Beirut: Dar al-Kutub al- Ilmiah, t. th), hlm. 382.

## 2. Dasar Hukum *ijârah 'ala al-'amâl*

Para Fuqaha sepakat bahwa hukum dasar *ijârah 'ala al-'amâl* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah adalah *mubah* atau boleh, kecuali beberapa ulama seperti Abu Bakar Al- Asham, Ismail bin A'liyah, Hasan Al- Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani, dan Ibnu Kisan. Para ulama tersebut tidak memperbolehkan *ijârah* karena *ijârah* merupakan jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukannya akad tidak dapat diserahkan.<sup>53</sup>

Namun, hajat semua orang yang sangat membutuhkan manfaat baik itu dari suatu benda maupun dari tenaga manusia membuat akad *ijarah* ini menjadi boleh. Sebab tidak semua orang bisa memiliki suatu benda atau keahlian, sementara setiap orang sudah pasti membutuhkan manfaat dari benda atau keahlian tersebut. Jumhur ulama memperbolehkan akad *ijârah* berdasarkan dalil Al-Qur'an, Hadist, dan *ijma'*. Dalam Al-Quran penjelasan mengenai *ijârah* dicantumkan secara tersirat, seperti dalam firman Allah Q.S Al-Baqarah ayat 233, sebagai berikut:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَّمَّ الرِّضَاعَةَ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ ۖ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ  
لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ ۖ بِوَلَدِهِ ۖ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا  
تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا يَإِذَا أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ عَنْ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ عَالِمُوا ۗ تَأَلَّفَ بِمَا تَعْمَلُونَ بِصِيرٍ بِالْمَعْرُوفِ

Terjemahan :

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

<sup>53</sup> Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, Juz 4, cet. III, (Damaskus: Dar Al-Fikr, 1989), hlm. 730.

*keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Baqarah [2]: 233).*

Ayat tersebut menerangkan perintah memberikan upah atau imbalan setelah seseorang mempekerjakan orang lain. Dalam hal ini menyusui adalah pengambilan manfaat dari orang dipekerjakan, sehingga yang diberi imbalan bukan harga dari air susunya, melainkan jasa dari orang yang dipekerjakan. Adapun isi kandungan dari ayat di atas adalah mengenai penyusuan anak, salah satu peristiwa yang diakibatkan oleh air susu yang diminum oleh anak yang karenanya akan mempengaruhi perkembangan anak, baik itu menyangkut tubuhnya ataupun akhlaknya. Masa susuan itu selama-lamanya dua tahun dan tidaklah menjadi suatu kewajiban bagi seorang ibu untuk menyusui anaknya, kecuali jika tidak terdapat orang lain yang akan menyusukan anaknya ataupun anak tersebut tidak ingin menyusui dengan perempuan lainnya, dengan kondisi demikian maka wajiblah asi dari ibu atas anak. Memberi belanja dan pakaian kepada perempuan yang menyusukan anaknya itu menunjukkan bahwa perempuan tersebut adalah istri yang telah ditalaknya dan dia sendirilah yang telah menyusukannya. Jika istri yang belum ditalaknya tidaklah wajib bagi suami memberi belanja atau pakaian oleh sebab menyusukan itu. Dia hanya wajib memberi belanja dan pakaian kepada istrinya, biar istri itu yang menyusukan anaknya atau tidak.<sup>54</sup>

Dalam Al-Qur'an surat At-Thalaq ayat 6, menjelaskan:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَلَنُفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ  
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُنَّ بِئِنَّكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدُّوا لَهُ الْأُحْرَىٰ

<sup>54</sup> Syeikh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006), hlm. 132.

Terjemahan:

“Tempatkanlah mereka (para istri) simana kamu bertempat tinggal menurut kemampuan dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkah hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik. Dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukannya (anak itu) untuknya” (Q.S. At-Thalaq [65]: 6).

Adapun makna dari isi kandungan ayat di atas berisi bimbingan Allah SWT bagi para ibu untuk menyusui anak-anaknya dengan sempurna, yaitu dua tahun penuh, dan setelah itu tidak ada lagi penyusuan. Jumhur ulama berpendapat bahwa tidak diharamkan penyusuan di bawah dua tahun, sehingga apabila ada bayi yang berusia lebih dari dua tahun, maka tidak diharamkan untuk menyusui.<sup>55</sup> Adapun Imam Qurthubi dalam kitabnya *Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an* menjelaskan bahwa apabila terdapat seorang istri yang telah ditalaq oleh suaminya, sedangkan istri yang diceraikan tersebut dalam masa menyusui, maka wajib hukumnya bagi mantan suami tersebut untuk membayarkan upah kepada mantan istrinya yang telah menyusui anaknya sebagai kompensasi atas kerja yang telah dilakukan oleh mantan istri. Hal ini dikarenakan secara hukum pihak suami yang merupakan ayah dari anak tersebut berkewajiban menafkahi anaknya, dan susu ibu bagi anak yang menyusui merupakan nafkah utama yang harus dipenuhi oleh ayah. Hal diatas merupakan analogi ataupun *qiyas* terhadap penyusuan yang dilakukan oleh pihak lain, baik si ibu dalam keadaan hidup ataupun meninggal, maka penyusuan tersebut harus dilakukan dengan cara mempekerjakan orang lain yang masih dalam masa penyusuan sehingga dapat diberikan asinya terhadap anak tersebut meskipun tidak memiliki hubungan darah, akan tetapi penyusuan tersebut dilakukan sebagai suatu bentuk usaha. Namun, Abu Hanifah dan para pengikutnya tidak memperbolehkannya praktik *ijârah 'ala al-'amâl* pada anak yang tidak jelas

---

<sup>55</sup> Syekh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam...*, hlm. 132.

(baik nasabnya maupun ibunya). Berbeda dengan Mazhab Syafi'i yang memperbolehkannya sebagaimana penjelasan tentang praktik *ijârah 'ala al-'amâl* yang ditetapkan dalam surat Al-Qashas sebagai suatu usaha legal yang dimintai imbalan.<sup>56</sup>

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahan:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku, amillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Q.S. Al-Qashash [28]: 26).

Ayat-ayat di atas berkisah tentang perjalanan Nabi Musa As bertemu dengan putri Nabi Ishaq As, salah seorang putri Nabi Ishaq As meminta kepada Nabi Musa As untuk di sewa tenaganya guna mengembala domba. Kemudian, Nabi Ishaq As mengatakan bahwa Nabi Musa As mampu megangkat batu yang hanya bisa diangkat oleh sepuluh orang , dan berkata “Karna sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Kisah ini menggambarkan proses penyewaan jasa seseorang dan bagaimana pembiayaan upah itu dilakukan.<sup>57</sup> Dalam tafsir klasiknya, Imam Ath-Thabari menyatakan bahwa praktik pengupahan jasa telah dilakukan sejak dahulu oleh manusia. Ayat di atas mempresentasikan bahwa dalam melakukan praktik *ijarah 'ala al-'amal* setidaknya bagi si pemilik jasa hendaklah memiliki dua sifat utama, yaitu *qawwiyun* (mampu) dan *amin* (amanah/kredibel). Sifat *qawwiyun* dalam konteks tersebut terlihat dari kekuatan Nabi Musa yang mampu berternak domba selama delapan tahun lamanya dengan upah berupa pernikahannya dengan anak Nabi Syu'ib, sedangkan sifat *amin* yang dimaksud tercermin dari tingkah

<sup>56</sup> Abu 'Abdillah Muhammad bin Ahmad Syamsyuddin Al-Qurthubi, *Al-Jami' Li Ahkam Al-Qur'an*, Jilid 18, (Mesir: Dasar Kutub Al-Misyriyyah, 1964), hlm. 169.

<sup>57</sup> Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 310.

laku Nabi Musa yang menundukkan pandangannya tatkala melihat kepada dua putri Nabi Syu'ib.<sup>58</sup>

Dalil lainnya yang berbicara mengenai legalitas praktik *ijarah* terdapat dalam Al-Qur'an surat Az-Zukhruf ayat 32, sebagai berikut:

أَمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ فَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا يَوْمَ تَأْتِي رَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahan:

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” (Q.S. Az-Zukhruf [43]: 32).

Lafadz “*Sukhriyyan*” pada ayat di atas bermakna saling menggunakan, namun, dalam buku Pengantar Fiqih Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini, Ibnu Katsir berpendapat bahwa lafaz tersebut diartikan dengan supaya kedua belah pihak saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau hal lainnya. Adakalanya manusia membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain, dengan demikian orang tersebut dapat mempergunakannya dengan cara melakukan transaksi, salah satu dari transaksi tersebut adalah *ijârah*.<sup>59</sup>

Sumber hukum yang menjelaskan tentang kebolehan konsep *ijarah* selain dari nash-nash Al-Qur'an juga terdapat dari beberapa hadist Rasul. Hadist-hadist Rasulullah SAW yang menjadi legitimasi diperbolehkannya *ijârah* di antaranya diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah SAW bersabda:

<sup>58</sup> Abu Ja'far At-Thabari, *Jami'ul Bayan fi Ta'wil Al-Qur'an*, Jilid 19, (Beirut: Musasah Ar-Risalah, 2000), hlm. 562.

<sup>59</sup> Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih...*, hlm. 154.

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ مَعْمَرٍ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنِ عُرْوَةَ بْنِ الزُّبَيْرِ عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِيلِ ثُمَّ مِنْ بَنِي عَبْدِ بْنِ عَبْدِ بْنِ هَادِيًا خَرِيْتًا الْحَرِيْتِ الْمَاهِرُ بِالْهَدَايَةِ قَدْ غَمَسَ يَمِينَ حِلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَاثِلٍ وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارٍ فُرَيْشٍ فَأَمِنَاهُ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَاحِلَتَيْهِمَا صَبِيحَةَ لَيَالٍ ثَلَاثٍ فَارْتَحَلَا وَانْطَلَقَ مَعَهُمَا غَامِرُ بْنُ فُهَيْرَةَ وَالدَّيْلِيلُ الدَّيْلِيلِيُّ فَأَخَذَ بِهِمْ أَسْفَلَ مَكَّةَ وَهُوَ طَرِيقُ السَّاحِلِ [رواه البخارى]

*“Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami Hisyam dari Ma’mar dari Az-Zuhriy dari Urwah bin Az-Zubair dari Aisyah ra: Nabi SAW dan Abu Bakar menyewa seorang dari suku Ad-Dil kemudian dari suku ‘Abdi bin ‘Adiy sebagai petunjuk jalan dan yang mahir menguasai seluk beluk perjalanan yang sebelumnya dia telah diambil sumpahnya pada keluarga Al ‘Ash bin Wa’il dan masih memeluk agama kafir Quraisy. Maka keduanya mempercayakan kepadanya perjalanan keduanya lalu keduanya meminta kepadanya untuk singgah di gua Tsur setelah perjalanan tiga malam. Lalu, orang itu meneruskan perjalanan keduanya waktu subuh malam ketiga, maka keduanya melanjutkan perjalanan dan berangkat pula bersama keduanya ‘Amir bin Fuhairah dan petunjuk jalan tersebut mengambil jalan dari belakang kota Makkah yaitu menyusuri jalan laut” (H.R. Bukhari).<sup>60</sup>*

Hadist ini menunjukkan bahwa transaksi akad *ijârah* sudah ada semenjak zaman Rasulullah SAW. Pada hadist ini dijelaskan pula bahwa Nabi SAW menyewa orang *musyrik* pada saat darurat atau ketika tidak ditemukannya orang muslim, dan Nabi SAW mempekerjakan orang-orang Yahudi Khaibar selama tiga hari. Dalam hal ini, Imam Bukhari tidak memperbolehkan menyewa jasa dari orang *musyrik* baik itu yang memusuhi Islam (*harbi*) maupun yang tidak memusuhi Islam (*dzimmi*), kecuali dalam kondisi yang mendesak seperti tidak didapatkan orang Islam yang ahli atau dapat melakukan perbuatan tersebut. Sedangkan Ibnu Bathatha mengatakan bahwa mayoritas ahli fiqh

<sup>60</sup> Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihashiyah As-Shindi juz 2*, (Dar Al-Fikr. Beirut), h.33/Shahih Al-Bukhari, kitab Al-Ijarah, bab isti’raj Al-Musyrikin ‘Inda Al-Dharurah, No. 2144.

memperbolehkan menyewa orang-orang *musyrik* baik itu dalam keadaan darurat maupun tidak.<sup>61</sup>

Hadist lainnya yang menjadi dasar kebolehan akad *ijârah* ialah dalam hadits Ibnu Majah sebagai berikut:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

[رواه ابن ماجه]

“Dari Ibnu Umar ra. Berkata bahwa Rasulullah SAW, telah bersabda: berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).<sup>62</sup>

Maksud dari Hadits ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja (memberi upah) setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji disetiap bulannya. Al-Munawi juga berkata bahwa diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud dengan memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering ialah sebagai ungkapan untuk menunjukkan bahwa diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda penurunan gaji kepada pegawai dalam keadaan mampu itu merupakan kezaliman, hal ini sebagaimana sabda Rasulullah SAW bahwa “menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman” yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim. Dalam Hadits lain yang diriwayatkan pula oleh Ibnu Majah bahwasanya:

ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا

فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ [روه البجاري]

<sup>61</sup> Al-Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Terjemahan Shahih Bukhari*, (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1992), hlm. 333.

<sup>62</sup> Muhammad Ibnu Yazid Abu ‘Abd Allah Al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, Juz II (Beirut: Dar Al-Fikr, t.th), hlm. 817.

“Tiga golongan yang aku menjadi musuh-Ku pada hari kiamat, yaitu orang yang berjanji dan kemudian mengingkari janjinya; rang yang mengaku hamba sahaya dan menjual dirinya sendiri kemudian memakan harta hasil penjualannya, dan orang yang menyewa pekerja lalu ia melaksanakan tugasnya, tetapi upahnya tidak dibayarkan”. (H.R. Bukhari).<sup>63</sup>

Pada hadist ini ditegaskan pentingnya bahwa dalam akad *ijârah* yang menggunakan jasa seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan harus dibayarkan upah atau imbalannya, bahkan Rasulullah SAW memberikan ancaman akan menjadikan musuhnya jika tidak memberikan hak pekerja, yaitu upah.

Hadist-Hadits diatas menegaskan mengenai ajaran tentang penyegeraan upah orang yang dipekerjakan. Ajaran ini secara langsung mengakui bahwa akad *ijârah* merupakan salah satu akad yang dapat dipraktekkan. Hal ini juga sekaligus mendapatkan konfirmasi pada hadist diatas yang mendeskripsikan Rasulullah SAW mempraktekkan akad ini. Bahkan Rasulullah SAW dalam haditsnya juga mengancam kepada tiap-tiap orang yang memperlakukan pekerja dengan tidak adil, sedangkan mereka mengambil ,manfaat dari pekerja tersebut (kerja rodi). Dari beberapa hadits di atas dapat disimpulkan bahwasanya akad *ijârah* merupakan akad yang diakui keberadaannya dalam hukum Islam.

Di samping Al-Qur'an dan Hadist, dasar hukum *ijârah* adalah *ijma'*. Para ulama sepakat pada kebolehan *ijârah*, kecuali ulama yang telah disebutkan di atas. Hal ini didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat *ijârah* sebagaimana kebutuhan masyarakat terhadap barang *rill*, sehingga *ijârah* menjadi hal penting bagi masyarakat. Selama akad jual beli barang diperbolehkan, maka akad *ijârah* manfaat harus diperbolehkan juga.<sup>64</sup> Jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyariatkan *ijârah* yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan dalam melakukan kegiatan *ijârah* asalkan sesuai dengan syara'.

<sup>63</sup> Shahih Al-Bukhari, kitab Al-Ijarah, bab Itsmu Ajril-Ajir, 'Inda Al-Dharurah, No. 2227.

<sup>64</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqih Islam wa...*, hlm. 388.

## B. Rukun dan Syarat Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*

Eksistensi rukun pada akad *ijârah* menjadi sesuatu yang esensial, rukun merupakan dasar dari suatu perbuatan, dengan adanya rukun akan menegaskan entitas dari suatu pekerjaan. Jumhur ulama menyatakan bahwa rukun adalah hal yang menyebabkan berdiri dan keberadaan sesuatu, sesuatu tersebut tidak akan terwujud melainkan dengan adanya rukun, sedangkan rukun bersifat internal dari sesuatu yang ditegakkannya.<sup>65</sup> Selain rukun, syarat juga merupakan suatu hal yang substansial yang keberadaannya di luar perbuatan itu sendiri. Lazimnya syarat dalam istilah para ulama adalah suatu sifat yang harus ada untuk sahnya suatu rukun, tetapi tidak merupakan hakikat sebagaimana halnya pada rukun.<sup>66</sup> Dalam akad *ijârah ‘ala al-‘amâl*, rukun dan syarat merupakan ketentuan yang harus dipenuhi agar transaksi menjadi sah.

Ulama Hanafiah berbeda pendapat mengenai rukun *ijârah*, menurutnya rukun *ijârah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul* atau pernyataan dari penyewa dan orang yang menyewakan.<sup>67</sup> Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijârah* terbagi menjadi empat, yaitu:

### 1. *‘Aqid* (orang yang berakad)

Dua orang yang berakad adalah *mu’jir* (yang menyewakan) dan *musta’jir* (penyewa), para pihak yang melakukan akad yakni *mu’jir* dan *musta’jir* disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan buruk. Ulama mazhab Syafi’i dan Hanbali menambahkan satu syarat lain, yakni *baligh*, menurut pendapat ini akad dari anak kecil yang belum baligh tidak sah walau sudah *tamyiz*.<sup>68</sup> Pihak yang berakad juga disyaratkan pula bukan orang yang terlarang mengelola harta, dikarenakan yang menjadi objek akad ialah harta. Oleh sebab itu,

<sup>65</sup> Ghufroon A. Masadi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 78.

<sup>66</sup> Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

<sup>67</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 320.

<sup>68</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta: Pena Publishing, 2000), hlm. 19.

akad *ijârah* tidak sah, kecuali dilakukan oleh orang yang boleh dalam mengelola harta.<sup>69</sup>

Dalam katagori rukun akad ini, kedua belah pihak baik itu pihak yang mempekerjakan (*mu'jir*) atau yang dipekerjakan (*musta'jir*) harus jelas karena hal ini terkait dengan pemanfaatan tenaga yang dilakukan oleh *musta'jir*. Dalam penentuan *musta'jir* para fuqaha membedakan antara hal yang dilakukan personal dengan kelompok, hal ini penting karena berkaitan dengan tanggung jawab. Untuk *musta'jir* yang dipekerjakan secara personal seperti tukang jahit tas atau tukang jahit sepatu pekerjaan tersebut hanya dibebani pada individu tertentu saja. Namun, pada *musta'jir* kolektif atau kelompok yang dipekerjakan oleh seorang atau sekelompok orang, maka tanggung jawab akan dibebankan pada kelompok tersebut,<sup>70</sup> seperti developer yang mempekerjakan sekelompok buruh bangunan, maka tanggungjawab terhadap pembangunan rumah yang dibutuhkan developer ada pada seluruh anggota kelompok tersebut.

## 2. *Shighat Akad*

*Shighat* merupakan pernyataan kehendak *ijab* yaitu pernyataan dari orang yang menyewakan dan *qabul* yaitu pernyataan dari orang yang penyewa, sebagai manifestasi dari perasaan suka sama suka diantara keduanya, dengan catatan terdapat kecocokan dan kesesuaian *qabul* yang diucapkan selesai pernyataan *ijab* tanpa jeda antara kedua belah pihak. Seperti pada pernyataan *ijab* dan *qabul*, *mu'jir* mengucapkan “Aku sewakan benda ini padamu” atau “aku serahkan hak pakai barang ini kepadamu selama sebulan dengan uang sewa sekian”, lalu penyewa membalas “Aku terima” atau “Aku sewa”.<sup>71</sup> *Ijab* dan *qabul* boleh dilakukan secara jelas (*shahih*) dan boleh secara kiasan (*kinayah*).

<sup>69</sup> Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi...*, hlm. 149.

<sup>70</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih...*, hlm. 19.

<sup>71</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islami wa....*, hlm. 41.

Menurut Mazhab Hanafiah, sah mengucapkan *ijab* dan *qabul* dengan mengucapkan lafaz *al-i'arah* (pinjam-meminjam) atau hibah, asalkan disebutkan adanya upah. Selain itu, sah juga menurut Mazhab Hanafiah melakukan akad hanya dengan menjalankan prosesnya (tanpa adanya ucapan *ijab* dan *qabul*). Seperti seseorang yang naik ke dalam angkutan umum tanpa melakukan akad terlebih dahulu, lalu kemudian memberikan ongkos (upah) setelah sampai ditempat tujuan. Praktik seperti ini sah karena menjalankan proses sama dengan *ijab qabul* dalam jual beli.<sup>72</sup>

### 3. Manfaat

Jasa atau manfaat yang dimaksud adalah sesuatu yang dapat diterima oleh penyewa atas hal yang disewanya, yaitu berupa manfaat yang diketahui dengan jelas oleh kedua belah pihak. Dalam *ijârah 'ala al-'amâl*, manfaat yang dimaksud berupa pekerjaan yang dihasilkan dari tenaga seseorang atau sekelompok orang yang dipekerjakan, dalam pekerjaan tersebut para pihak harus menyepakati objek pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perselisihan atau konflik nantinya. Manfaat yang menjadi objek akad juga harus manfaat yang dibolehkan menurut *syara'*, dengan demikian tidak boleh *musta'jir* menyewa *mu'ajjir* untuk membangun tempat maksiat seperti tempat perjudian.

Manfaat dari pekerjaan dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* semakin berkembang seiring semakin spesifik keinginan *mu'ajjir* yang mempekerjakan pun keahlian dari *musta'jir* itu sendiri. Seperti tukang bangunan yang semakin ahli seiring dengan rumitnya desain bangunan dan spesifikasi *eksterior* dan *interior* yang terus berkembang mengikuti zaman.

---

<sup>72</sup> Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi...*, hlm. 149.

#### 4. *Ujrah* (Upah)

*Ujrah* yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat hendaknya:

- a. Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya, karena *ijârah* adalah akad timbal balik, sehingga *ijârah* tidak sah dengan imbalan yang belum diketahui.
- b. Pekerja khusus seperti hakim tidak boleh mengambil imbalan dari pekerjaannya, karena hakim telah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika hakim menerima imbalan dari pekerjaannya, maka hakim tersebut mendapatkan gaji dua kali dengan hanya melakukan satu pekerjaan saja.
- c. Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa, maka uang tersebut harus penuh atau sesuai dengan kesepakatan.<sup>73</sup>

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 mengenai rukun *ijârah* yang terdiri dari:

1. *Sighat ijârah* yaitu *ijab* dan *qabul*, yakni berupa pernyataan dari para pihak yang berakad atau berkontrak baik secara verbal maupun bentuk lainnya.
2. Pihak-pihak yang berakad yaitu terdiri atas pemberi sewa atau pemberi jasa dan penyewa atau pengguna jasa.
3. Objek akad *ijârah*, yaitu manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Muhammad Rawwas Qal 'Ahji, *Ensiklopedia Fiqh Umar bin Khattab*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1999), hlm. 178.

<sup>74</sup> Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 105.

Sebagai sebuah transaksi umum *ijârah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Dalam akad *ijârah* terdapat empat macam syarat yang tidak terlepas dari pada rukun-rukun pada *ijârah 'ala al-'amâl*, yaitu :

1. Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*)
2. Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)
3. Syarat sahnya akad
4. Syarat mengikatnya akad (syurut al-luzum)

*Pertama*, syarat terjadinya akad. Imam Mustofa dalam bukunya *Fiqh Muamalah Kontemporer* menjelaskan bahwa syarat terjadinya akad (*syart in'iqad*) ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad. Berakal merupakan syarat para pihak dalam melakukan akad dan dalam akad ini tidak dipesyaratkannya *mumayyiz*. Dengan adanya syarat itu, maka transaksi yang dilakukan oleh orang gila dianggap tidak sah. Menurut Hanafiah, dalam akad *ijârah* tidak disyaratkan *baligh*, sehingga transaksi yang dilakukan oleh anak kecil yang sudah *mumayyiz* hukumnya sah. Di sisi lain, Malikiyyah mensyaratkan *mumayyiz* sebagai syarat bagi pihak yang melakukan *ijârah*. Sementara kalangan Syafi'iyah dan Hambaliah menjelaskan bahwa syarat bagi para pihak yang melakukan akad adalah *baligh* dan *berakal*.<sup>75</sup>

*Kedua*, syarat *nafadz* (berlangsungnya akad). Kelangsungan akad (*Nafadz*) dalam akad *ijârah* disyaratkan *'aqid* memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijârah al-fudhul* yakni *ijârah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya tidak dapat menjadikan adanya *ijârah*.<sup>76</sup> Jika persetujuan atas akad tersebut terjadi sebelum manfaat barang digunakan, maka akad *ijârah* sah hukumnya dan pemilik barang berhak atas upahnya kareda adanya objek akad. Sebaliknya, jika

---

<sup>75</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 106.

<sup>76</sup> Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125.

persetujuan atas akad tersebut terjadi setelah manfaat barang digunakan, maka akad tidak sah hukumnya dan upah dikembalikan kepada pelaku akad dikarenakan objek akad telah lenyap sehingga tidak ada pada pelaksanaan akad *ijârah*. Sehingga, akad itu menjadi tidak ada karna tidak terdapat keberadaan objek akadnya, oleh karena itu pelaku akad *fudhuli* dianggap sebagai pelaku *ghasshab* ketika ia mengembalikan barang kepada pemiliknya.<sup>77</sup>

*Ketiga*, syarat sahnya akad. Untuk syarat sahnya akad, akad *ijârah* dinyatakan sah apabila telah terpenuhinya beberapa syarat yang berkaitan dengan ‘*aqid* (pelaku), *ma’qud alaih* (objek), *ujrah* (upah), dan akadnya sendiri.<sup>78</sup> Syarat-syarat tersebut diantaranya adalah:

1. Adanya keridhaan dari kedua belah pihak yang melakukan akad  
Syarat ini terkait dengan kedua belah pihak, suka sama suka juga menjadi syarat dalam jual beli dan tidak boleh ada keterpaksaan untuk melakukan akad dari para pihak. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT surat An-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا ءَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ءِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنكُمْ ء وَلَا تَقْتُلُوا  
أَنفُسَكُمْ ء إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Terjemahan:

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu”*. (Q. S. An-Nisa [4]: 29).

Ayat di atas menekankan akan keharusan mengindahkan peraturan-peraturan yang ditetapkan dan tidak melakukan yang diistilahkan oleh ayat di atas dengan (الباطل) yaitu pelanggaran terhadap ketentuan agama atau

<sup>77</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Muammalah wa Adillatuhu*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125.

<sup>78</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh...*, hlm. 322.

persyaratan yang disepakati. Dalam konteks ini, Rasulullah SAW bersabda:

وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

“Kaum muslimin sesuai dengan (harus menepati) syarat-syarat yang mereka sepakati, selama tidak menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal”.<sup>79</sup>

(عن تراض منكم) walaupun kerelaan merupakan sesuatu yang tersembunyi di lubuk hati, namun indikator dan tanda-tandanya dapat terlihat. *Ijab* dan *qabul* atau apapun yang dikenal dengan adat kebiasaan sebagai serah terima adalah bentuk-bentuk yang digunakan hukum untuk menunjukkan kerelaan.

## 2. Objek dari akad *ijârah* harus jelas dan transparan

Syarat ini ada untuk menghindari perselisihan yang mungkin terjadi di antara para pihak yang berakad. Apabila terdapat ketidakjelasan dalam objek akad maka *ijârah* tidak sah karena dengan demikian, manfaat tersebut tidak dapat diserahkan sehingga tujuan akad tidak tercapai. Kejelasan manfaat objek akad ini dengan menjelaskan aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerjaan atau keterampilan bila itu sewa jasa dari seseorang. Adapun hal yang terkait dengan masa kerja atau masa sewa diserahkan kepada masing-masing pihak yang melaksanakan akad *ijârah*. Menurut kalangan Hanafiyah, tidak dipersyaratkan menentukan mulainya sewa, bila akad bersifat mutlak. Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah disyaratkan menentukan waktu mulainya sewa, karena hal ini untuk memperjelas masa sewa.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> M. Quraissy Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2000), hlm. 393.

<sup>80</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah*...., hlm.107.

3. Objek dari akad *ijârah* dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. Dalam akad *ijârah* yang menjadi objek akad haruslah yang sesuai dengan realita, bukan sesuatu yang tidak terwujud. Artinya objek akad bukanlah sesuatu hal yang tidak dapat dilakukan oleh pihak penyewa tenaga. Berdasarkan syarat ini, maka tidak sah menyewa orang bisu untuk menjadi juru bicara. Dengan sifat seperti ini, objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan semua manfaatnya, ataupun manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
4. Manfaat yang menjadi objek akad haruslah sesuai dengan ketentuan syara' Manfaat dari segala sesuatu yang menjadi objek akad *ijârah* haruslah sesuatu yang diperbolehkan (*mubah*), bukan sesuatu yang diharamkan. Tidak boleh bagi penyewa jasa mempekerjakan seseorang yang dilarang dalam agama. Akad sewa dengan tujuan kemaksiatan hukumnya haram karena maksiat wajib ditinggalkan. Objek juga harus dapat dipenuhi secara syar'i, oleh karenanya tidak sah sewa jasa sapu mesjid dari orang yang sedang haid atau menyewa seseorang untuk mengajari sihir. Syarat ini sudah menjadi kesepakatan di kalangan para ahli fiqh.
5. Manfaat dari *mauqud alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya *ijârah*  
Manfaat *ma'qud alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijârah* yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijârah* maka akad tersebut tidak sah.<sup>81</sup> Misalnya seperti tidak boleh menyewa pohon untuk dijadikan jemuran atau untuk dijadikan tempat berlindung, hal ini dikarenakan tidak sesuai dengan manfaat pohon yang dimaksudkan dalam *ijârah*.

---

<sup>81</sup> Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*,... hlm. 326.

*Keempat*, syarat mengikatnya akad (*syurut al-luzum*). Agar akad *ijârah* mengikat, maka diperlukannya dua syarat yaitu:

1. Objek kerja harus terhindar dari cacat (*aib*) yang menimbulkan penghalangan manfaat pada objek pekerja tersebut. Jika didapati suatu cacat yang demikian sifatnya pada objek kerja, maka *musta'jir* boleh memilih antara meneruskan dengan pengurangan pada upah atau membatalkannya. Misalnya seorang pekerja pelayanan teknik mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak dapat memenuhi pekerjaannya, maka akadnya dapat di *fasakh* (batal), karena orang yang berakad tidak mampu memenuhi prestasinya.
2. Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang menjadikan akad batal. Menurut Ulama Hanafiah, apabila terdapat *udzur* baik itu dari pelaku ataupun dari pihak *ma'qud alaih*, maka pelaku berhak untuk membatalkan akad tersebut. Akan tetapi, jumbuh ulama berpendapat bahwa tidak batal atas akad karena adanya *udzur*, selama objek kerja masih dimanfaatkan atau dipakai jasanya.<sup>82</sup> Adapun *udzur* atau alasan yang mewajibkan *fasakh* terbagi menjadi tiga, yaitu:
  - a) *Udzur* dari pihak penyewa, seperti berpindah-pindah dalam mengerjakan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia.
  - b) *Udzur* dari pihak orang yang menyewakan (pemilik barang), seperti barang sewa yang harus dijual untuk membayar utang atau suatu hal yang mengharuskan untuk menjualnya.
  - c) *Udzur* dalam fisik barang atau sesuatu yang disewakan, seperti menyewa kamar mandi di sebuah kampung untuk dibisniskan dalam jangka waktu tertentu, kemudian ternyata para penduduk kampung itu pergi, maka tidak wajib membyar upah pada pemiliknya. Menurut

---

<sup>82</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih...*, hlm. 327

ulama Syafi'iyah jika ada *udzur*, tetapi masih mungkin untuk diganti, maka *ijârah* tidak batal. *ijârah* dapat dinyatakan batal apabila kemanfaatannya benar-benar hilang. Seperti hancurnya rumah yang disewakan.<sup>83</sup>

KHES juga turut menjelaskan tentang syarat-syarat dan ketentuan pelaksanaan *ijârah* dalam Pasal 257-262. Pasal 257 menyebutkan:

“untuk menyelesaikan suatu proses akad *ijârah*, pihak yang melakukan akad harus memiliki kecakapan dalam melakukan tindakan hukum”

Pasal 258:

“Akad *ijârah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh”

Pasal 259:

“Pihak yang menyewakan benda adalah pemilik, wakilnya, atau pengampunya”

Pasal 260:

- (1) Penggunaan benda *ijârah* harus dicantumkan dalam akad *ijârah*.
- (2) Jika penggunaan benda *ijârah* tidak dinyatakan secara pasti dalam akad, maka benda *ijârah* digunakan berdasarkan aturan umum dan kebiasaan.

Pasal 261:

“Jika salah satu syarat dalam akad *ijârah* tidak terpenuhi, maka akad itu batal”

Pasal 262:

- (1) Uang *ijârah* tidak harus dibayarkan apabila akad tersebut batal
- (2) Harga *ijârah* yang wajar (*ujrah al-mitsli*) ialah harga *ijârah* yang ditentukan oleh ahli yang berpengalaman dan jujur.<sup>84</sup>

Syarat-syarat yang ditetapkan dalam KHES tidaklah jauh berbeda dengan apa yang telah ditetapkan oleh para fuqaha dalam fiqh muamalah sebagai syarat sahnya *ijârah ‘ala al-‘amâl*.

<sup>83</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa....*, hlm. 409.

<sup>84</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah....*, hlm. 112.

### C. Bentuk-bentuk Risiko pada Akad *ijârah 'Ala Al-'Amâl*

Akad *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan bentuk transaksi sewa menyewa manfaat yang berbasis pada *skill* dan jasa. Dalam hal implementasinya, sering terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan oleh pihak pengguna jasa dengan apa yang dilakukan oleh pihak yang menawarkan jasa. Sehingga timbullah ketidakpuasan oleh pihak yang pengguna jasa karena berbeda keinginan antara pihak pengguna jasa dengan pihak yang menawarkan *skill* atau jasa tersebut. Dengan demikian maka risiko bagi para pihak sangat mungkin terjadi bila hal ini tidak dikompromikan atau diselesaikan dengan tepat.

Para ulama tidak menjelaskan secara lebih detail mengenai risiko yang terdapat dalam akad *ijârah*, apalagi secara spesifik pada akad *ijârah 'ala al-'amâl*. Oleh karena itu, dibutuhkan proses identifikasi risiko pada akad *ijârah*, khususnya *ijârah 'ala al-'amâl* sehingga diperolehnya informasi yang cukup mengenai permasalahan pada pengimplementasian akad ini. Dengan demikian, dapat diketahui penjabaran risiko dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* untuk menghindarinya konflik di masa mendatang antar para pihak yang berakad.

Seperti pada penjelasan di atas bahwa para ahli fiqh tidak dalam pembahasan fiqh muamalah tidak menjelaskan secara detail mengenai risiko pada akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini. Hal ini dikarenakan pada periode klasik, objek dari akad *ijârah* belum terlalu berkembang seperti sekarang ini, sehingga objek transaksi begitu terbatas sejalan dengan kondisi, situasi, dan pengetahuan masyarakat pada masa itu. Bentuk akad *ijârah* yang diimplementasikan pada masa itu masih sangat sederhana dan lebih difokuskan pada pekerjaan kasar seperti tukang, pengembala, berkebun, dan lainnya.

Secara global, risiko yang terjadi pada akad *ijârah 'ala al-'amâl* terbagi menjadi dua bentuk, berikut penjelasan mengenai risiko-risikonya:

1. Risiko alamiah, risiko ini disebabkan oleh faktor alamiah atau tidak sengaja dari pihak pekerja dalam mengelola atau melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan terjadinya kerusakan terhadap objek

akad *ijârah 'ala al-'amâl*, maka risiko yang terjadi tidak dapat dibebankan pada pihak pekerja. Misalnya seorang pekerja diberi imbalan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya personal seperti asisten rumah tangga (ART) atau sopir pribadi, jika pekerja tersebut menimbulkan kerusakan selama menjalani tugasnya sehingga menimbulkan kerugian, maka kerusakan yang terjadi tersebut tidak dapat dimintai pertanggung jawabannya pada pihak pekerja.

Para ulama berpendapat bahwa pertanggung jawaban pada risiko tersebut mutlak ditanggung oleh pihak pemilik atau penyewa jasa. Sebab menurut jumhur ulama risiko tersebut murni muncul sebagai faktor alamiah bukan kesengajaan dari pihak pekerja. Oleh karenanya, kerugian yang dialami tidak boleh dibebankan kepada pihak pekerja, kecuali pihak pekerja dengan sengaja melakukannya baik itu karena faktor emosi ataupun faktor lainnya. Misalnya seperti rusaknya perkakas dikarenakan faktor usia saat tukang tersebut melakukan pekerjaannya, maka kerugian akibat rusaknya perkakas tersebut tidak ditanggung oleh tukang tersebut. Pada kasus seperti ini, menurut kesepakatan ahli fiqh, tukang tersebut tidak boleh dituntut pertanggungjawabannya termasuk dalam bentuk ganti rugi, karena risiko yang terjadi yaitu rusaknya perkakas tersebut itu bukan karena hal yang disengaja atau kerusakan tersebut disebabkan oleh faktor alamiah.

2. Risiko pihak pekerja yang menyediakan *skillnya* untuk seluruh konsumennya sebagai pihak yang membutuhkan jasa. *ijârah 'ala al-'amâl* dalam bentuk ini yaitu pihak yang menyediakan jasa untuk kepentingan banyak orang, yaitu orang yang menyediakan jasa untuk kebutuhan konsumennya yang seperti tukang jahit baju, tukang bangunan, teknisi arsitek, dokter, pengacara, dan sebagainya, konsumen dalam bentuk *ijârah 'ala al-'amâl* tidak terbatas bentuknya. Para ulama fiqh berpendapat bahwa risiko dalam pekerjaan seperti ini ditanggung sepenuhnya karena

timbulnya risiko tersebut bagian dari dinamika pekerjaan sehingga tidak dapat dipertanggungjawabkan terhadap konsumennya. Sehingga ganti rugi atas risiko tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pihak pekerja sebagai pemilik bisnis penyediaan jasa dalam bentuk *soft skill* dan *hard skill*.

Imam Abu Hanifah, Zufar ibn Huzair, ulama kalangan Hanafiyah dan Syafi'iah berpendapat bahwasanya jika kerusakan itu bukan dikarenakan unsur kesengajaan dan kelalaian, maka tidak dituntut ganti rugi atas barang rusak itu. Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan al-Syaibani, keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad ibn Hanbal berpendapat bahwa penjual jasa untuk kepentingan umum bertanggung jawab atas kerusakan barang yang sedang dikerjakan, baik dengan sengaja maupun tidak, kecuali kerusakan itu di luar batas kemampuannya untuk menghindari seperti banjir besar ataupun kebakaran. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa apabila sifat pekerjaannya itu membekas pada barang yang dikerjakan, seperti *laundry*, juru masak, dan buruh angkat (kuli), maka baik sengaja maupun tidak sengaja, segala kerusakan yang terjadi menjadi tanggung jawab mereka dan wajib diganti.<sup>85</sup> Hal ini didasarkan pada kesepakatan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bersifat spesifik dan cenderung sebagai keahlian yang ditekuni oleh pihak penawar jasa.

#### **D. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Konsep *Ijârah 'Ala Al-'Amâl***

Agama Islam adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja di antara agama-agama lainnya di dunia. Islam menekankan bahwa apa yang di dapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalannya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Dalam hal ini tenaga kerja (*ajir*) sendiri dibagi menjadi dua jenis, yaitu:<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Nasrun Haroen, *Fiqih...*, hlm. 237.

<sup>86</sup> Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi...*, hlm. 170.

### 1. *Ajir Khash*

*Ajir Khash* atau pekerja khusus memiliki arti sebagai pekerja yang disewa untuk bekerja sampai batas waktu tertentu. Penyewa berhak memanfaatkan tenaganya sampai batas waktu yang ditentukan, begitu pun dengan pekerjaanya yang berhak mendapatkan upah sekalipun tidak ada yang bisa dikerjakan. Bisa juga, pekerja ini disewa untuk suatu pekerjaan dan tidak di bolehkan menerima pekerjaan dari orang lain sebelum pekerjaannya selesai, seperti buruh pabrik, penjaga toko, dan penjaga garmen. Demikian pula dengan tukang cat atau tukang kayu yang harus bekerja di tempat penyewa atau dituntut kehadirannya. Pekerja semacam ini tidak perlu memberikan jaminan (ganti rugi) atas pekerjaan yang dilakukan dan perkakas yang digunakan untuk bekerja, kecuali digunakan secara berlebihan sampai rusak, sengaja rusaknya, atau tidak menjaganya dengan baik. Secara hukum, penyewa berhak penuh atas tenaga dari pekerja yang disewanya, pekerjaan yang diberikan seperti meminta tolong untuk mengolah atau membuat sesuatu. Oleh sebab itu, statusnya seperti orang yang menunjuk wakil.

### 2. *Ajir Musytarak*

*Ajir Musytarak* merupakan pekerja yang disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pekerja berhak terhadap imbalan setelah pekerjaannya selesai. Pekerja ini pun masih mungkin menerima pekerjaan yang sama dari orang lain pada waktu yang sama pula. Biasanya pekerjaan pada *ajir musytarak* ini tidak harus dikerjakan di tempat penyewa dan tidak dituntut pula kehadirannya. Pekerja bisa mengerjakan pekerjaannya secara mandiri di rumah, toko, atau pabriknya, seperti tukang jahit, tukang sepatu, desainer, dan bengkel mobil. Pekerja-pekerja seperti ini oleh para ahli fiqh kadang disebut sebagai *al-shunna* (tukang), pekerja pada jenis ini juga tidak perlu memberikan jaminan ganti rugi, kecuali jika pekerja bertindak melampaui batas. Barang yang dipengang oleh pekerja ini statusnya amanah dan dianjurkan untuk menjaganya. Jenis upah yang diterima adalah sebagai kompensasi dari pekerjaannya, sedangkan barang yang terdapat pada

pekerja semata-mata untuk kepentingan menyewa. Oleh karena itu, pekerja tidak diharuskan mengganti kerusakan yang terjadi, kecuali ia bertindak lebih atau lalai.

Abu Yusuf dan Muhammad, pengikut Mazhab Hanafiah, berpendapat bahwa *ajir musytarak* diharuskan untuk mengganti barang rusak yang digunakannya, kecuali jika kerusakan tersebut terjadi akibat hal-hal yang umum terjadi dan tidak dapat dihindari, seperti karena terbakar atau tenggelam. Namun, jika kerusakan yang terjadi akibat sesuatu yang umumnya bisa dihindari, seperti karena dicuri maka pekerja harus memberikan ganti rugi terhadap barang tersebut. Landasan pemikiran yang digunakan adalah bahwa pekerja merupakan orang-orang yang menjaga kemaslahatan orang lain. Jika pekerja tersebut menerima upah, akan tetapi tidak disertai jaminan atas perkakas yang digunakan, maka para pekerja akan menyepelkan barang atau harta milik penyewa jasa. pekerja pun sesungguhnya menerima pekerjaan yang dapat dijaga barangnya, sedangkan orang lain sangat memerlukan jasa yang disewakan. Kemaslahatan orang lain yang ada di tangan pekerja mengharuskan pekerja menjaga harta milik orang lain yang ada pada mereka.

Dalam perlindungan hukum, bentuk dan sistem kerja dan sistem pengupahan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, penjelasan lebih lanjut mengenai aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan dalam bentuk dan sistem kerja

Bentuk dan sistem kerja adalah komponen yang sangat mendasar yang patut diperhatikan dalam memberikan perlindungan kepada seorang pekerja, khususnya pekerja yang memiliki risiko yang tinggi dalam pekerjaannya. Karena tidak sangat mungkin mempekerjakan jika tidak ada kejelasan dalam bentuk dan sistem bekerja. Setidaknya terdapat beberapa bentuk perlindungan hukum yang harus dan penting untuk diperhatikan berkaitan dalam bentuk dan sistem kerja terhadap tenaga kerja, kerelaan kedua belah pihak terhadap pekerjaan termasuk pekerja dan mempekerjakan seseorang sesuai dengan kadar kemampuan dan kesanggupan. Penjelasan lebih lanjut terhadap hal ini adalah sebagai berikut:

(1) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan menjadi sesuatu yang amat penting untuk dibahas. Kejelasan dan kehalalan merupakan sesuatu yang tidak boleh terlupakan, karena dalam mengontrak suatu pekerja haruslah jelas jenis pekerjaannya sehingga tidak kabur, jikalau kabur maka akad tersebut akan rusak (*fasad*).<sup>87</sup> Termasuk yang harus jelas adalah apakah pekerjaan itu tertentu atau yang dideskripsikan dalam suatu perjanjian. Penentuan jenis pekerjaan itu juga harus meliputi pekerja yang akan bekerja karena kejelasan pengorbanan yang harus dicurahkan, seperti menggali sumur. Jenis pekerjaan selain jelas juga harus halal, karena pekerjaan yang halal seperti orang islam menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain dan mempekerjakan seseorang untuk mengajarkan sihir. Objek sewa di atas merupakan contoh maksiat dan dilarang, sedangkan kaidah fiqh menyatakan bahwa sewa menyewa dalam hak maksiat tidak boleh.<sup>88</sup>

(2) Kerelaan kedua belah pihak terhadap pekerjaan tersebut

Nasrun Haroen dalam bukunya fiqh muamalah memasukkan syarat kerelaan kedua belah pihak sebagai syarat mutlak untuk sahnya suatu akad ijarah, apabila ada salah satu di antara kedua belah pihak yang tidak setuju, maka akad ijarah menjadi tidak sah.<sup>89</sup>

(3) Kesanggupan pekerja untuk melaksanakannya

Tenaga yang harus dicurahkan juga harus ditetapkan kepada pekerja, sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang di luar kapasitasnya, karena itu, Tidak boleh menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas kerjanya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang

---

<sup>87</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), hlm. 83.

<sup>88</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, ..., hlm. 233.

<sup>89</sup> *Ibid.*

baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.<sup>90</sup> hal ini senada dengan firman Allah Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Terjemahan:

*“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kemampuannya”*. (Q.S. Al-Baqarah [2]: 286)

b. Perlindungan pada sistem pengupahan

(1) Upah harus diberikan

Setiap orang yang kita pekerjakan yang memang dari awal bukan dimaksudkan bekerja sebagai sukarela contohnya sebagai relawan, maka, gaji dan honorinya harus diberikan kepada orang tersebut karena telah melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan kesepakatan dari awal, karena si pekerja telah mencurahkan waktu dan tenaganya yang terkadang dengan menyampingkan berbagai aktivitas pribadinya. Gaji (*ujrah*) itu harus ditepati. Keharusan memberikan upah itu dapat kita ketahui dari salah satu firman Allah SWT dalam Qur'an Surat Ath-Thalaq ayat 6 yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Terjemahan:

*“Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berilah mereka upah yang menjadi haknya”*. (Qs ath-Thalaq [65]: 6)

Selain kewajiban memenuhi perintah membayar upah. Allah SWT juga mengancam setiap orang yang memperkerjakan seseorang dan tidak

<sup>90</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 84

membayar upahya. pemenuhan terhadap upah merupakan agenda yang sangat penting bahkan salah seorang sahabat Rasul yaitu Umar bin Khatab memerintahkan kepada para gubernurnya untuk menyampaikan hak kepada orang yang memilikinya, dan melarang mereka dari menghambat hak kepada orang yang memilikinya seraya menjelaskan bahwa demikian merupakan kezaliman.<sup>91</sup>

(2) Upah harus jelas

Upah atau Ujrah dalam akad ijarah harus jelas dan tertentu baik bentuk maupun nominalnya.<sup>92</sup> Keharusan untuk kejelasan ini bisa kita lihat dari salah satu hadits Rasulullah SAW yang berbunyi:

إِذَا اسْتَأْجَرَ أَحَدُكُمْ أَجِيرًا فَالْيُعْلَمُهُ أَجْرُهُ [رواه در قطن]

*“Apabila salah seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seseorang pekerja maka hendaklah diberitahukan kepadanya upahnya.”*

(HR ad-Daruquthni)

Kompensasi *ijârah* boleh diberikan tunai maupun tidak, boleh dalam bentuk harta maupun jasa. Intinya, apasaja yang bisa dinilai dengan harga boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka transaksinya menjadi tidak sah. Misal: apabila ada buruh pemanen dikontrak dengan upah dari hasil panen tanaman, maka transaksi itu tidak sah, karena masih belum jelas. Berbeda halnya kalau orang itu dikontrak dengan kompensasi 1 *sha*’ 1 *mud* maka sahlah transaksinya.<sup>93</sup> Di antara contohnya adalah riwayat perhatian Umar terhadap pemuda miskin yang masuk kepada Umar karena ingin jihad, dan dia tidak memiliki dana sama sekali, maka Umar mencarikan untuknya pekerjaan.

<sup>91</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 235.

<sup>92</sup> Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Khatab*, (Jakarta : Khalifa, 2006), hlm. 236.

<sup>93</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 88.

(3) Pemberian upah segera setelah pekerjaan selesai

Di antara hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja adalah upahnya harus diberikan sesegera mungkin, bahkan sebelum keringat yang ia curahkan menjadi kering. Hal ini senada dengan hadits Rasul SAW yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ [عرقه رواه ابن ماجه]

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)<sup>94</sup>

(4) Pemberian upah yang adil dan sesuai dengan kualitas kerja

Syarat mutlak yang harus diperhatikan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja adalah harus diberikan upah yang adil sesuai dengan kualitas kerja,<sup>95</sup> karena setiap manusia membutuhkan upah sebagai kompensasi dari tenaganya, oleh karena itu ia mencurahkan tenaganya dalam rangka menghasilkan harta untuk bisa langsung dihabiskan dan ditukar. Keharusan pemberian upah secara adil ini dapat kita perhatikan dalam salah satu firman Allah SWT dalam Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233, yaitu:

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

Terjemahan:

“Kewajiban bagi ayahlah untuk memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang makruf”. (Qs al-Baqarah [2]: 233).

Jauh berbeda dengan prinsip yang berlaku dikalangan kaum kapitalis. Dimana Investor kapitalis membeli tenaga dari pekerja dengan upah kecil yang tidak lebih dari sekedar cukup untuk memenuhi kebutuhan untuk

<sup>94</sup> Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 238.

<sup>95</sup> Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar...*, hlm. 238.

mempertahankan hidupnya sehingga bisa bekerja, lalu tenaganya dieksploitasi untuk menghasilkan barang yang nilainya tinggi melebihi apa yang diberikan pekerja tadi.<sup>96</sup>

Begitulah besarnya perhatian yang diberikan oleh Islam terhadap bidang mua'malah terkhusus dalam bidang *ijârah*. Aspek-aspek keadilan, tenaga, kerelaan, pengorbanan, kemampuan dan tanggung jawab seorang tenaga kerja merupakan poin yang sangat penting dalam Islam sehingga menjadi patokan yang sangat diperhatikan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap seorang pekerja, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan.



---

<sup>96</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi...*, hlm. 103.

**BAB TIGA**  
**TINJAUAN AKAD IJÂRAH ‘ALA AL-‘AMÂL TERHADAP**  
**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA**  
**KONTRAKTOR PLN BANDA ACEH**

**A. Perjanjian Kerja Antara Karyawan dan Kontraktor PLN Kota Banda Aceh**

PT. PLN (Pesero) sebagai badan usaha yang menyediakan listrik bagi kepentingan umum bertanggungjawab untuk menghasilkan, mentransmisikan, dan mendistribusikan listrik ke seluruh wilayah Indonesia. Untuk memenuhi tanggungjawabnya, PT. PLN (Pesero) bekerjasama dengan Kontraktor PLN. Kontraktor PLN yang akan menjalin kerjasama dengan PT. PLN (Pesero) di dapatkan dari tender, PT. PLN (Pesero) akan mengadakan tender untuk proyek-proyeknya, perusahaan yang menang nantinya akan dibuatkan perjanjian pemborongan kerja secara tertulis antara keduanya sebagai bentuk realisasi kerjasama antara PT. PLN (Pesero) dengan perusahaan. Perjanjian kerja tersebut berisi aturan-aturan dan pelaksanaan kerja yang harus dilakukan oleh kontraktor PLN. Dalam kerjasama ini, PT. PLN (Pesero) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Kontraktor PLN mematuhi peraturan dan standar yang berlaku, sedangkan Kontraktor PLN bertanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh PT. PLN (Pesero).

Salah satu hal penting yang dibahas dalam perjanjian pemborongan antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Suatu hal dapat dikatakan hubungan kerja apabila kedua belah pihak memiliki perjanjian kerja yang dibuat, baik itu secara lisan maupun tulisan. Perjanjian kerja dapat menjadi jaminan atas pihak pekerja maupun pihak pemberi kerja, salah satu kegunaan kontrak juga sebagai penjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Perjanjian yang dibuat antara pihak Perusahaan dengan pekerjanya dalam pengoperasian kerjanya bersifat mengikat sehingga pihak

pekerja dalam perjanjian harus memiliki komitmen dan mematuhi semua klausula yang telah dicantumkan dalam perjanjian tersebut. Dalam melakukan perjanjian kerja, tidak selalu menguntungkan pihak pemakainya, dan dalam keadaan tertentu pula bentuk hukum/perjanjian yang dibuat dapat menyulitkan pemakainya.<sup>97</sup> Mengingat kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha, maka hendaknya peraturan dalam perjanjian kerja dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.<sup>98</sup> Meskipun pada prinsipnya perjanjian tersebut dibuat secara sepihak oleh pihak manajemen perusahaan dengan perubahan kecil yang menyesuaikan dengan pihak kedua dalam perjanjian sehingga setuju untuk menandatangani maka semua klausula tersebut dianggap disetujui meskipun tidak sesuai dengan pihak pekerjanya.

Sebagaimana hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap tiga perusahaan *outsourcing* penyedia jasa kelistrikan yaitu PT. Alamuda Perkasa, PT. Alam Hijau Energi, dan PT. Wahana Aceh Power memiliki perjanjian kerja yang berbeda antara satu dengan lainnya dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang berbeda pula yang penulis rangkum sebagai berikut.

#### 1. Perjanjian Kerja pada PT. Alamuda Perkasa

PT. Alamuda Perkasa merupakan perusahaan yang utamanya bergerak di bidang interior dan eksterior, kendati demikian PT. Alamuda Perkasa juga ikut serta bekerja sama dengan PT. PLN (Pesero) melayani masyarakat di bidang kelistrikan. PT. Alamuda Perkasa merupakan perusahaan *outsourcing* yang telah berdiri sejak tahun 2013, beralamat di Jl. Syiah Kuala, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil *interview* dengan Hendri sebagai Kepala Cabang PT. Alamuda Perkasa, perusahaan ini bertanggung jawab terhadap atas pemasangan instalatur listrik dan menerima pembelian token listrik, dalam proses

---

<sup>97</sup> I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, (Denpasar: Udayana University Press, 2011), hlm. 11.

<sup>98</sup> Suryadi Bata Ahmad, dkk, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam, Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Vol. 1, No. 2, Mei 2020, hlm. 21.

pekerjaannya para pekerja turun langsung ke rumah-rumah untuk pemasangan atau menyambung daya listrik, selain perumahan, mereka juga menangani pemasangan daya listrik di gedung-gedung yang risikonya terhitung lebih tinggi.<sup>99</sup> Terdapat keseluruhan 50 pekerja di PT. Alamuda Perkasa yang tersebar di berbagai wilayah sekitaran Banda Aceh.

Perjanjian kerja pada PT. Alamuda Perkasa berjenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) yaitu adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan baik yang diperjanjikan untuk suatu jangka waktu tertentu maupun untuk suatu paket pekerjaan tertentu, dengan perusahaan sebagai pihak pertama dan pekerja pelayanan teknik sebagai pihak kedua.<sup>100</sup> Dalam kontrak kerjanya, perusahaan mengontrak pekerja pelayanan teknik selama jangka waktu 3 triwulan atau 9 bulan. Dalam pengoperasian kerjanya, teknisi listrik hanya akan bekerja jika mendapat permintaan pemasangan daya dari klien, jika tidak ada permintaan maka pekerja tidak perlu hadir di perusahaan, dengan kata lain perusahaan tidak menuntut para pekerjanya untuk selalu hadir di perusahaan. Para teknisi listrik juga tidak mendapati upah secara pasti di dalam kontrak kerja, hal ini dikarenakan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan teknisi listrik sepakat bahwa upah atau pendapatan dari pekerja di dapatkan dari seberapa banyak teknisi tersebut bekerja atau seberapa banyak klien yang ditangani oleh si pekerja. Jika teknisi menangani banyak permintaan, maka pendapatan yang akan diterima olehnya akan banyak pula. Upah yang diterima oleh teknisi listrik dalam satu permintaan adalah sebanyak Rp 40.000,00- yang akan diberikan di akhir bulan. Jika terdapat perselisihan antara pihak pertama yaitu perusahaan dan pihak kedua pekerja

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan Hendri, Kepala Cabang PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Jumat, 29 Juli 2022.

<sup>100</sup> Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100 /Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Vide Pasal 1 angka 1 juncto Pasal 59 ayat (1) Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pelayanan teknik, maka akan dilakukan musyawarah oleh kedua belah pihak sebagai bentuk penyelesaian masalah yang diambil, jika masalah tersebut tidak juga mencapai kesepakatan, maka para pihak akan membawa permasalahan ini ke pengadilan sebagaimana Undang-undang yang berlaku.<sup>101</sup>

## 2. Perjanjian kerja pada PT. Alam Hijau Energi

PT. Alam Hijau Energi merupakan perusahaan *outsourcing* yang bergerak dibidang kelistrikan. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2012 ini berkantor pusat di Cot Mesjid, Kec. Leung Bata, Kota Banda Aceh. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan, PT. Alam Hijau Energi dikontrak oleh PLN dalam pelaksanaan proyek-proyek PLN yang di bagi dalam dua bidang yaitu pelayanan teknik dan bidang manajemen. Dalam bidang pelayanan teknik, perusahaan melakukan perbaikan dan pemeliharaan terhadap gardu-gardu listrik bertegangan tinggi yang mengalami kerusakan, sedangkan dalam bidang pelayanan teknik perusahaan akan melakukan survei secara berkala ke rumah-rumah penduduk secara berkala untuk pendataan meteran. Sampai saat ini, PT. Alam Hijau Energi telah memiliki 8 pengalaman pekerjaan proyek bersama PLN di luar proyek yang saat ini dikerjakan.<sup>102</sup>

Dalam pelaksanaan proyek PLN, PT. Alam Hijau Energi memiliki 218 pekerja yang terdiri dari pekerja kantoran dan pekerja lapangan (teknisi listrik). Teknisi listrik yang bekerja oleh PT. Alam Hijau Energi ini dikontrak selama 5 (lima) tahun sesuai dengan perjanjian yang berlaku, jika masa kontrak telah berakhir, teknisi listrik dapat memperbarui kontrak dengan membuat perjanjian kerja ulang. Sistem kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak pada perusahaan tersebut terikat sesuai dengan diktum kontrak yang dibuat.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Wawancara dengan Fardian, staff PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 13 Februari 2023.

<sup>102</sup> Wawancara dengan Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi, Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Pada hari Jumat, 24 Februari 2023.

<sup>103</sup> Wawancara dengan Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi, Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Pada hari Jumat, 24 Februari 2023.

Pasal 1 dalam kontrak kerja antara teknisi listrik dengan perusahaan berisi definisi dari kata-kata kunci yang selanjutnya akan digunakan di dalam kontrak, tujuan dari hal ini adalah untuk menghindari kesalahan penafsiran dari kata-kata tersebut. berikut isi dari pasal 1:

- 1) *“Perjanjian Kerja” berarti perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*
- 2) *“Keputusan Perusahaan” berarti keputusan yang dibuat oleh Perusahaan secara tertulis sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja dan pelaksanaan dari peraturan perusahaan.*
- 3) *“Masa Percobaan” berarti masa percobaan kerja bagi pekerja selama 3 (tiga) bulan pertama sejak ditandatangani perjanjian ini.*

Selanjutnya, dalam Pasal 2 ditegaskan kembali bentuk perjanjian jenis perjanjian yang digunakan dalam kontrak, yaitu pernyataan bahwa jenis perjanjian yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berarti bahwa pekerja dalam perjanjian kerja ini merupakan karyawan tetap.

*Pasal 2: Perusahaan dengan ini sepakat untuk mempekerjakan karyawan dan karyawan dengan ini sepakat untuk bekerja bagi perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut “Perjanjian Kerja”).*

Adapun pasal 3 dalam perjanjian kerja ini membahas mengenai hak dan kewajiban dari perusahaan sebagai berikut:

(1) *Hak Perusahaan*

- a. *Perusahaan berhak untuk menerima hasil pelaksanaan pekerjaan dari karyawan dengan ruang lingkup pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 7 perjanjian kerja ini.*
- b. *Perusahaan berhak untuk membuat keputusan perusahaan dalam rangka melaksanakan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja ini.*
- c. *Perusahaan berhak untuk melakukan penempatan, pemindahan, dan evaluasi karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.*
- d. *Perusahaan berhak untuk memberikan peringatan lisan, peringatan tertulis, dan sanksi kepada karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.*

- e. *Perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.*

(2) *Kewajiban Perusahaan*

- a. *Perusahaan berkewajiban untuk memberikan gaji kepada karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 9 perjanjian kerja ini.*
- b. *Perusahaan berkewajiban untuk mengikutsertakan Karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan; kecuali karyawan yang sudah dijamin program kesehatan pada instansi lain.*
- c. *Perusahaan berkewajiban untuk memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, dan tunjangan hari raya keagamaan kepada karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.*
- d. *Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada karyawan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.*

Ayat 1 (satu) pasal ini menjabarkan hak-hak dari perusahaan seperti hak untuk menerima hasil dari pekerjaan karyawan, hak untuk membuat keputusan, hak untuk menempatkan karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hak untuk menegur karyawan saat karyawan melanggar ketentuan atau perjanjian yang berlaku, teguran tersebut terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu lisan, tulisan, dan kemudian sanksi. Selanjutnya, hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kemudian, ayat 2 (dua) dalam pasal ini memaparkan mengenai kewajiban dari perusahaan terhadap karyawan yaitu dengan memberikan gaji sesuai dengan aturan dalam pasal 9 dalam kontrak kerja tersebut, kewajiban untuk mengikutsertakan para karyawan dalam Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), kewajiban memberikan tunjangan kesehatan, kematian, dan hari raya keagamaan pada waktu tertentu, dan kewajiban memberikan pesangon pada karyawan yang pensiun atau di PHK serta memberikan uang penghargaan masa kerja bagi tenaga kerja yang telah melaksanakan tugas dengan nilai 100 persen pekerjaan, hasil dari kerja bisa dilihat di sistem kinerja pekerja.

Adapun dalam Pasal 4 (empat) berisi ketentuan masa percobaan sebagaimana yang terdapat pada Pasal 1 (satu) sebelumnya sebagai berikut:

(1) *Karyawan wajib menjalani masa percobaan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak ditandatanganinya perjanjian kerja ini.*

(2) *Perusahaan berhak untuk melakukan evaluasi masa percobaan terhadap karyawan pada akhir tahun pertama sejak ditandatanganinya perjanjian kerja ini dengan ketentuan sebagai berikut:*

a. *Dalam hal ini karyawan lulus evaluasi masa percobaan maka karyawan akan diangkat menjadi karyawan tetap berdasarkan surat pengangkatan sebagai karyawan tetap.*

b. *Dalam hal ini karyawan tidak lulus evaluasi masa percobaan maka karyawan akan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan.*

Karyawan yang dikontrak sebelumnya harus menjalani masa percobaan terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan sejak ditanda tangannya kontrak sebagaimana dijelaskan pada ayat satu (1) dalam pasal ini. Kemudian, perusahaan akan melakukan evaluasi masa percobaan yang akan dilakukan pada akhir tahun pertama sejak ditandatanganinya perjanjian, jika karyawan lulus evaluasi masa percobaan maka ia akan diangkat menjadi karyawan tetap, dan apabila karyawan tidak lulus masa evaluasi masa percobaan maka karyawan tersebut akan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan.

Namun, dilihat dari waktu dilakukannya evaluasi, hal ini akan merugikan pihak karyawan dikarenakan evaluasi akan dilakukan di akhir tahun pertama sejak dilakukan perjanjian kerja, sedangkan masa percobaan dalam tiga bulan dari ditandatangani perjanjian, jarak waktu antara berakhirnya masa percobaan dengan evaluasi bisa saja berlangsung lama dan dalam jangka waktu itu pula karyawan tetap bekerja di perusahaan. Karyawan tidak memiliki kepastian untuk menjadi karyawan tetap atau akan diberhentikan nantinya, tentunya ini merugikan pihak karyawan, padahal waktu itu bisa saja digunakan untuk mencari pekerjaan lainnya.

Kemudian Pasal 5 (lima) berkenaan dengan ruang lingkup pekerjaan, sebagai berikut:

(1) Ruang lingkup pekerjaan KARYAWAN meliputi pekerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jabatan : Teknisi Pelayanan Teknik ULP
- b. Tugas pokok Teknisi sebagaimana disebut dalam butir di bawah ini:
  1. Pekerjaan pelayanan perbaikan gangguan listrik yang dilaporkan masyarakat atau pelanggan.
  2. Penanganan interim gangguan JTM, Gardu Distribusi, JTR, SR, dan APP yang pekerjaannya dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 3 (tiga) jam.
  3. Melaksanakan pengoprasian switching 20 kV (LBS, Recloser, dan Cubicle 20kV).
  4. Inspeksi visual jaringan distribusi (JTM dan Gardu Distribusi).
  5. Melakukan pengukuran Gardu Distribusi.
  6. Pemeliharaan jaringan distribusi yang harus segera dilakukan untuk menghindari gangguan (JTM, Gardu Distribusi, JTR, dan SR).

Pelayanan pada point 1 dan 2 di atas lebih diutamakan/fokus pada peningkatan kerja Response Time (Waktu tanggap) dan Recovery Time (waktu pemulihan).

Ruang lingkup pekerjaan Recovery Time meliputi:

1. Pekerjaan Sistem Operasi Jaringan Distribusi
  - a. Melaksanakan manuver dan atau melokalisir Area padam/gangguan pada Sistem Distribusi Tegangan Menengah atau apabila diperlukan pada sistem Tegangan Rendah.
  - b. Mengoperasikan (Close/Open) peralatan Pengaman dan Switching (LBS, FCO, DS, Recloser, Sectionalizer, Cubicle 20 KV, bongkar pasang Titik Sambung/Jumper sesuai SOP Pengoperasian peralatan.
  - c. Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi pada sistem ke petugas APKT, sesuai SOP.
2. Penanggulangan gangguan JMT dan Penormalan Sistem, penanggulangan awal gangguan pada Penyulang SKTM dan penyulang SUTM (apabila tidak dapat diselesaikan dalam waktu 3 Jam).
  - a. Menerima informasi gangguan dan segera mengusut penyebab gangguan dengan mengamati Fault Indicator Overhead Lines (FIOL) dan Ground Fault Detector (GFD) atau HFD, serta melakukan pengukuran dan pengamatan visual pada instalasi dan peralatan penyulang untuk memastikan penyulang dapat dinormalkan secara bertahap per seksi.
  - b. Melokalisir lokasi gangguan pada penyulang dan menormalkan penyulang yang tidak terganggu.

- c. *Memperbaiki/mengganti atau menghilangkan/mengamankan penyebab Gangguan dan menormalkan penyulang, apabila penyebab gangguan dapat ditanggulangi dalam waktu kurang dari 3 Jam.*
  - d. *Mendampingi Petugas Deteksi APD mencari titik/lokasi gangguan Saluran Kabel Tegangan Menengah (SKTM).*
  - e. *Menerima, melaksanakan dan melaporkan kembali secara real-time tahapan pengusutan gangguan SUTM dan SKTM dari dan kepada Dispatcher AP2D.*
  - f. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi pada sistem kepetugas APKT, sesuai SOP.*
  - g. *Operator di ULP mencatat seluruh kegiatan penanggulangan dan penormalan gangguan JTM lengkap tanggal/ hari dan jam sebagai bahan laporan harian.*
  - h. *Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan.*
  - i. *Melaksanakan penormalan konfigurasi sistem ex. Gangguan SUTM dan atau SKTM.*
3. *Penanggulangan dan Perbaikan Gardu Distribusi, penanggulangan awal gangguan pada Gardu Distribusi (apabila tidak dapat diselesaikan dalam waktu 3 Jam).*
- a. *Menerima informasi dan segera mengusut penyebab gangguan dengan Mengamati, mengukur peralatan di gardu distribusi (Cubicle, Trafo, Fuse Cut-Out, Arrester, Rak TR) untuk memastikan objek dan penyebab gangguan serta melokalisir dan melaksanakan langkah langkah perbaikan/penggantian.*
  - b. *Melaporkan kondisi gangguan kepada Unit Layanan Pelanggan dan untuk perbaikan tindak lanjut serta memastikan kondisi aman apabila PMT atau Recloser akan dimasukkan kembali apabila gangguan mengakibatkan Trip pada PMT atau Recloser.*
  - c. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi pada sistem ke petugas APKT, sesuai SOP.*
  - d. *Melakukan pemasangan Gardu Gerak (Trafo Mobile) sebagai tindakan penormalan sementara sistem apabila Trafo Distribusi yang rusak.*
  - e. *Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan.*
  - f. *Menormalkan Gangguan pada Gardu Distribusi dan melaporkan penormalan selesai dilaksanakan.*
4. *Seluruh kegiatan pada sistem TM dan Gardu Ditribusi/Trafo*
- a. *Harus dilaksanakan setelah berkordinasi dan persetujuan/dibawah arahan dan kendali dari dispatcher AP2D baik langsung maupun melalui Operator Unit Layanan Pelanggan.*
  - b. *Media Komunikasi untuk kordinasi dan komando operasi maupun penanggulangan gangguan diutamakan menggunakan Radio Komunikasi.*

- c. *Seluruh kondisi dan situasi yang berpotensi menyebabkan terjadinya gangguan atau bahaya bagi keselamatan umum harus segera dilaporkan ke Operator dan diamankan.*

5. *Penanggulangan Gangguan JTR, SR, dan APP.*

- a. *Menerima informasi dan segera merespon setiap pengaduan pelanggan, baik secara langsung, melalui telepon atau informasi dari petugas Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT).*
- b. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi pada sistem ke petugas APKT, sesuai SOP.*
- c. *Melayani/memeriksa keluhan dan segera memperbaiki gangguan pada lokasi yang dilaporkan.*
- d. *Untuk melayani gangguan pada APP, dilaksanakan dengan ketentuan membuka segel harus dilaksanakan sesuai SOP, penggantian MCB rusak harus sesuai dengan daya perjanjian, dan penggantian sementara kWh meter rusak dengan kWh meter mekanik dan dibuat Berita Acara Penggantian Sementara.*
- e. *Melakukan manuver jaringan tegangan rendah atas perintah PLN Unit Layanan Pelanggan.*
- f. *Mengganti peralatan/material dalam penanggulangan gangguan maupun penormalan atas ijin PLN.*
- g. *Menormalkan gangguan pada JTR/SR/APP dan melaporkan penormalan selesai dilaksanakan.*
- h. *Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan.*

6. *Pengecualian Pekerjaan, pekerjaan yang tidak termasuk ruang lingkup pelayanan teknik diantaranya:*

- a. *Perbaikan kerusakan atau pekerjaan penanggulangan gangguan yang secara profesional memerlukan waktu lebih dari 3 (tiga) Jam.*
- b. *Perbaikan kubikel distribusi yang tidak dapat beroperasi.*
- c. *Pekerjaan terkait pemeliharaan trafo, yaitu: Pengukuran tegangan tembus minyak trafo, Penggantian minyak trafo, dan Purifikasi atau penyaringan minyak trafo.*
- d. *Penyambungan dan terminasi kabel 20 KV.*
- e. *Pekerjaan yang bersifat Force Majeur seperti jaring distribusi terganggu akibat longsor, tertabrak, angin puting bellung, kebakaran, banjir maka petugas PIHAK KEDUA hanya diwajibkan melakukan tindakan pertama yang bersifat pengamanan asset dan lingkungan serta melakukan koordinasi dengan pihak terkait.*
- f. *Pekerjaan lain yang berkaitan dengan Tusbung, Pasang Baru, Tambah Daya, Penerangan Pesta, Periodik, PZTL.*

(2) *Selain melakukan pekerjaan berdasarkan ruang lingkup tersebut sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, KARYAWAN juga sepakat untuk*

*melaksanakan pekerjaan tambahan diluar ruang lingkup tersebut sebagaimana dimaksud ayat (1) yang ditugaskan oleh PERUSAHAAN sepanjang untuk kepentingan ruang lingkup pekerjaan tersebut sebagaimana dimaksud ayat (1) dengan menyesuaikan dengan kemampuan KARYAWAN.*

*(3) Pelaksanaan pekerjaan tambahan tersebut sebagaimana dimaksud ayat (2) dilaksanakan dengan pemberian Upah Lembur kepada KARYAWAN yang besarnya sebagaimana diatur dalam Peraturan perusahaan.*

Dalam Pasal tersebut PT. Alam Hijau Energi mendelegasikan pekerjaan sebagai tenaga pelayanan teknik kepada pihak pekerja sebagai pihak kedua dalam kontrak ini, sehingga dengan penetapan tugas sebagai Teknisi Pelayanan Teknik ULP pihak kedua harus memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ruang lingkup pekerjaan sudah sangat jelas dibahas dalam perjanjian di atas. Jenis pekerjaan, batas-batas pekerjaan bahkan sampai pengecualian pekerjaan telah dijelaskan secara terperinci sehingga dirasa tidak perlu bagi peneliti untuk menjelaskannya kembali. Selanjutnya, dalam pasal ini juga diterangkan berkenaan tentang pekerjaan tambahan di luar pekerjaan utama sebagaimana yang terdapat dalam ruang lingkup pekerjaan di atas. Pekerjaan tambahan yang ditambahkan oleh perusahaan akan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga akan memberikan upah lembur kepada pekerjanya.

Adapun Pasal 6 (enam) berkenaan dengan *Service Level Agreement* yaitu kesepakatan secara formal antara perusahaan dengan pelanggan seputar komitmen pelayanan yang diterima dan diberikan dengan sejumlah ukuran performansinya. *Service Level Agreement* (SLA) untuk pekerja pelayanan teknik adalah sebagai berikut:

- 1) Batas Waktu Tanggap (Response Time), adalah batas waktu yang dihitung mulai dari menerima laporan gangguan sampai petugas tiba di lokasi, dihitung secara kualitas dan kuantitas.*

Tabel 1. Perhitungan SLA untuk *Response Time*

<b>Indikator SLA</b>	<b>Satuan</b>	<b>SLA</b>
1. Response Time Maksimum	Menit	40
2. Response Time Rata-rata	Menit	30

*Sumber Data: Perjanjian Kerja PT. Alam Hijau Energi*

Untuk *Response Time*, data yang dijadikan referensi dari APKT EIS gangguan SR dan APP.

- 2) *Batas Waktu Penanganan Gangguan (Recovery Time)*, adalah batas waktu penormalan gangguan yang dihitung sejak terjadi gangguan sampai dengan normal kembali (menyala).

Tabel 2. Perhitungan SLA untuk *Recovery Time*

<b>Indikator SLA</b>	<b>Satuan</b>	<b>SLA</b>
1. Recovery Time Maksimum	Menit	115
2. Recovery Time Rata-rata	Menit	100

*Sumber Data: Perjanjian Kerja PT. Alam Hijau Energi*

Untuk *Recovery Time*, data yang dijadikan referensi dari APKT EIS seluruh gangguan.

- 3) *Target SLA Inspeksi Jaringan dan Gardu Distribusi*

Tabel 3. Target SLA Inspeksi Jaringan dan Gardu Distribusi

<b>Indikator SLA</b>	<b>Satuan</b>	<b>SLA</b>
1. Inspeksi ROW JTM	Kms	288
2. Inspeksi Jaringan Konstruksi JMT	Kms	288
3. Pengukuran Gardu Distribusi	Unit	90

*Sumber Data: Perjanjian Kerja PT. Alam Hijau Energi*

- 4) Untuk SLA Jumlah gangguan SUTM dan Trafo serta terkait penjelasan detail SLA lainnya pada lampiran I.
- 5) SLA dapat di addendum sesuai dengan target kinerja pihak pertama dan disepakati oleh para pihak.

Dalam Pasal ini pihak pertama memberikan standar *Service Level Agreement* (SLA) untuk pekerjaan pelayanan teknik. Dalam ayat (1) terdapat batas waktu tanggap (*Response Time*) yang dihitung dari awal penerimaan laporan gangguan sampai petugas tiba di lokasi, ayat (2) berisi batasan waktu penanggulangan gangguan (*Recovery time*) yang dihitung sejak terjadi gangguan hingga sampai dengan normal kembali. Aturan pada *Service Level Agreement* (SLA) terutama pada *Response* dan *Recovery Times* kurang efektif bahkan, hal ini dikarenakan wilayah kerja Perusahaan yang luas yang meliputi banyak daerah sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai suatu TKP karena jarak tempuh yang jauh antara satu daerah dengan daerah lainnya. Tentunya hal ini dapat merugikan pihak teknisi yang dianggap melanggar kontrak karena tidak melewati waktu yang telah ditentukan. Ayat (3) berisi Target SLA inspeksi jaringan dan gardu distribusi. Sedangkan ayat (4) dan (5) pihak pertama dan kedua sepakat untuk dapat melakukan addendum atau tambahan klausula di luar perjanjian pokok dengan target kinerja pihak pertama yang disepakati oleh kedua belah pihak nantinya.

Mengenai perjanjian mengenai waktu kerja yang harus dilaksanakan pihak kedua terdapat dalam Pasal 7 yang berbunyi sebagai berikut:

(1) *Jangka waktu pelaksanaan Ruang Lingkup Pekerjaan sebagaimana dimaksud pasal 7 Perjanjian Kerja ini adalah untuk selama waktu tidak tertentu dengan Jadwal Waktu Kerja, Waktu istirahat Kerja, dan Waktu Libur Kerja sebagai berikut:*

- a. *Jadwal Waktu Kerja adalah dari hari Senin sampai hari Jum'at, mulai pukul 08.00 (delapan nol nol) sampai dengan pukul 17.00 (tujuh belas nol nol) setiap harinya.*
- b. *Waktu istirahat Kerja hari Senin sampai dengan hari Kamis adalah pukul 12.00 (dua belas nol-nol) sampai dengan pukul 13.00 (tiga belas nol-nol) dan hari Jum'at pukul 11.30 (sebelas tiga puluh) sampai dengan pukul 13.30 (tiga belas tiga puluh).*
- c. *Waktu Libur Kerja adalah hari Minggu dan hari libur lainnya yang ditentukan oleh Pemerintah dan/atau PERUSAHAN.*

d. Dalam hal sifat pekerjaan dan atau kepentingan Perusahaan menghendaknya, Pimpinan Unit Kerja yang diberi wewenang dapat menetapkan waktu kerja dengan sistem gilir kerja (*shift*), pada unit kerja tertentu atau pada situasi tertentu di Perusahaan.

(2) Karyawan berhak memperoleh Waktu Cuti Kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika Karyawan telah bekerja selama lebih dari 12 (dua belas) bulan maka karyawan berhak memperoleh Waktu Cuti Kerja selama 12 (dua belas) hari dalam setahun;
- b. Jika karyawan telah bekerja selama belum lebih dari 12 (dua belas) bulan maka Waktu Cuti Kerja karyawan dihitung secara prorata berdasarkan lamanya waktu kerja Karyawan per-12 (dua belas) bulan dikali 12 (dua belas) hari.

(3) Karyawan berhak memperoleh Izin Meninggalkan Jadwal Waktu Kerja dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan.

Dalam Pasal ini pihak pertama sebagai *stake holder* PT. Alam Hijau Energi menetapkan waktu kerja pada teknisi listrik yang terdiri dari waktu kerja, waktu istirahat kerja, waktu libur kerja, dalam hal *shift* pekerjaan dan ketentuannya. Selanjutnya, dalam ayat (2) pada pasal ini berisi aturan waktu cuti kerja, dan ayat (3) membahas mengenai perolehan izin kerja.

Berikutnya dalam Pasal 8 tercantum mengenai pembayaran gaji yang akan diterima pihak kedua selaku teknisi listrik yang bekerja pada PT. Alam Hijau Energi yang berbunyi:

(1) Karyawan berhak memperoleh renumerasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Gaji pokok sebesar + tunjangan : Rp. 3.825.000,- (Tiga Juta Delapan Dua Puluh Lima Ribu Rupiah);
- b. Dengan rincian sebagai berikut;

Gaji pokok (UMP 2019 x Indek) : Rp. 2.916.810 x 1,1	= Rp.3.208.491
Tunjangan Jabatan	= Rp. 564.332
Jumlah	=Rp.3.772.823
Dibulatkan	=Rp. 3.773.000

(2) Besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas dapat berubah sewaktu-waktu berdasarkan keputusan perusahaan dan peraturan perusahaan.

Dalam ayat (1) tercantum besaran gaji yang diterima pihak kedua sebagai teknisi listrik setiap bulannya di PT. Alam Hijau Energi. Adapun dalam ayat (2) dijelaskan bahwa besaran gaji pokok yang diterima oleh pihak kedua atau teknisi listrik bisa saja berubah berdasarkan keputusan perusahaan dan peraturan perusahaan.

Adapun dalam Pasal 9 terdapat beberapa Fasilitas Kesejahteraan yang berhak diterima oleh pihak kedua yang diberikan oleh *stock holder* PT. Alam Hijau Energi sebagai berikut:

- (1) *KARYAWAN* berhak memperoleh fasilitas kesejahteraan dari *PERUSAHAAN*.
- (2) Fasilitas kesejahteraan yang sebagaimana dimaksud ayat (1) di atas terdiri dari:
  - a. *BPJS Ketenagakerjaan*
  - b. *BPJS Kesehatan*
  - c. *Tunjangan Hari Raya Keagamaan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan.*
  - d. *Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).*

Dalam ayat (1) berisi pernyataan yang tegas bahwa karyawan memiliki hak menerima fasilitas kesejahteraan yang diperoleh oleh perusahaan dan dalam ayat (2) dijelaskan bahwa fasilitas kesejahteraan yang dimaksud adalah BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Berikutnya dalam Pasal 10 membahas permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dengan bunyi sebagai berikut:

- (1) *PERUSAHAAN dan KARYAWAN sepakat untuk selalu mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut akan dirundingkan oleh PERUSAHAAN dan KARYAWAN.*
- (2) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak menghasilkan kesepakatan, PERUSAHAAN berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan KARYAWAN berhak mengundurkan diri.*

Dalam Ayat (1) berisi kesepakatan antara kedua belah pihak untuk terus berupaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan apabila tidak dapat dihindari maka akan dimusyawarahkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak. Ayat (2) menyebutkan apabila tidak mencapai kesepakatan maka pihak pertama berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dan atau pihak kedua berhak untuk mengundurkan diri.

Adapun dalam Pasal 11 terdapat ketentuan-ketentuan hukum yang harus ditaati oleh para pihak dan juga menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan kedua belah pihak. Berikut bunyi dari pasal tersebut:

(1). *Segala perselisihan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan wajib diselesaikan oleh perusahaan dan karyawan secara musyawarah untuk mufakat.*

(2). *Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak tercapai, maka perusahaan dan karyawan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Dalam ayat (1) tercantum tatacara penyelesaian perselisihan melalui musyawarah atau mufakat antara kedua belah pihak apabila terjadi sengketa. Dan dalam ayat (2) dijelaskan apabila tidak mencapai kesepakatan dengan musyawarah atau mufakat, maka akan dilakukan penyelesaian perselisihan melalui jalur hukum.

Selanjutnya dalam Pasal (12) memuat ketentuan-ketentuan mengenai peringatan dan sanksi pada pihak pertama apabila pihak pertama melakukan pelanggaran, dengan ketentuan berupa:

(1) *PERUSAHAAN* berhak memberikan *Peringatan dan Sanksi kepada KARYAWAN* yang melakukan pelanggaran terhadap *Kewajiban dan Larangan KARYAWAN* yang telah ditentukan berdasarkan *Peraturan Perusahaan* dan *peraturan perundang-undangan yang berlaku* berupa:

a. *Skorsing*

b. *Pemutusan Hubungan Kerja*

(2) *Pemberian Sanksi kepada KARYAWAN sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas dilakukan oleh Perusahaan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan.*

Dalam ayat (1) perusahaan menyatakan berhak untuk memberikan sanksi kepada pihak kedua jika melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang telah diatur oleh perusahaan yaitu dengan memberikan skorsing dan pemutusan hubungan kerja. Dan untuk pemberian sanksi tersebut akan dilakukan oleh pihak pertama dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat (2) dalam pasal ini.

*Pasal 13: Perjanjian ini berlaku sejak tanggal ditandatanganinya perjanjian ini dan berakhir apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dan atau apabila perusahaan tidak lagi mendapat kontrak pekerjaan pelayanan teknik dari pihak ketiga.*

Dalam pasal tersebut berisi pernyataan bahwa perjanjian tersebut berlaku sejak ditandatanganinya oleh kedua belah pihak dan akan berakhir apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan atau pekerja.

*Pasal 14: Perusahaan dan karyawan dalam menjalankan perjanjian ini terikat oleh Peraturan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan.*

Dan dalam Pasal tersebut berisi penutupan dengan pernyataan bahwa kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian tersebut terkait dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Perjanjian kerja pada PT. Wahana Aceh Power

PT. Wahana Aceh Power adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi yang bekerjasama dengan PLN dalam pelaksanaan proyek-proyek PLN. PT. Wahana Aceh Power beralamat di Jl. Tgk. Dibrang No. 66, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Dalam bidang kelistrikan, perusahaan yang telah berdiri sejak 1996 ini

melakukan perbaikan jaringan listrik, yaitu dengan memperbaiki permasalahan kelistrikan di rumah-rumah warga dan tiang-tiang listrik bertegangan tinggi.<sup>104</sup>

Dalam pelaksanaan proyek PLN, PT. Wahana Aceh Power memiliki 82 pekerja teknisi listrik yang tersebar di Syiah Kuala, Lambaro dan Merduati. Teknisi listrik yang bekerja oleh PT. Alam Hijau Energi ini dikontrak selama 5 (lima) tahun sesuai dengan perjanjian yang berlaku, jika masa kontrak telah berakhir, teknisi listrik dapat memperbarui kontrak dengan membuat perjanjian kerja ulang. Sistem kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak pada perusahaan tersebut terikat sesuai dengan diktum kontrak yang ditetapkan.<sup>105</sup>

Pasal pertama dalam perjanjian kerja antara PT. Wahana Aceh Power membahas mengenai Hubungan Kerja antara kedua belah pihak, dengan bunyi pasal sebagai berikut:

(1) *Pihak pertama menerima pihak kedua sebagai tenaga kerja dengan status tenaga kerja kontrak, terhitung sejak tanggal surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini ditandatangani, dimana pihak kedua akan ditempatkan pada perusahaan rekanan, sebagai perusahaan pemberi kerja pada WAHANA ACEH POWER, PT.*

(2) *Pihak kedua menerima pekerjaan dari WAHANA ACEH POWER, PT dalam jangka waktu 5 tahun, terhitung mulai tanggal 01 April 2019 sampai dengan 31 Maret 2024.*

a. *Tugas/Jabatan: Teknisi*

b. *Lokasi Tempat Kerja: PT. PLN (Persero) ULP Lambaro*

(3) *Dengan disepakatinya surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini, pihak kedua tunduk pada peraturan WAHANA ACEH POWER, PT dengan ketentuan bahwa segala hal yang pernah dan atau telah diperjanjikan sebelumnya dengan pihak pertama dan atau dengan pihak lain sehubungan dengan adanya*

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

<sup>105</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ini, dianggap batal demi hukum.*

*(4) Bahwa para pihak sepakat apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum habis waktu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini, maka sisa kontrak tersebut tidak ada tuntutan dari para pihak.*

*(5) Hubungan kerja ini dapat berakhir sebagaimana yang tersurat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 apabila:*

- a. Pihak kedua dinyatakan meninggal dunia.*
- b. Berakhirnya jangka waktu surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini.*
- c. Adanya keputusan pengadilan dan atau putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.*
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini, dalam peraturan perusahaan pihak pertama dan dalam peraturan perusahaan Rekanan yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja ini.*
- e. Dengan berakhirnya jangka waktu berlakunya surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini, maka berakhir pula hubungan kerja antara pihak pertamadengan pihak kedua.*

Dalam ayat (1) berisi pernyataan penerimaan pekerja dengan status sebagai tenaga kontrak, ayat (2) mencantumkan masa waktu berlakunya kontrak yaitu dalam jangka 5 tahun, tugas atau jabatan dari pihak kedua yakni sebagai Teknisi, dan lokasi penempatan kerja yang bertempat di PT. PLN (Pesero) Lambaro. Selanjutnya pada ayat (3) berisi tuntutan kepada pihak kedua yaitu teknisi untuk patuh pada Peraturan Perusahaan dan membatalkan segala perjanjian sebelumnya dengan pihak pertama atau pihak lainnya. Pada ayat (4) berisis kesepakatan para pihak untuk tidak menuntut nantinya apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sepihak. Dan ayat (5) mencantumkan bagaimana hubungan kerja dalam kontrak ini bisa berakhir.

*Pasal 2, Hak-Hak Pihak Kedua:*

*(1) Pihak pertama bersedia memberikan imbalan gaji dengan memperhatikan nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku dan pihak kedua berhak memperoleh imbalan gaji (net) sebesar Rp. 3.656.152 dengan rincian:*

Tabel 4. Rincian Upah Teknisi Pelayanan Teknik

No.	Item	JEBETAN
1	Salary (Gaji Pokok)	3.208.491
2	Tunjangan Jabatan	600.000
3	Potongan BPJS JHT 2% + JP 1% + BPJS JPK 1%	-152.339
	<b>Take Home Pay (THP)</b>	<b>3.656.152</b>

*Sumber Data: Perjanjian Kerja PT. Wahana Aceh Power*

(2) Upah tersebut tidak termasuk dengan Tunjangan Hari Raya dan Pesangon. Tunjangan Hari Raya dibayarkan pada Hari Raya Idul Fitri dan untuk pesangon dibayarkan saat pemutusan kontrak kerja.

(3) Pihak kedua berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) secara proposional apabila sudah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dan pihak kedua berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan upah apabila sudah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan tidak pernah terputus hubungan kerjanya.

(4) Pihak kedua diikut sertakan dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

(5) Pemberian fasilitas kerja kepada pihak kedua disesuaikan dengan perjanjian dengan pihak pertama.

(6) Pihak kedua berhak atas cuti tahunan apabila sudah mempunyai masa kerja 12 bulan penuh (tidak pernah terputus hubungan kerjanya).

(7) Bila ada perubahan baik itu peningkatan dalam hal gaji pokok maupun tunjangan akan disesuaikan secara otomatis.

Pasal di atas menjabarkan hak-hak dari pihak kedua yaitu teknisi. Ayat (1) mencantumkan gaji/upah yang akan diterima oleh pihak kedua, selanjutnya ayat (2) menjelaskan bahwa imbalan gaji di atas tidak termasuk tunjangan hari raya dan pesangon, ayat (3) menjelaskan kriteria kriteria dari pekerja yang berhak mendapatkan tunjangan hari raya. Pada ayat (4) pihak pertama atau perusahaan akan menyatakan bahwa akan mengikutsertakan pihak kedua atau teknisi dalam

program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, berlanjut ke ayat (5) yang mencantumkan mengenai penerimaan fasilitas kerja, ayat (6) menjelaskan cuti kerja tahunan pekerja, dan ayat (7) pihak pertama mencantumkan bahwa perubahan atas gaji pokok dan tunjangan akan berubah secara otomatis mengikuti ketentuan Undang-undang dan Peraturan Perusahaan.

*Pasal 3, Kewajiban Pihak Kedua:*

- (1) *Pihak kedua wajib melaksanakan segala peraturan dari pihak pertama dan Pihak Rekanan dimana pihak kedua ditempatkan.*
- (2) *Pihak kedua wajib mentaati perintah yang layak dari atasan, baik dari pihak pertama maupun dari pihak rekanan (dimana pihak kedua ditempatkan).*
- (3) *Didalam melaksanakan pekerjaan, pihak kedua wajib mematuhi segala peraturan Pihak Rekanan (dimana pihak kedua ditempatkan).*
- (4) *Pihak kedua bersedia untuk dipindah tugaskan dalam jabatan maupun tugas yang baru dan ditempatkan pada unit-unit kerja yang termasuk dalam ruang lingkup kerja sama pihak pertama.*
- (5) *Pihak kedua wajib melaksanakan pekerjaan 8 jam sehari sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (6) *Pihak kedua wajib membayar premi JHT (Jaminan Hari Tua) sebesar 2%, untuk JP (Jaminan Pensiun) 1%, dan BPJS Kesehatan sebesar 1 yang di potong langsung dari gaji setiap bulannya.*

Adapun pasal 3 dalam perjanjian kerja ini membahas mengenai kewajiban pihak kedua yaitu pekerja. Dalam ayat (1) berisi tuntutan pada pihak kedua atau teknisi untuk mematuhi perusahaan dan rekanan dimana pihak kedua ditempatkan yaitu PT. PLN (Pesero) Lambaro. Selanjutnya pihak pertama juga menuntut pihak kedua untuk mematuhi perintah dari pihak kedua dan pihak rekanan dimana pihak kedua ditempati seperti yang tercantum pada ayat (2) dan ayat (3). Pada ayat (4) berisi ketentuan bahwa pihak kedua harus bersedia apabila dipindah tugaskan, sedangkan ayat (5) berisi kewajiban pihak kedua untuk melaksanakan pekerjaan

selama 8 (delapan ) jam sehari, dan ayat (6) menjelaskan pembayaran atas premi JHT dan JP yang akan dipotong dari gaji pekerja secara otomatis.

Selanjutnya, Pasal 4 dalam perjanjian kerja ini mencantumkan uraian tugas yang akan dilaksanakan oleh pihak kedua, yaitu:

*Pihak kedua dengan jabatan Teknisi mempunyai uraian tugas sebagai berikut:*

1. *Pekerjaan pelayanan perbaikan gangguan listrik yang dilaporkan masyarakat atau pelanggan. Kegiatan penanggulangan gangguan pada jaringan distribusi dilaksanakan sampai tuntas sehingga aliran listrik dapat digunakan kembali oleh pelanggan sesuai Standard Operating Procedure (SOP);*
2. *Penanganan interim gangguan JTM, Gardu, JTR, SR dan APP yang pekerjaannya dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 3 (tiga) jam.*
3. *Pemeliharaan jaringan distribusi (JTM, Gardu dan JTR).*
4. *Setiap pekerjaan yang dilaksanakan agar dibuat laporan dan direkap secara real-time.*

*A. Pekerjaan Sistem Operasi Jaringan Distribusi, Melaksanakan pekerjaan untuk mengendalikan sistem operasi jaringan distribusi:*

- a. *Melaksanakan manuver dan atau melokalisir Area padam/gangguan pada Sistem Distribusi Tegangan Menengah atau apabila diperlukan pada sistim Tegangan Rendah;*
- b. *Mengoperasikan (Close/Open) peralatan Pengaman dan Switching (LBS, FCO, DS, Recloser, Sectionalizer, bongkar pasang Titik Sambung/Jumper sesuai SOP Pengoperasian peralatan;*
- c. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi sistem ke petugas APKT, sesuai SOP;*

*B. Penanggulangan gangguan JTM dan Penormalan Sistem Penanggulangan awal gangguan pada Penyulang SKTM dan penyulang SUTM (apabila tidak dapat diselesaikan dalam waktu 3 Jam );*

- a. *Menerima informasi gangguan dan segera mengusut penyebab gangguan dengan mengamati Fault Indikator Overhead Lines (FIOL) dan Ground Fault Detector (GFD) atau HFD, serta melakukan pengukuran dan pengamatan visual pada instalasi dan peralatan penyulang untuk memastikan penyulang dapat dinormalkan secara bertahap per seksi;*
- b. *Melokalisir lokasi gangguan pada penyulang dan menormalkan penyulang yang tidak terganggu;*

- c. *Memperbaiki/mengganti atau menghilangkan/mengamankan penyebab Gangguan dan menormalkan penyulang, apabila penyebab gangguan dapat ditanggulangi dalam waktu kurang dari 3 jam;*
  - d. *Melaporkan kondisi gangguan kepada Dispatcher AP2D apabila tidak dapat ditangani dalam waktu maksimal 3 jam dan mengamankan area gangguan agar tidak menimbulkan gangguan yang lebih meluas atau mengganggu lingkungan dan keselamatan umum;*
  - e. *Mendampingi Petugas Deteksi APD mencari titik/lokasi gangguan Saluran Kabel Tegangan Menengah (SKTM).*
  - f. *Menerima, melaksanakan dan melaporkan kembali secara real-time tahapan pengusutan gangguan SUTM dan SKTM dari dan kepada Dispatcher AP2D;*
  - g. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi sistem ke petugas APKT, sesuai SOP;*
  - h. *JTM lengkap tanggal/ hari dan jam sebagai bahan laporan harian;*
  - i. *Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan;*
  - j. *Melaksanakan penormalan konfigurasi sistem ex. Gangguan SUTM dan atau SKTM;*
- C. *Penanggulangan Gangguan dan Perbaikan Gardu Distribusi.*
- Penanggulangan awal gangguan pada Gardu Distribusi (apabila tidak dapat diselesaikan dalam waktu 3 Jam );*
- a. *Menerima informasi dan segera mengusut penyebab gangguan dengan Mengamati, mengukur peralatan di gardu distribusi (Cubicle, Trafo, Fuse Cut-Out, Arrester, Rak TR) untuk memastikan objek dan penyebab gangguan serta melokalisir dan melaksanakan langkah langkah perbaikan/penggantian;*
  - b. *Melaporkan kondisi gangguan kepada Unit Layanan Pelanggan dan untuk perbaikan tindak lanjut serta memastikan kondisi aman apabila PMT atau Recloser akan dimasukkan kembali apabila gangguan mengakibatkan Trip pada PMT atau Recloser;*
  - c. *Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi sistem ke petugas APKT, sesuai SOP;*
  - d. *Melakukan pemasangan Gardu Gerak (Trafo Mobile) sebagai tindakan penormalan sementara sistem apabila Trafo Distribusi yang rusak;*
  - e. *Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan;*
  - f. *Menormalkan Gangguan pada Gardu Distribusi dan melaporkan penormalan selesai dilaksanakan;*

*D. Seluruh kegiatan pada sistem TM dan Gardu/Trafo.*

- a. Harus dilaksanakan setelah berkordinasi dan persetujuan/dibawah arahan dan kendali dari Dispatcher AP2D baik langsung maupun melalui Operator Unit Layanan Pelanggan;*
- b. Media Komunikasi untuk kordinasi dan komando operasi maupun penanggulangan gangguan diutamakan menggunakan Radio Komunikasi;*
- c. Seluruh kondisi dan situasi yang berpotensi menyebabkan terjadinya gangguan atau bahaya bagi keselamatan umum harus segera dilaporkan ke Operator dan diamankan;*

*E. Penanggulangan Gangguan JTR, SR dan APP.*

- a. Menerima informasi dan segera merespon setiap pengaduan pelanggan, baik secara langsung, melalui telepon atau informasi dari petugas Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT);*
- b. Melaporkan setiap kegiatan yang memerlukan pemadaman yang terjadi sistem ke petugas APKT, sesuai SOP;*
- c. Melayani/memeriksa keluhan dan segera memperbaiki gangguan pada lokasi yang dilaporkan;*
- d. Untuk melayani gangguan pada APP, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:*
  - Membuka segel harus dilaksanakan, sesuai SOP;*
  - Penggantian MCB rusak harus sesuai dengan daya kontrak;*
  - Penggantian sementara kWh meter rusak dengan kWh meter mekanik dan dibuat Berita Acara Penggantian Sementara;*
- e. Melakukan manuver jaringan tegangan rendah atas perintah PLN Unit Layanan Pelanggan.*
- f. Mengganti peralatan/material dalam penanggulangan gangguan maupun penormalan gangguan atas jin PLN*
- g. Menormalkan gangguan pada JTR/SR/APP dan melaporkan penormalan selesai dilaksanakan;*
- h. Membuat laporan kegiatan dan penggunaan material gangguan;*

Dalam pasal ini PT. Wahana Aceh Power memberikan uraian dari pekerjaan apa yang akan dilaksanakan oleh teknisi, ruang lingkup pekerjaan sudah sangat jelas dan dibahas dalam perjanjian di atas. Jenis pekerjaan, batas-batas pekerjaan telah dijelaskan secara terperinci sehingga dirasa tidak perlu bagi peneliti untuk menjelaskannya kembali.

Adapun ketentuan mengenai hal-hal mengenai pemberian surat peringatan kepada pihak kedua atau teknisi terdapat dalam Pasal 5, berikut pembahasannya:

*(1) Kepada pihak kedua diberikan Surat Peringatan I, apabila pihak kedua tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari dalam satu bulan tanpa bukti yang sah atau pihak kedua ada melakukan kesalahan lain yang selayaknya diberikan peringatan dan masa berlaku Surat Peringatan I selama 6 (enam) bulan terhitung sejak diberikan surat peringatan.*

*(2) Kepada pihak kedua diberikan Surat Peringatan ke-II, apabila pihak kedua masih melakukan kesalahan yang sama atau melakukan kesalahan lainnya dalam masa berlakunya Surat Peringatan I (6 bulan).*

*(3) Kepada pihak kedua diberikan Surat Peringatan III, apabila pihak kedua kembali melakukan kesalahan, dan selanjutnya pihak pertama akan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja atau pemutusan Perjanjian Kerja ini secara sepihak.*

Dalam pasal 5 ayat (1) para pihak menyepakati terhadap jenis pelanggaran yang akan diberikan surat peringatan. Sedangkan dalam ayat (2) menjelaskan mengenai pemberian surat peringatan kedua, dan pada ayat (3) dicantumkan ketentuan pemberian surat peringatan ketiga.

Perusahaan tentunya memiliki aturan-aturan tersendiri yang sepatutnya dipatuhi dan dijalankan oleh pekerjanya, apabila aturan-aturan tersebut dilanggar maka perusahaan akan bertindak dengan memberikan sanksi bahkan Pemutusan Hak Kerja (PHK) bagi pekerjanya yang melanggar, ketentuan ini dicantumkan dalam Pasal 6 perjanjian kerja ini, yang berbunyi:

*(1) Pelanggaran-pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dapat diikuti dengan sanksi denda dan ganti rugi yaitu:*

- a. Sanksi berupa denda dapat diberikan bersamaan dengan sanksi administratif untuk hal-hal indisipliner.*
- b. Sanksi ganti rugi diberikan kepada pihak kedua yang melakukan kelalaian dan menimbulkan kerugian materil bagi perusahaan.*

*(2) Jika pihak kedua mengundurkan diri harus ada pemberitahuan secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan didepan kepada pihak pertama.*

*(3) Apabila pihak kedua melakukan pelanggaran berat atau telah mendapat Surat Peringatan III, dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh pihak pertama.*

*(4) Pihak kedua secara tegas menyatakan dan menyetujui pelanggaran sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) di atas yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja secara tidak baik-baik, oleh sebab itu pihak kedua tidak berhak untuk menuntut mengajukan kompensasi apapun dan karenanya pihak pertama tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan hak pesangon dan hak-hak lainnya kecuali hak-hak yang belum dijalankan dan karenanya dapat dinyatakan dalam bentuk tunai, seperti sisa cuti tahunan dan sisa gaji yang belum diambil.*

Ayat (1) dalam pasal ini mencantumkan kualifikasi sanksi pelanggaran pada peraturan perusahaan, yaitu sanksi denda dan sanksi ganti rugi. Selanjutnya dalam ayat (2) pihak pertama mensyaratkan pemberitahuan secara tertulis yang harus dilakukan pihak kedua jika dirinya hendak mengundurkan diri. Jika pihak kedua melakukan pelanggaran berat atau telah mendapat surat peringatan tiga kali, pihak pertama bisa melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak pertama, para pihak juga bersepakat mengkualifikasikannya sebagai pemutusan hubungan kerja tidak baik-baik saja sehingga pihak kedua tidak berhak mendapat kompensasi dan hak-hak lainnya kecuali hak-hak yang belum dijalankan. Ketentuan ini diatur dalam pasal 6 ayat (3) dan (4).

*Pasal 7, Perpanjangan Kesepakatan Kerja:*

*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini dapat diperpanjang, apabila pihak pertama masih memerlukan tenaga pihak kedua dan pihak kedua menyatakan kesediaannya memenuhi maksud pihak pertama, dan dalam waktu 1 (satu) minggu sebelum kesepakatan kerja berakhir, pihak pertama akan*

*memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pihak kedua untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut.*

Dalam pasal (7) perjanjian kerja di atas ini membahas mengenai perpanjangan kesepakatan kerja, para pihak setuju bahwa perpanjangan kesepakatan dilakukan jika perusahaan masih memerlukan tenaga kerja dan kesepakatan tersebut dilakukan sebelum kontrak sebelumnya berakhir. Adapun permasalahan mengenai perselisihan hubungan kerja tercantum dalam pasal 8 dalam perjanjian ini sebagai berikut:

*(1) Apabila terjadi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan perjanjian ini, PARA PIHAK sepakat untuk membicarakannya secara musyawarah untuk mufakat.*

*(2) Apabila dalam penyelesaian musyawarah ataupun mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak sepakat untuk penyelesaiannya melalui mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh.*

*Hal-hal yang belum atau tidak cukup diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini akan diatur dan dituangkan dalam addendum perjanjian yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ini.*

Para pihak sepakat jika terjadi perselisihan kesepakatan kerja maka mulanya akan dilakukan musyawarah terlebih dahulu. Jika dalam musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian akan dilakukan dengan mediasi melalui mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Dalam pasal ini juga ditegaskan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam perjanjian ini terdapat dalam addendum perjanjian.

## **B. Pertanggungans Risiko Pekerja dan Karyawan Pada Perusahaan Kontraktor PLN Kota Banda Aceh**

Setiap pekerjaan umumnya memiliki risiko, dikarenakan begitu banyak bahaya yang dapat muncul. Risiko tersebut merupakan dampak dari kompleksitas pekerjaan beserta kurangnya kontrol sehingga akan berdampak negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun keselamatan kerja. Ferry N. Idroes dalam bukunya *Manajemen Risiko Perbankan* mengemukakan risiko sebagai dampak negatif yang ditimbulkan karena adanya ancaman atau peluang terhadap suatu tindakan atau kejadian yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan.<sup>106</sup> Risiko berkaitan dengan timbulnya tanggung jawab seseorang atau badan hukum baik karena profesi maupun usaha. Tanggung jawab tersebut adalah tanggung jawab yang ditentukan baik karena kontrak maupun peraturan perundang-undangan. Seperti risiko yang terjadi pada seorang pekerja saat sedang melakukan tugasnya, maka perusahaan atau tempatnya bekerja harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan dengan tegas dan jelas bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b. Moral dan Kesusilaan, dan c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.<sup>107</sup>

Semakin bahaya suatu pekerjaan, maka semakin besar pula risiko yang terjadi. Dalam kerjasama antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN, PLN bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Kontraktor PLN mematuhi peraturan dan standar yang berlaku, sedangkan Kontraktor PLN bertanggungjawab untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan PLN. Salah satu tanggung jawab dari PT. PLN (Pesero) adalah tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja pelayanan teknik di bawah perusahaan terikat dengan PT. PLN (Pesero).

---

<sup>106</sup> Ferry N. Idroes, *Manajemen Risiko Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm.4.

<sup>107</sup> Undang-Undang Dasar Republic Indonesia Tahun 1945.

Pada perjanjian pemborongan kerja antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN, pembahasan mengenai pertanggung jawaban risiko pekerja secara eksplisit dapat dilihat dari pasal-pasal yang mengatur mengenai status tenaga kerja, tanggung jawab kecelakaan kerja, serta mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun isi perjanjian kerja terkait pertanggung jawaban risiko bagi pekerja oleh PT. PLN (Pesero) adalah sebagai berikut:

*“Pihak Kedua bertanggung jawab menjaga keselamatan para pekerjanya, jika para pekerja/karyawan Pihak Kedua mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan ini, maka merupakan tanggung jawab Pihak Kedua dan wajib melapor ke instansi setempat yang terkait/berwenang, dengan menyampaikan tebusannya ke Pihak Pertama”.*

Dalam perjanjian pemborongan tersebut, PT, PLN (Pesero) telah melimpahkan tanggung jawab mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan para pekerja pelayanan teknik kepada perusahaan penyedia jasa terkait sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap para pekerja pelayanan teknik, sehingga Kontraktor PLN bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan pemeliharaan jaringan listrik dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut begitupun dengan pekerjanya. Seperti yang diketahui, teknisi listrik memiliki tingkat risiko yang tinggi dengan pengerjaan yang melibatkan arus listrik tegangan tinggi demikian, identifikasi risiko yang terjadi pada teknisi listrik adalah seperti tersetrum listrik dan terjatuh dari ketinggian yang dapat menyebabkan luka-luka, kecacatan, bahkan kematian bagi pekerjanya, tentunya hal ini menjadi masalah yang harus diperhatikan. Kontraktor PLN sebagai penanggungjawab atas keselamatan dan kesehatan pekerjanya, meminimalisir risiko dengan mengalihkan tanggung jawab atas risiko kepada perusahaan yang bergerak pada bidang pertanggung jawaban risiko atau lebih dikenal dengan asuransi.<sup>108</sup> Asuransi merupakan

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Ruswan staff K3 PLN ULP Syiah Kuala, Lamnyong, kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 18 Juli 2022.

cara untuk mengatasi risiko dengan cara mengalihkan risiko kepada pihak lain, tujuan pengalihan risiko ke perusahaan asuransi adalah untuk memberikan jaminan terhadap pekerja yang mengalami pekerjaan agar mendapat pergantian kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga/pekerja atas adanya hubungan hukum dengan perusahaan pemberi kerja.

#### 1. Pertanggungans Risiko pada PT. Alamuda Perkasa

PT. Alamuda Perkasa memiliki risiko kerja lebih rendah dibandingkan dua perusahaan lainnya yang peneliti teliti, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari PT. Alamuda Perkasa menurut perjanjian pemborongan kerja antara PT. PLN (Pesero) dengan PT. Alamuda Perkasa adalah pemasangan baru yaitu penyaluran listrik atau instalasi listrik pada rumah-rumah atau gedung-gedung di wilayah sekitar Banda Aceh, perubahan daya yaitu istilah yang digunakan untuk mengubah daya listrik yang terpasang sebelumnya, perubahan daya listrik tersebut bersifat relatif bisa jadi lebih rendah ataupun sebaliknya sesuai dengan besaran daya yang tersedia, dan sambung sementara yaitu pemasangan daya listrik sementara atau temporal untuk kegiatan tertentu seperti pesta. Risiko kerja yang mungkin dialami oleh pekerja adalah seperti terjatuh, terpelesat, atau tersetrum. Walaupun memiliki jenis risiko yang sama, namun teknisi listrik pada PT. Alamuda Perkasa memiliki peluang risiko yang lebih kecil karena dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan, memiliki medan yang aman serta pengoperasian yang aman pula membuat peluang risiko menjadi kecil. Perusahaan tidak mengikutsertakan seluruh pekerja teknisi listrik pada BPJS Ketenagakerjaan, namun pekerja dibebaskan perusahaan jika ingin mendaftarkan diri pada BPJS Ketenagakerjaan, walaupun begitu banyak dari para teknisi listrik telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Egy Rhenal, staff Adm wilayah pada PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Kamis, 30 Maret 2023.

Kendati demikian, bentuk pertanggung jawaban risiko yang diberikan oleh PT. Alamuda Perkasa jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerja pelayanan teknik adalah dengan melakukan upaya penyelamatan utama. Perusahaan terlebih dahulu melihat keadaan pekerjanya, jika pekerja hanya mengalami kecelakaan ringan, maka perusahaanlah yang akan menanganinya, misalnya seperti luka-luka kecil yang tidak berbahaya maka perusahaan akan merawat luka korban dengan memberikan *betadine* dan kasa untuk membalut korban yang terdapat di dalam kotak P3K. Sedangkan jika pekerja mengalami luka yang berat yang tidak bisa ditangani oleh perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab dengan membawa pekerja ke rumah sakit atau klinik terdekat. Perusahaan juga akan mengumpulkan sumbangan dari pada karyawan dan memberikannya kepada korban kecelakaan kerja sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap pekerjanya, hal ini juga berlaku bagi karyawan yang sakit atau meninggal dunia.<sup>110</sup>

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan para pekerja pelayanan teknik, PT. Alamuda Perkasa menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), yang diperlukan dalam kegiatan Pelayanan Teknik berupa helm kerja, sarung tangan karet 20 kV, sabuk pengaman standart, rompi *Scotlight*, sepatu pengaman 20 kV, lampu senter, kacamata pelindung, tali, dan tangga berisolasi. Selain Alat Pelindung Diri (APD), untuk melindungi pekerjanya PT. Alamuda Perkasa juga memberikan *briefing* rutin setiap hari Senin sebagai *reminder* terhadap para pekerja baik itu mengenai pekerjaan maupun permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja pelayanan teknik juga sebagian besar merupakan tenaga profesional yang telah memiliki sertifikat ahli kelistrikan yang tentunya telah mengikuti serangkaian pelatihan dan pengajaran.

---

<sup>110</sup> Wawancara dengan Hendria Aris, staff PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 13 Februari 2023.

## 2. Pertanggungjawaban Risiko pada PT. Alam Hijau Energi

Pertanggungjawaban risiko terhadap kecelakaan kerja pada PT. Alam Hijau Energi dilimpahkan kepada BPJS, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian antara perusahaan PT. Alam Hijau Energi sebagai pihak pertama dengan pekerja teknisi listrik, yaitu dalam Pasal 9 mengenai Fasilitas Kesejahteraan sebagai berikut:

- 1) *Karyawan berhak memperoleh Fasilitas Kesejahteraan dari perusahaan;*
- 2) *Fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatas terdiri dari:*
  - a. *BPJS Ketenagakerjaan;*
  - b. *BPJS Kesehatan;*

Dalam pasal di atas berisi pernyataan dari PT. Alam Hijau Energi bahwa pekerja berhak memperoleh Fasilitas Kesejahteraan dari perusahaan. Demikian pada ayat berikutnya dicantumkan bahwa Fasilitas Kesejahteraan yang dimaksud pada pasal sebelumnya adalah BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan sendiri mencakup program-program lain di dalamnya yang akan dibahas dibawah ini.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Kesehatan bertugas memberikan perlindungan kesehatan secara mendasar bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali, dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, BPJS Kesehatan memberikan perlindungan sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

Sedangkan, BPJS Ketenagakerjaan dikhususkan pada tenaga kerja/buruh yang tugasnya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja informal maupun nonformal.<sup>111</sup> Ruang lingkup program BPJS Ketenagakerjaan dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun, berikut penjelasannya:<sup>112</sup>

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang melalui jalan yang biasa atau wajar dilewati. Untuk melakukan klaim program JKK ini hanya berlaku maksimal 2 tahun pasca terjadinya kecelakaan. Besaran iuran dari JKK ini akan dihitung berdasarkan dari tingkat risiko lingkungan kerja, di mana nilai tersebut biasanya akan dievaluasi setidaknya setiap 2 tahun sekali. Dibawah ini merupakan besaran iuran dari JKK untuk para peserta penerima upah :

- 1) Untuk tingkat risiko paling rendah, besaran iuran JKK adalah 0,24% dari upah sebulan.
- 2) Untuk tingkat risiko rendah, besaran iuran JKK adalah 0,54% dari upah sebulan.
- 3) Untuk tingkat risiko sedang, besaran iuran JKK adalah 0,89% dari upah sebulan.
- 4) Untuk tingkat risiko tinggi, besaran iuran JKK adalah 1,27% dari upah sebulan.
- 5) Untuk tingkat risiko sangat tinggi, besaran iuran JKK adalah 0,74% dari upah sebulan.

---

<sup>111</sup> Heraldi Abiyoga, “ Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta”, *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, vol.2, no. 2 (2017). Hlm.3.

<sup>112</sup> Tim Visi Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosialn dari BPJS Ketenagakerjaan: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2014), hlm. 6.

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian (JK) diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.<sup>113</sup> Untuk peserta penerima upah, besaran iuran yang harus dibayarkan adalah 0,30% dari gaji/upah bulannya. Kemudian untuk para peserta yang tidak menerima upah, iuran JKM yang harus dibayarkan setiap bulannya sebesar Rp 6.800. Besaran iuran ini biasanya akan dievaluasi secara berkala paling maksimal per 2 tahun.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jaminan hari tua (JHT) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun).

d. Jaminan Pensiun

Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik dalam jangka panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Tidak jauh berbeda dengan JHT, peserta dari program Jaminan Pensiun ini adalah pekerja yang menerima upah dan pekerja yang tidak menerima upah. Bagi peserta penerima upah, diwajibkan untuk membayar 3% dari upah bulanan (yang 2% dibayarkan oleh pemberi kerja

---

<sup>113</sup> *Ibid*, hlm. 7

dan 1% oleh pekerja). Lalu bagi pekerja yang tidak menerima upah, besaran iurannya diatur berdasarkan dari kemampuan keuangan serta kebutuhan yang bersangkutan terkait dengan jaminan pensiun itu sendiri.

Adapun rincian premi berbagai program jamsostek yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan juga pekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Iuran/Premi Program Jamsostek (% dari upah)

<b>Program</b>	<b>Pengusaha</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Total</b>
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 – 1,74 (5 Kelas)	-	0,24 – 1,74
Jaminan Kematian (JK)	0,3	-	0,3
Jaminan Hari Tua (JHT)	3,7	2	5,7
Jaminan Pensiun	3 – 6	-	3 – 6
Total	7,24 – 11,74	2	9,24 – 13,74

*Sumber Data: Jamsostek Indonesia*

Bedasarkan hasil konfirmasi dengan Zunnur selaku HRD di PT. Alam Hijau Energi, iuran premi BPJS Kesehatan diambil dari upah pekerja teknisi listrik yaitu 1% dari upah yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan pada BPJS Ketenagakerjaan, iuran yang ditanggung oleh teknisi listrik adalah Jaminan Hari Tua sebanyak 2% dan Jaminan Kematian sebesar 1% yang masing-masingnya di ambil dari upah si Teknisi, sementara itu untuk Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian itu sepenuhnya di tanggung oleh PT. Alam Hijau Energi.<sup>114</sup>

Setiap bisnis atau usaha semaksimal mungkin menghindari risiko supaya mampu mendapat atau mencapai penghasilan secara optimal. Begitu pula dengan PT. Alam Hijau Energi, untuk memperkecil rasio risiko, PT. Alam Hijau Energi mensyaratkan karyawan pekerja teknisinya memahami kelistrikan yang ditandai

<sup>114</sup> Wawancara dengan Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi, Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Pada hari Jumat, 24 Februari 2023.

dengan memiliki sertifikat teknisi listrik. Jika teknisi listrik belum memiliki sertifikat, maka perusahaan akan men *training* pekerjanya selama tiga bulan, namun setelahnya teknisi listrik diwajibkan mengikuti pelatihan untuk mendapatkan sertifikat teknisi listrik.

### 3. Pertanggungans Risiko pada PT. Wahana Aceh Power

Pertanggungans risiko merupakan tanggung jawab dari perusahaan, jika seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi. Pertanggungans risiko pada PT. Wahana Aceh Power dilimpahkan kepada BPJS sebagai penyelenggara program jaminan kesehatan. Adapun klausula perjanjian mengenai pertanggungans ini tercantum dalam perjanjian kerja antara PT. Wahana Aceh Power dengan pekerja pelayanan teknik atau selanjutnya disebut dengan teknisi listrik, sebagai berikut:

1. Dalam Pasal 2 mengenai hak-hak pihak kedua terdiri dari dua ayat disebutkan bahwa:

*(1) Pihak pertama bersedia memberikan imbalan gaji dengan memperhatikan nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku dan pihak kedua berhak memperoleh imbalan gaji (net) sebesar Rp. 3.656.152 dengan rincian:*

<i>Gaji pokok</i>	= Rp.3.208.491
<i>Tunjangan Jabatan</i>	= Rp. 600.000
<i>Potongan BPJS JHT 2%+JP 1%+BPJS JPK 1%</i>	= <u>-Rp. 152.339</u> +
<i>Take Hope Pay (THP)</i>	= Rp.3.656.152

*(4) Pihak kedua diikuti sertakan dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.*

Ayat (1) dalam pasal di atas menunjukkan upah yang akan dibayarkan kepada teknisi listrik, dalam rincian upah tersebut termasuk di dalamnya iuran BPJS yang di potong dari gaji pekerja, yaitu untuk BPJS JHT sebesar 2%, JP sebesar 1%, dan BPJS JPK sebesar 1%. Ini menunjukkan bahwa PT. Wahana Aceh Power telah mengalihkan pertanggungans risiko kepada BPJS. Selanjutnya dalam ayat (4) berisi pernyataan dari PT. Wahana Aceh Power bahwa teknisi

listrik sebagai pihak kedua akan diikuti sertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Dalam Pasal 3 tentang kewajiban pihak kedua, yaitu pada ayat (6) disebutkan bahwa:

*(6) Pihak kedua wajib membayar premi JHT (Jaminan Hari Tua) sebesar 2%, untuk JP (Jaminan Pensiun) 1%, dan BPJS Kesehatan 1% yang di potong langsung dari gaji setiap bulannya.*

Ayat di atas berisi penjelasan dari pasal 2 ayat (1) yaitu iuran BPJS yang di potong dari gaji pekerja, yaitu untuk BPJS JHT sebesar 2%, JP sebesar 1%, dan BPJS JPK sebesar 1%. Ini menunjukkan bahwa PT. Wahana Aceh Power telah mengalihkan pertanggung jawaban risiko kepada BPJS. Selain dalam perjanjian kerja, jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. Wahana Aceh Power telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Wahana Aceh Power, yaitu:<sup>115</sup>

Pada Pasal 33 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:

1. Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan ke dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang RI No. 24 tahun 2011, Peraturan Pemerintah RI No. 44 tahun 2015, Peraturan Pemerintah RI No. 45 tahun 2015, dan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 yang berlaku.
2. Apabila terjadi kecelakaan kerja atau kematian yang dialami karyawan, maka segala sesuatunya akan diurus menurut peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 34 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

“Perusahaan mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Kesehatan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

---

<sup>115</sup> Wawancara dengan Rahmawati, HRD pada PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

Kesehatan dengan membayar iuran sesuai dengan ketentuan peraturan Presiden RI Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.”

Pasal 37 tentang Bantuan Kematian

“Dalam hal karyawan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka perusahaan akan memberikan sumbangan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Upah dalam bulan yang sedang berjalan.
- b. Bantuan duka cita yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan”.

Pasal 38 tentang Bantuan Kematian bagi keluarga Karyawan

“Perusahaan memberikan bantuan duka cita kepada karyawan yang keluarganya/istri/suami/anak yang sah meninggal dunia yang besarnya diatur berdasarkan kebijakan perusahaan.”

Berdasarkan Peraturan Perusahaan di atas dapat diketahui bahwa jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja pada PT. Wahana Aceh Power ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil wawancara dengan Tuti selaku pegawai pada PT. Wahana Aceh Power, bahwa benar PT. Wahana Aceh Power dalam hal pertanggung jawaban kesehatan dan keselamatan kerja telah dilimpahkan kepada BPJS berdasarkan keikutsertaan pekerja menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan, bentuk jaminan yang didaftarkan tersebut meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, Jaminan Pensiun dan jaminan pemeliharaan kesehatan kerja. Adapun iuran rincian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada pekerja teknisi listrik PT. Wahana Aceh Power sebagai berikut:

Tabel 6. Rincian Iuran BPJS Ketenagakerjaan

<b>BPJS KETENAGAKERJAAN</b>	<b>DITANGGUNG PERUSAHAAN (%)</b>	<b>DITANGGUNG TENAGA KERJA (%)</b>	<b>TOTAL (%)</b>
JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)	1,27	-	1,27

JK (Jaminan Kematian)	0,3	-	0,3
JHT (Jaminan Hari Tua)	3,7	2	5,7
JP (Jaminan Pensiun)	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>7,27</b>	<b>3</b>	<b>10,27</b>

*Sumber Data: Peraturan Perusahaan PT. Wahana Aceh Power*

Tabel 7. Rincian Iuran BPJS Kesehatan

<b>BPJS KESEHATAN</b>	<b>DITANGGUNG PERUSAHAAN (%)</b>	<b>DITANGGUNG TENAGA KERJA (%)</b>	<b>TOTAL (%)</b>
BPJS Kesehatan	4	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

*Sumber Data: Peraturan Perusahaan PT. Wahana Aceh Power*

Dalam Peraturan Perusahaan juga menjelaskan kompensasi terhadap kecelakaan kerja akan ditanggung dan diurus serta dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan BPJS, mengenai iuran jaminan kecelakaan kerja yang dibayarkan oleh PT. Wahana Aceh power sebesar 1,27%, dan jaminan kematian sebesar 0,3% yang dihitung dari upah pekerja dan besarnya risiko pekerjaan. Selain dari BPJS, perusahaan juga memberikan santunan kepada pekerjanya jika mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja tersebut cacat atau meninggal dunia.<sup>116</sup>

Risiko yang mengancam pada usaha bidang kelistrikan yang menjadi bidang usaha PT. Wahana Aceh Power sangat besar potensinya, terutama pada teknisi listrik itu sendiri. Oleh karena itu, seperti halnya PT. Alam Hijau Energi, PT. Wahana Aceh Power juga mensyaratkan pekerjanya yaitu teknisi listrik untuk memiliki sertifikat tim ahli. Sertifikat ini didapatkan dengan mengikuti berbagai rangkaian tes di lembaga APEI, sertifikat ini berlaku selama

<sup>116</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

tiga tahun dan jika telah habis masa berlakunya, teknisi listrik dapat memperpanjang sertifikat tersebut.<sup>117</sup>

### **C. Bentuk Jaminan Kerja Karyawan Teknisi Listrik Terkait Kontraktor PLN**

Produktivitas dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila upaya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan dari tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik. Keselamatan dan kesehatan kerja bermaksud memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kualitas kesehatan para tenaga kerja dengan melakukan pencegahan adanya kemungkinan kecelakaan dan sakit yang berasal dari pekerjaan dengan cara pengendalian bahaya di lingkungan kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga bertujuan melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.<sup>118</sup>

Pemerintah telah membuat aturan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 86 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>119</sup> Perihal keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan pengoperasian mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Helmi, pekerja teknisi listrik PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 13 Maret 2023.

<sup>118</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 112.

<sup>119</sup> Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm. 104.

melakukan pekerjaan, sedangkan kesehatan kerja merupakan kondisi kesehatan para pekerja yang dipengaruhi lingkungan kerja, kesehatan mental pekerja, dan ketenangan pekerja.<sup>120</sup> Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wajib bagi perusahaan untuk melaksanakannya secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

PT. PLN (Pesero) sebagai pemberi proyek kerja pada kontraktor PLN, PT. PLN (Pesero) mengalihkan tanggungjawab mengenai keselamatan dan kesehatan kerja para teknisi listrik pada kontraktor PLN yang bekerjasama dengannya, hal ini tercantum dalam perjanjian pemborongan kerja antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN. Dengan itu, maka Kontraktor PLN bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja para teknisi listriknya. Namun demikian, Kontraktor PLN juga memiliki tanggung jawab sebagai bentuk jaminan kerja terhadap pekerja pelayanan teknik tersebut, bentuk jaminan PT. PLN (Pesero) adalah dengan membuat aturan-aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pelayanan teknik yang terdapat dalam perjanjian pemborongan kerja.

Untuk menjamin jalannya aturan-aturan yang ditetapkan, PT. PLN (Pesero) akan melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan penyedia jasa yang menjalin kerjasama dengannya, pengawasan tersebut dilakukan akan dilakukan secara berkala sewaktu-waktu. Jika perusahaan terbukti lalai menjalankan tugasnya, maka PLN akan memberikan surat peringatan pertama, kemudian jika perusahaan yang telah menerima peringatan tersebut terbukti lalai kembali maka PLN akan memberi surat peringatan kedua, dan apabila perusahaan ditemukan tetap lalai atas tugasnya untuk ketiga kalinya, maka PLN akan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dan perusahaan akan di *blacklist*. Apabila terjadi kecelakaan kerja sehingga terdapat teknisi listrik yang mengalami luka berat seperti cacat atau bahkan meninggal dunia, maka PT. PLN (Pesero)

---

<sup>120</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum....*, hlm. 111.

biasa akan mengumpulkan sumbangan dari pada pekerjaanya untuk korban kecelakaan kerja tersebut sebagai bentuk simpati dari PT. PLN (Pesero).<sup>121</sup>

Sebagai bukti kepatuhan hukum terhadap ketentuan hukum Undang-undang, kontraktor PLN mengikutsertakan pekerjaanya pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai bentuk jaminan kerja karyawan teknisi listriknya. Selain dengan mengikutsertakan para pekerja dalam BPJS, bentuk jaminan kerja karyawan teknisi listrik oleh kontraktor PLN adalah dengan membuat kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan tertentu pada perusahaan untuk melindungi pekerjaanya. Berikut adalah kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang telah peneliti rangkum di tiga perusahaan kontraktor PLN dari hasil wawancara yang peneliti lakukan:

1. PT. Alamuda Perkasa

Dalam perjanjian pemborongan antara PT. Alamuda Perkasa dengan PT. PLN (Pesero) terdapat poin mengenai keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja yaitu pada pasal 13 sebagai berikut.<sup>122</sup>

- 1) *Pihak kedua wajib melakukan pengendalian teknis terhadap adanya kondisi berbahaya (unsafe condition) pada tempat-tempat kerja, antara lain:*
- a. *Mematuhi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku di lingkungan PT PLN (Pesero).*
  - b. *Memiliki dan menerapkan Standing Operation Procedure (SOP) untuk setiap pekerjaan.*
  - c. *Menyediakan peralatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar bagi tenaga kerjanya pada pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya.*
  - d. *Melakukan Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR) pada tempat kerja yang berpotensi bahaya.*
  - e. *Membuat Jo Safety Analysis (JSA) dan Izin Kerja (Working Permit) pada setiap melaksanakan pekerjaan yang berpotensi bahaya.*

---

<sup>121</sup> Wawancara dengan Ruswan staff K3 PLN ULP Syiah Kuala, Lamnyong, kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 18 Juli 2022.

<sup>122</sup> Wawancara dengan Egy Rhenal, staff Adm wilayah pada PT. Alamuda Perkasa, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Kamis, 30 Maret 2023.

- f. Melakukan pemeriksaan kesehatan kerja bagi tenaga kerjanya yang bekerja pada pekerjaan yang berpotensi bahaya.*
- 2) *Pihak kedua wajib melakukan pengendalian personal terhadap perilaku berbahaya (unsafe condition) dari pelaksana dan pengawas pekerjaan, antara lain:*
- a. Menunjukkan dan menetapkan Pengawas Pekerjaan/Pengawas K3 yang memiliki kompetensi di bidang pekerjaannya.*
  - b. Memasang Lock Out Tag Out (LOTO) pada saat pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya.*
  - c. Menggunakan peralatan kerja dan APD sesuai standar pada pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya dan bahaya.*
  - d. Melakukan pengawasan terhadap perilaku tenaga kerjanya yang bekerja pada membahayakan bagi dirinya maupun orang lain, yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.*
  - e. Memberikan petunjuk dan arahan keselamatan (safety briefing) kepada Pelaksana Pekerjaan dan Pengawas Pekerjaan sebelum melaksanakan pekerjaan yang berpotensi bahaya.*
- 3) *Pihak kedua bertanggung jawab secara penuh untuk menyelesaikan segala permasalahan yang ditimbulkan apabila terjadi kecelakaan kerja akibat kelalaian pihak kedua dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SKM3).*
- 4) *Apabila pihak kedua tidak melaksanakan kegiatan pencegahan terjadinya kecelakaan sebagaimana dimaksud ayat 1.a dan 1.b maka pihak kedua diberikan sanksi peringatan tertulis pertama.*
- 5) *Apabila setelah diberikan sanksi peringatan tertulis pertama sebagaimana dimaksud ayat 4 masih ditemukan bukti bahwa pihak kedua masih tidak melakukan kegiatan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 maka pihak kedua diberikan sanksi peringatan tertulis kedua.*
- 6) *Apabila setelah diberikan sanksi peringatan tertulis pertama dan kedua sebagaimana dimaksud ayat 5 dan 6 masih ditemukan bukti pihak kedua belum melaksanakan kegiatan terjadinya kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud ayat 1 dan 2 maka pihak pertama berhak memutuskan*

*perjanjian secara sepihak dan memasukkan pihak kedua ke dalam daftar hitam (blacklist) perusahaan.*

Pasal di atas membahas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan bagi tenaga kerja dilakukan oleh PT. Alamuda Perkasa sebagai pihak kedua dan PT. PLN (Pesero) sebagai pihak pertama dalam perjanjian pemborongan kerja. Ayat satu dan dua dalam pasal tersebut membahas mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh PT. Alamuda Perkasa sebagai pihak kedua yaitu mengenai keamanan, keselamatan, dan kesehatan pekerja. Seperti pengendalian teknis pada tempat-tempat kerja dan pengendalian personil dari pelaksana dan pengawas kerja. Pengendalian teknis bertujuan untuk membuat tempat kerja menjadi aman sehingga para pekerja dapat bekerja dengan leluasa di sana, kemudian pengendalian personil bertujuan untuk meningkatkan kesadaran para pekerja untuk meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja.

Ayat ketiga dalam pasal ini berisi penegasan bahwa PT. Alamuda Perkasa akan bertanggung jawab penuh terhadap segala permasalahan dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh PT. Alamuda Perkasa. Kemudian, ayat empat, lima, dan enam dalam pasal di atas merupakan sanksi yang akan didapatkan oleh PT. Alamuda Perkasa jika ia lalai atau tidak menjalankan tugasnya yaitu pada kegiatan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja sebagaimana ayat satu dan dua di atas. Sanksi tersebut merupakan peringatan tertulis pertama jika perusahaan terbukti tidak menjalankan tugasnya, selanjutnya peringatan tertulis dua jika perusahaan masih tidak dalam menjalankan tugasnya setelah menerima peringatan tertulis pertama, dan terakhir sanksi berupa pemutusan hubungan kerja sepihak dan masuknya nama perusahaan tersebut dalam daftar hitam (*blacklist*) oleh PT. PLN (Pesero).

Pekerjaan yang dilakukan teknisi listrik pada PT. Alamuda Perkasa memiliki risiko kerja yang rendah di banding dua perusahaan lainnya yang peneliti teliti. Namun demikian, perusahaan tetap memaksimalkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja pelayanan tekniknya, Pasal di atas

dapat menjadi jaminan bagi para pekerja untuk keamanan, keselamatan, dan kesehatan bagi pekerja teknisi listrik pada PT. Alamuda Perkasa.

## 2. PT. Alam Hijau Energi

PT. Alam Hijau Energi mengikutsertakan seluruh pekerja pelayanan teknik pada BPJS sebagai bentuk jaminan kerja dari perusahaan untuk pekerjanya. PT. PLN (Pesero) memiliki PLN *Life Rules*, yaitu adalah aturan keselamatan yang wajib dipedomani oleh setiap pegawai dan mitra kerja yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Pesero) yang termasuk di dalamnya PT. Alam Hijau Energi agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Aturan-aturan berikut berisi mengenai pedoman keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut.<sup>123</sup>

*Pertama*, penilaian risiko (*risk assessment*). Sebagai salah satu pekerjaan dengan risiko yang tinggi, tentunya penilaian risiko menjadi suatu hal yang amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, PLN mengatur pekerja dan mintranya agar menelaah risiko yang mungkin terjadi pada suatu hal yang akan dikerjakan. Pekerjaan tidak akan dimulai dan dilaksanakan sebelum kajian risiko dibuat dan didiskusikan oleh pengawas dan pekerja. PT. Alam Hijau Energi yang juga mitra dari PT. PLN (Pesero) telah memenuhi *rules* tersebut dengan memasukkan penilaian risiko sebagai prosedur kerjanya, sebelum terjun ke lapangan, perusahaan terlebih dulu melakukan penilaian risiko, berikut penilaian risiko yang dianalisis oleh PT. Alam Hijau Energi.

*Kedua*, Pekerja berkompeten (*competent worker*). Pekerjaan dilakukan oleh pekerja yang berkompeten dan telah di *training* untuk jenis pekerjaan terkait. PT. Alam Hijau Energi mensyaratkan sertifikat ahli listrik pada setiap pekerjanya, dengan ini pastinya para pekerja di PT. Alam Hijau Energi merupakan pekerja berkompeten dan memenuhi syarat. Setiap pekerja juga telah melewati masa *training* selama tiga bulan awal masa kerjanya. Jika para pekerja memenuhi kualifikasi perusahaan, maka pekerja tersebut akan dipekerjakan oleh perusahaan,

---

<sup>123</sup> Wawancara dengan Zunnur, HRD PT. Alam Hijau Energi, Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Pada hari Jumat, 24 Februari 2023.

dan apabila dianggap tidak memenuhi kualifikasi perusahaan, maka pekerja akan diberhentikan, *timing* ini disebut sebagai masa percobaan kerja oleh perusahaan.

*Ketiga*, Peralatan Kerja (*work tools*). Perusahaan harus memperhatikan semua peralatan kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya, sesuai standar, dan layak digunakan.

*Keempat*, izin kerja (*work permit*). Perusahaan memastikan setiap pekerjanya dengan risiko tinggi dan menengah memiliki izin kerja yang berlaku. *Work permit* atau izin kerja mengacu pada sistem manajemen yang digunakan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman dan efisien. *Work permit* ini mempunyai tujuan untuk menyatakan bahwa kondisi tempat dimana pekerjaan akan dilakukan sudah *safety* dan juga diketahui identifikasi bahaya tahap awal serta tindakan-tindakan pencegahan yang dilakukan oleh pekerja serta peralatan pekerja yang mereka gunakan. Dalam penerapannya, PT. Alam Hijau Energi akan menelaah terlebih dahulu medan kerja dan mengurus perizinan sebelum melakukan pekerjaan.

*Kelima*, Bekerja di Ketinggian (*working at height*). Perusahaan mewajibkan pekerjanya untuk memakai *full body harness*, penahan jatuh, dan pengait ganda apabila ketinggian lebih dari 18 m. Ketika para pekerja bekerja di ketinggian, PT. Alam Hijau Energi akan menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) yang dibutuhkan pada kondisi demikian. PT. Alam Hijau Energi juga melakukan *briefing* sebelum para teknisi melakukan pekerjaan, *briefing* yang dilakukan berisi pengarahan kerja dan keselamatan kerja, hal ini juga sebagai bentuk himbauan terhadap pekerja untuk tidak mengabaikan alat pelindung diri sebelum memulai pekerjaan.

*Keenam*, cek ketegangan dan gunakan *grounding*. Selalu cek ketegangan sebelum bekerja dan selalu gunakan *grounding*. Ketika menganalisis suatu risiko PT. Alam Hijau Energi akan selalu mengecek ketegangan listrik tempat yang akan medan kerjanya, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan nantinya, alat yang digunakan untuk mengukur ketegangan listrik

disebut voltmeter. Selanjutnya perusahaan akan menggunakan *grounding* yaitu suatu jalur kabel tersendiri yang dipasang pada instalasi listrik menuju titik pertanahan (bumi) dan tidak menyambung secara langsung dengan kabel-kabel lainnya pada instalasi listrik tersebut. Fungsi dari *grounding* adalah sebagai penghantar arus listrik ke bumi atau tanah saat terjadi kebocoran listrik sehingga tidak menimbulkan bahaya seperti kesetrum, korsleting, bahkan kebakaran.

Ketujuh, area terbatas (*confined space*). Ruang terbatas harus terdata, dan pastikan ruang terbatas dapat dimasuki secara aman. Ruang terbatas adalah aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan dalam ruang terbatas yaitu salah satu aktifitas yang mengandung potensi bahaya sehingga sangat dibutuhkan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Untuk saat ini, PT. Alam Hijau Energi tidak memiliki kontrak kerja yang mengharuskannya bekerja di area terbatas.

*Kedelapan*, Alat Pelindung Diri (APD), selalu gunakan alat pelindung diri yang sesuai saat bekerja. Alat pelindung diri merupakan hal yang sangat penting untuk pekerjaan berisiko seperti para teknisi listrik, PT. Alam Hijau Energi menaruh perhatian besar pada alat pelindung diri sebagai penunjang keselamatan ini. Seperti yang tertera di atas bahwa PT. Alam Hijau Energi memiliki alat perlindungan diri yang memadai dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Alat pelindung diri tersebut terdiri dari enam bagian yang dibagi sesuai kepentingan yang dibutuhkan saat bekerja.

*Kesembilan*, Penguncian dan pelabelan atau *log out tag out* (LOTO), LOTO memastikan sumber energi terisolasi saat pekerja melakukan pekerjaan mereka. LOTO (*Lock Out Tag Out*) adalah alat yang digunakan untuk mengisolasi energi berbahaya menggunakan peralatan khusus, isolasi energi ini akan melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya pelepasan energi berbahaya dari mesin atau instalasi listrik. *Lock out* adalah kegiatan mengisolasi sumber energi berbahaya menggunakan peralatan khusus untuk penguncian, sedangkan *tag out* adalah pelabelan yang digunakan sebagai peringatan berbahaya. Sebagai suatu

perusahaan yang bertanggung jawab pada perbaikan dan perawatan instalasi listrik suatu wilayah, LOTO sudah menjadi salah satu prosedur pekerjaan agar untuk keselamatan para pekerja bagian pelayanan teknik. Ketidaksengajaan mengoperasikan kembali peralatan yang sedang diperbaiki atau pelepasan energi berbahaya secara tiba-tiba bisa menyebabkan cedera serius dan bisa merusak peralatan itu sendiri, disinilah peran LOTO sangat penting.

*Kesepuluh, stop pekerjaan yang tidak aman (stop to unsafe work).* Setiap orang memiliki kewajiban untuk menghentikan pekerjaan yang tidak aman dan melaporkan semua jenis kecelakaan dan hampir celaka kepada pengawas. PT. Alam Hijau Energi akan menghentikan pekerjaan yang terdapat indikasi berbahaya atau dirasa tidak aman lagi untuk dilakukan. Sebelum suatu pekerjaan dilakukan, pastinya akan dilakukan penilaian risiko oleh pihak perusahaan, namun jika dalam pengerjaannya keadaan tidak kondusif atau terkendali, baik itu karena keadaan yang tidak memungkinkan bahkan sampai terjadi kecelakaan kerja, maka perusahaan akan menghentikan pekerjaan tersebut.

PLN *Life Rules* dibuat untuk memperkecil risiko dan mewujudkan tujuan dari PT. PLN (Pesero) yaitu *zero risk*, jika PLN *Life Rules* terlaksana dengan baik, maka peluang terjadinya risiko akan menurun. Pemenuhan *rules* yang ditetapkan merupakan salah satu bentuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan PT. Alam Hijau Energi terhadap pekerja pelayanan teknik.

### 3. PT. Wahana Aceh Power

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerjanya, PT. Wahana Aceh Power memiliki kebijakan tersendiri mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu sebagai berikut.<sup>124</sup>

Dalam menjalankan bisnisnya, direksi dan segenap karyawan PT. Wahana Aceh Power selalu berupaya:

---

<sup>124</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

- 1) Memastikan dilakukannya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai dengan PP 50 Tahun 2012 secara konsisten dalam melakukan pekerjaan di PT. Wahana Aceh Power.
- 2) Memenuhi peraturan dan persyaratan lainnya yang berhubungan dengan kontraktor konstruksi, serta peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Berupaya untuk mengurangi dan menghilangkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kondisi-kondisi lain yang memiliki dampak bagi keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Mensosialisasikan kepada seluruh karyawan dan memastikan bekerja dengan aman dan membudayakan keselamatan kerja dalam bekerja.
- 5) Meningkatkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara berkelanjutan dan menyeluruh.

Dari kebijakan-kebijakan di atas, menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap para pekerjanya, perusahaan berupaya melindungi keselamatan dan kesehatan kerjanya dengan mencegah atau menghilangkan hal-hal yang dapat menyebabkan suatu kecelakaan kerja mungkin terjadi serta memproteksi para pekerjanya dengan alat perlindungan diri dan membudayakan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Selain itu, hal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja juga terdapat dalam peraturan perusahaan, yaitu:<sup>125</sup>

Pasal 11 tentang Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Tenaga Kerja:

- 1) *Pihak kedua wajib menaati Peraturan Pemerintah tentang Keselamatan, Kesehatan, dan Keamanan Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan.*
- 2) *Pihak kedua wajib menyediakan semua peralatan keselamatan kerja yang diperlukan dalam kegiatan pelayanan teknik. peralatan keselamatan kerja minimal adalah sebagai berikut:*

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan Tuti, pegawai PT. Wahana Aceh Power, Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Pada hari Rabu, 15 Maret 2023.

- a. Kotak P3K
  - b. Helm kerja
  - c. Sarung tangan karet 20 kV
  - d. Sabuk pengaman standar
  - e. Rompi scotlight
  - f. Sepatu pengaman 20 kV
  - g. Mantel hujan
  - h. Lampu senter
  - i. Kacamata pelindung
- 3) Pihak kedua bertanggung jawab menjaga keselamatan para pekerjanya. Jika para pekerja/karyawan pihak kedua mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan ini, maka merupakan tanggung jawab pihak kedua dan wajib melapor ke instansi setempat yang terkait/berwenang, dengan menyampaikan tebusannya ke pihak pertama.

Pasal 33 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan :

- 1) Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan ke dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang RI No.24 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah RI No. 44 tahun 2015, Peraturan Pemerintah RI No.45 tahun 2015, dan Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2015 yang berlaku.
- 2) Apabila terjadi kecelakaan kerja atau kematian yang dialami karyawan, maka segala sesuatunya akan diurus menurut peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 34 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

*“Perusahaan mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Kesehatan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dengan membayar iuran sesuai dengan ketentuan peraturan Presiden RI Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.”*

Pasal 37 Tentang Bantuan Kematian

*“Dalam hal karyawan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka perusahaan akan memberikan sumbangan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut:*

- a. *Upah dalam bulan yang sedang berjalan.*
- b. *Bantuan duka cita yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan.”*

Pasal 38 Tentang Bantuan Kematian bagi keluarga karyawan

*“Perusahaan memberikan bantuan duka cita kepada karyawan yang keluarganya/istri/suami/anak yang sah meninggal dunia yang besarnya diatur berdasarkan kebijakan perusahaan”.*

Berdasarkan Peraturan Perusahaan di atas dapat diketahui bahwa jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja pada PT. Wahana Aceh Power ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Bentuk Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan penyedia jasa kepada pekerjanya adalah dengan mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan juga harus menyediakan alat-alat proteksi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerjanya guna memproteksi pekerjanya dari risiko yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **D. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Yang Dilakukan Oleh PT. PLN (Persero) dengan Kontraktor PLN Dalam Perspektif Akad *Ijarah ‘Ala al-‘Amal***

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikatakan sebagai aspek yang amat penting dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja. Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hukum, namun juga merupakan investasi yang bijaksana untuk melindungi pekerja serta meningkatkan produktivitas para pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan mengidentifikasi, mengendalikan, dan melakukan *monitoring* terhadap potensi bahaya (HAZARD) pada lingkungan pekerjaan. Menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, pemerintah mewajibkan pengusaha untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu

di tempat kerja. Perlindungan keselamatan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/pemberi kerja, oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan senantiasa memperhatikan sisi keamanan dan keselamatan untuk diri sendiri dan orang lain.

Hubungan kerja yang terjadi pada pekerja pelayanan teknik yaitu dimana pihak PT. PLN (Pesero) sebagai pengguna jasa, menggunakan jasa pekerja *outsourcing* yaitu Kontraktor PLN yang pada penelitian ini ialah PT. Alamuda Perkasa, PT. Alam Hijau Energi, dan PT. Wahana Aceh Power sebagai perusahaan yang menjalankan proyek-proyek PLN di daerah Banda Aceh, semua proses dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada para Kontraktor PLN, yang selanjutnya mempekerjakan pekerjanya untuk setiap ULP yang berada di kawasan Banda Aceh. Pekerjaan yang dilakukan oleh Kontraktor PLN sesuai dengan syarat dan ketentuan yang diinginkan oleh PT. PLN (Pesero). Untuk memperoleh kepastian hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja bagian pelayanan teknik, Pihak PT. PLN (Pesero) mempercayakan keselamatan dan kesehatan pekerja kepada pihak Perusahaan *outsourcing* yang dibuat dalam sebuah kontrak perjanjian pemborongan pekerjaan, harus dipatuhi dan dilaksanakan sebagaimana kontrak perjanjian tersebut.<sup>126</sup>

PT. PLN (Pesero) merupakan badan usaha milik negara untuk penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai. PT. PLN (Pesero) bertanggungjawab untuk menghasilkan, mentransmisikan, dan mendistribusikan listrik ke seluruh wilayah Indonesia, untuk memenuhi tugas-tugasnya PT. PLN (Pesero) bekerja sama dengan Kontraktor PLN. PT. PLN (Pesero) akan melakukan tender untuk mendapatkan perusahaan yang nantinya akan bekerjasama dengan PT. PLN (Pesero), perusahaan yang menang nantinya akan dibuatkan perjanjian pemborongan kerja secara tertulis antara keduanya

---

<sup>126</sup> Wawancara dengan Ruswan staff K3 PLN ULP Syiah Kuala, Lamnyong, kota Banda Aceh. Pada hari Senin, 18 Juli 2022.

sebagai bentuk realisasi kerjasama antara PT. PLN (Pesero) dengan perusahaan. Perjanjian kerja tersebut berisi aturan-aturan dan pelaksanaan kerja yang harus dilakukan oleh kontraktor PLN. Dalam kerjasama ini, PT. PLN (Pesero) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Kontraktor PLN mematuhi peraturan dan standar yang berlaku, sedangkan Kontraktor PLN bertanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh PT. PLN (Pesero).

*ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. *ijārah* tidak hanya berupa sewa manfaat atas barang (*ijārah al-manfa'ah*), tetapi juga berupa sewa keahlian/pekerjaan atau biasa yang disebut tenaga kerja (*ijārah a'la al-amal*).<sup>127</sup> Akad *ijārah 'ala al-'amāl* adalah akad yang umum digunakan dalam jasa yang menitikberatkan pada manusia. Akad ini dianggap lebih efisien dan menjadi satu-satunya akad yang paling banyak digunakan sebagai dasar terhadap penggunaan jasa manusia dalam pandangan fiqh Islam. *ijārah 'ala al-'amāl* pada umumnya menitikberatkan pada upah yang diterima oleh pemberi jasa (*ajir*) kepada penerima jasa (*Mu'jir*) berdasarkan kesepakatan bersama yang telah disetujui. Secara keseluruhan, konteks perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak secara khusus diatur dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl*. Meskipun demikian, dalam praktiknya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat tetap diterapkan sesuai dengan hukum yang berlaku di negara atau wilayah tersebut. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

<sup>127</sup> Adiwaran A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

Terjemahan:

*“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu”.*  
(Qur’an Surat An-Nisa [4]: 59)

Dari ayat Al-Qur’an di atas dapat dijelaskan bahwasanya Allah SWT memerintahkan kita untuk menaati Allah SWT, Rasulullah, beserta ulil amri. Ulil amri dimaksudkan kepada penguasa pada suatu wilayah, Allah memerintahkan kita untuk mengikuti aturan suatu wilayah dalam perkara selain maksiat. Pemerintah permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ini, yaitu salah satunya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan begitu, maka penerapan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam dunia kerja khususnya pada kontraktor PLN harus dilakukan dan dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah berlaku.

Konteks keselamatan dan kesehatan kerja juga relevan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam muamalah sendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Mubah atau boleh, seperti kebolehan dalam bermuamalah, Islam juga memperbolehkan adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Bahkan dalam Islam, menjaga keselamatan dan kesehatan adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh individu dan pihak yang bertanggungjawab.
2. Sukarela, dilakukan atas dasar sukarela dan tanpa paksaan, dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja bahwa tidak ada pemaksaan dalam bekerja, artinya pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela dan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak tertentu.
3. Pertimbangan, maksudnya ialah didasarkan pertimbangan mendatangkan manfaat dan mudharat dalam bermasyarakat. Dalam hal ini, tentunya perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pada pekerja bermanfaat

bahkan sangat penting dalam dunia kerja, dengan aturan tersebut melindungi para pekerja dari perlakuan yang semena-mena.

4. Keadilan, dalam bermuamalah prinsip keadilan sangat penting. Dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja, ini berarti memastikan bahwa lingkungan lingkungan kerja adil dan seimbang, di mana pekerja diberikan kondisi yang aman dan sehat untuk bekerja.

Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijârah yang secara umum membagi ijârah kepada ijârah ‘ala al-a’yan dan ijârah ‘ala al-‘amâl menyinggung tentang perlindungan terhadap tenaga kerja (ajir). Poin ketujuh akad ijârah ‘ala al-‘amâl dalam fatwa DSN-MUI tentang ketentuan terkait amal yang dilakukan oleh tenaga kerja (ajir) menyatakan bahwa:<sup>128</sup>

1. Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan ajir harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan ajir harus diketahui jenis spesifikasi dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya.
3. Amal (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan ajir harus berupa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan akad.
4. Ajir tidak wajib menanggung risiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali karena *al-ta’addi*, *al-taqshir*, atau *mukhalafat al-syurut*.

Fatwa di atas menyampaikan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wajib diberikan oleh pihak pemberi kerja dengan menjamin kebebasan untuk berakad dan atas dasar kesepakatan bersama dalam pekerjaan, hal ini meliputi tentang jenis pekerjaan, upah, jam kerja, tupoksi, jaminan kesejahteraan dan jaminan keselamatan tenaga kerja selama menjalani pekerjaan.

---

<sup>128</sup> Lihat Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap teknisi listrik pada kontraktor PLN Banda Aceh berdasarkan perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* pada PT. Alamuda Perkasa, PT. Alam Hijau Energi, dan PT. Wahana Aceh Power telah terlaksana dengan baik. Pada pengaplikasiannya, PT. Alam Hijau Energi dan PT. Wahana Aceh Power mengalihkan pertanggung jawaban kecelakaan kerja tenaga kerja pelayanan tekniknya kepada BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini sejalan dengan perjanjian kerja pemborongan antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN, selain itu perusahaan juga menjamin pekerjaannya dengan segala aturan serta kebijakan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku. Sedangkan pada PT. Alamuda Perkasa, walaupun perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja pelayanan tekniknya ke BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan juga semaksimal mungkin dalam melindungi pekerjaannya dengan melaksanakan aturan berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja seperti memfalisasi Alat Pelindung Diri (APD) yang memenuhi standar, melakukan *briefing* terhadap pekerja sebelum para pekerja melakukan pekerjaannya. Namun demikian, kesadaran pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan diri sendiri masih kurang, banyak pekerja yang tidak mematuhi SOP yang telah berlaku seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) atau tidak mengikuti step-step kerja tertentu yang tentunya akan memperbesar peluang risiko.

## BAB EMPAT PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di tuliskan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab ini penulis akan mengambil kesimpulan akhir dari semua pembahasan serta saran-saran yang berkaitan sebagai berikut.

### A. Kesimpulan

1. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh kontraktor PLN Banda Aceh pada karyawannya adalah dengan mengalihkan pertanggung jawaban risiko terhadap kecelakaan kerja ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk keselamatan kerja, perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk memproteksi pekerjaannya, perusahaan juga melakukan *briefing* sebelum para pekerja memulai pekerjaannya. Sedangkan pada bidang kesehatan, perusahaan menyediakan *medical cek up* sesuai ketentuan masing-masing perusahaan, perusahaan juga memiliki lingkungan yang bersih dan rapi sehingga pekerja merasa nyaman berada di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mensyaratkan pekerja yang memiliki sertifikat ahli kelistrikan sebagai karyawannya, hal ini dilakukan untuk memperkecil risiko kerja yang mungkin terjadi.
2. Dalam perjanjian pemborongan antara PLN dengan kontraktor PLN, pihak PLN melimpahkan tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja teknisi listrik kepada kontraktor PLN. Dengan begitu, maka dapat dikatakan bahwa PLN tidak memiliki tanggung jawab terhadap pertanggung jawaban risiko keselamatan dan kesehatan para teknisi listrik, dan segala hal mengenai dengan teknisi listrik sepenuhnya merupakan tanggung jawab dari kontraktor PLN. Walaupun demikian, PLN juga membuat aturan-aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam perjanjian pemborongan, PLN juga akan mengawasi dan

memberi sanksi terhadap kontraktor PLN yang melanggar ketentuan yang telah berlaku.

3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan kontraktor PLN terhadap pekerja teknisi listrik jika dilihat dalam perspektif *ijârah 'ala al-'amâl* ialah telah memenuhi standarisasi akadnya. Ketiga kontraktor tersebut bertanggung jawab secara penuh terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerja teknisi listriknya sesuai dengan Undang-undang dan hukum yang berlaku. Hanya saja, dalam pengoperasian kerjanya, para pekerja seringkali lalai terhadap keselamatan dan kesehatan dirinya, seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap atau melewati step-step kerja tertentu yang tertera dalam SOP kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan teknisi listrik pada kontraktor PLN Banda Aceh, yaitu:

1. Hal mengenai kesadaran para pekerja dalam keselamatan dan kesehatan diri sendiri menjadi salah satu penyebab yang paling sering terjadi dalam kecelakaan kerja, oleh karena itu peneliti menyarankan perhatian khusus dari para kontraktor PLN terhadap pekerja pelayanan tekniknya, hal ini bisa dilakukan dengan dibentuk tim pengawasan yang bertugas mengawasi kesiapan para pekerja di setiap pekerjaan dilakukan. Penulis juga menyarankan untuk diadakannya sosialisasi pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kesadaran dari para pekerja akan diri sendiri.
2. Terhadap pekerja, peneliti mengharapkan kesadaran dari diri sendiri mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga para pekerja tidak merasa rugi atas akibat yang terjadi nantinya akibat dari kelalaian pekerja sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Abu ‘Abdillah Muhammad bin Ahmad Syamsyuddin Al-Qurthubi, *Al-Jami’ Li Ahkam Al-Qur’an*, Jilid 18, Mesir: Dasar Kutub Al-Misyriyyah, 1964.
- Abu Ja’far At-Thabari, *Jami’ul Bayan fi Ta’wil Al-Qur’an*, Jilid 19, Beirut: Musasah Ar-Risalah, 2000.
- Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah*, Bandung: Al-Ma’arif, 1995.
- Ahmad Mustofa dan Jamaluddin Marbun, *Kewajiban Kontraktor Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu*, Jurnal Retentum, Vol. 01, No. 01, Agustus 2019.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Al-Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Terjemahan Shahih Bukhari*, Semarang: CV. Asy-Syifa, 1992.
- Ali Fikri, *Al-Muamalat A-Madaniyyah wa Al-Adabiyyah*, cet. 1, Mesir: Mushthafa Al-Babiy Al-Halabiy, 1358 H.
- Ali, Haidar, *Durar Al- Hukkam Syarah Majalah Al-Ahkam*, Jilid 1, Beirut: Dar al-Kutub al- Ilmiah, t. th.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Bachrul Amiq, Edy Widayat, Liosten R.R. Uly Tampubolon, MM., Ulul Albab, Hartoyo, *Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU NO. 21 Tahun 2000*, Surabaya: Unitomo Press, 2019.
- Darwis Harahap, Arbanur Rasyid, Idris Saleh, *Fiqh Muamalah 1*, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

- Ferry N. Idroes, *Manajemen Risiko Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Ghufron A. Masadi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Harun Santoso dan Anik. *Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 01, No. 02, Juni 2015.
- Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, Bandung: Al-Ma'arif, 1997.
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Hensi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Heraldi Abiyoga, *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta*, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, vol.2, no. 2, 2017.
- I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Denpasar: Udayana University Press, 2011.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Outsourcing*, Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2014.
- Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*, Jakarta : Khalifa, 2006.
- M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2000.
- Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Misrahul Jannah, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang*

*Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe Kabupaten Aceh Besar)*, Skripsi Uin Ar-Raniry, 2019.

Muhammad Aqil Azizi, *Perlindungan Pekerja Bagian Pelayanan Tehnik pada PT. PLN (Persero) kota Banda Aceh dalam Perspektif akad Kafalah (Studi Kasus Pada Kantor Operasional PLN Merduati di PT. PLN Persero Dalam Pemeliharaan Jaringan Listrik)*, Skripsi Uin Ar-Raniry, 2019.

Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihashiyah As-Shindi juz 2*, Beirut: Dar Al-Fikr. 1981.

Muhammad Ibnu Yazid Abu ‘Abd Allah Al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah, Juz II* Beirut: Dar Al-Fikr, t. th.

Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Gralia Indonesia, 1998.

Muhammad Nur, “*Sistem Perjanjian Outsourcing pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian ijarah ‘ala al-‘amal dalam Konsep Fiqh Muamalah)*”, Skripsi UIN Ar-Raniry, 2016.

Muhammad Rawwas Qal ‘Ahji, *Ensklopedia Fiqh Umar bin Khattab*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1999.

Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari’ah: Menjalिन Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sangketa Berdasarkan Panduan Islam*, Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009.

Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Rachmat Syarief, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.

Rifainur, *Perjanjian Pekerjaan Kepada Pihak Kedua Dalam Pembangunan Instalasi Listrik Menurut Konsep Ijarah*, Skripsi Uin Ar-Raniry, 2016.

Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

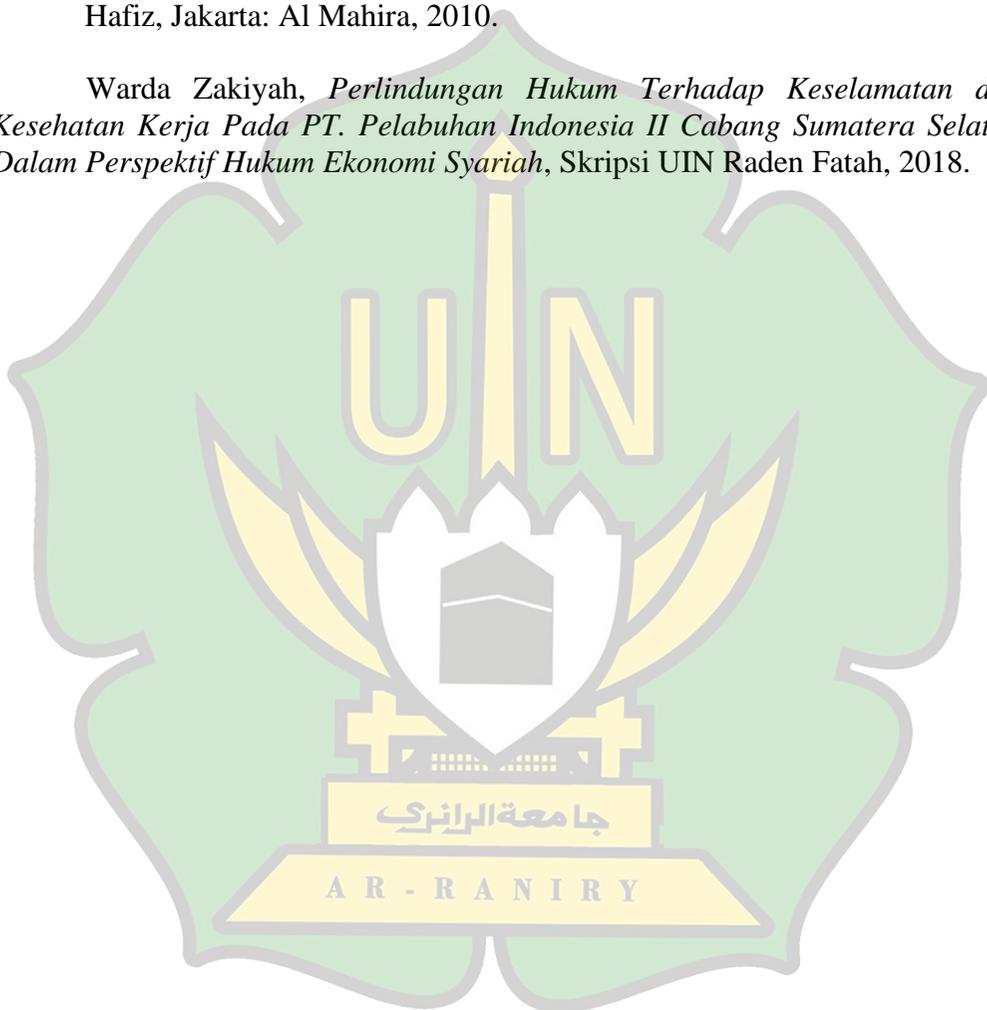
- Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak KUHPerdara*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Beirut: Daar al-Fikr, 1971
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jakarta: Pena Publishing, 2000.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mukhlisin Adz-Dzaki ddk., jawa tengah: insan kamil, 2016.
- Suryadi Bata Ahmad, dkk, *Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam, Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab, Vol. 1, No. 2, Mei 2020.
- Syamsyuddin bin Qudamah Al-Maqdisi, *Asy-Syarh Al-Kabir*, Juz 3, (Surabaya: Dar Al-Fikr, 1997.
- Syeikh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006.
- Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtisar*, Juz 1, Surabaya: Dar Al-Ilmi.
- Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012.
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Komplikasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010.
- Tim Visi Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosialn dari BPJS Ketenagakerjaan: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, Jakarta: Transmedia Pustaka, 2014.
- Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Islam wa Adillatuhu: Hukum Transaksi Keuangan, Transaksi Jual Beli Asuransi, Khiyar, Macam-macam Akad Jual Beli, Akad Ijarah (Penyewaan)*, Jilid 5, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Cet-1, Jilid V, Jakarta: Gema Insani, 2011.

Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Muammalah wa Adillatuhu*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamiy wa Adillatuh*, Juz 4, cet. III, Damaskus: Dar Al-Fikr, 1989.

Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i 2*, alih bahasa Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz, Jakarta: Al Mahira, 2010.

Warda Zakiyah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Sumatera Selatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Skripsi UIN Raden Fatah, 2018.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/NIM : Rizka Hidayati/ 190102100  
Tempat/Tgl. Lahir : Sigli, 11 April 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Agama : Islam  
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh  
Status : Belum Kawin  
Alamat : Gp. Baroe, Kec. Pidie, Kab. Pidie  
Orang Tua  
Nama Ayah : Drs. Buchari, Ms  
Nama Ibu : Cut Tibarinsyah  
Alamat : Gp. Baroe, Kec. Pidie, Kab. Pidie  
Pendidikan  
SD/MI : SDN 3 Sigli  
SMP/MTs : MTsS Jeumala Amal  
SMA/MA : MAS Jeumala Amal  
PT : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 28 Juli 2023

Rizka Hidayati

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Penilaian Risiko PT. Alam Hijau Energi

<b>HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT AND RISK CONTROL (HIRARC)</b>										No. dokumen : _____	
<b>IDENTIFIKASI BAHAYA, PENILAIAN, DAN PENGENDALIAN RESIKO (IBPPR)</b>										Tanggal : 30 Mei 2021	
										Revisi : 1	
										Halaman : 1 dari 1 halaman	
Kegiatan	Potensi Bahaya	Resiko	Penilaian Resiko			Pengendalian Resiko	Penilaian Resiko akhir			Status Pengendalian	Penanggung Jawab
			Konsekuensi	Kemungkinan	Tingkat Resiko		Konsekuensi	Kemungkinan	Tingkat Resiko		
1. Jalan Raya		Tertabrak	4	B	E	1. Patuhi rambu rambu lalu lintas 2. Gunakan APD / Safety belt	1	D	L	OK	SPV Teknik
		Terpeleset	2	C	M	1. Menggunakan sepatu safety 2. Gunakan APD Lengkap	1	D	L	OK	SPV Teknik
Perintisan Pohon	2. Induksi Listrik	Tersetrum	5	A	E	1. Pastikan Listrik telah Padam 2. Pastikan Grounding telah terpasang 3. Menggunakan Sarung Tangan 1 kV atau 20 KV dan Pekerjaannya selalu diawasi oleh pengawas pekerjaan / k3	1	D	L	OK	SPV Teknik
		Terpapar cahaya matahari	2	C	M	Menggunakan Safety Glasses	1	D	L	OK	SPV Teknik
		Terjatuh	5	C	E	1. Gunakan APD Lengkap	1	D	L	OK	SPV Teknik
		Terimpa	4	C	E	1. Helper atau rekan kerja berdiri diluar jarak material jatuh 2. Menggunakan Safety Helmet	1	D	L	OK	SPV Teknik

Kemungkinan	Konsekuensi				
	1	2	3	4	5
A	M	M	H	E	E
B	L	M	H	E	E
C	L	M	H	H	E
D	L	L	M	H	E
E	L	L	M	H	H

PENJELASAN		
TINGKAT RESIKO	KEMUNGKINAN	KONSEKUENSI
E = Extreme Risk	A = Hampir pasti akan terjadi/almost certain	1 = Tidak ada cedera, kerugian materi kecil
H = High Risk	B = Cenderung untuk terjadi/likely	2 = Cedera ringan/P3K, kerugian cukup materi sedang
M = Moderate Risk	C = Mungkin dapat terjadi / moderate	3 = Hilang hari kerja, kerugian cukup besar
L = Low Risk	D = Kecil kemungkinan terjadi/unlikely	4 = Cacat, kerugian materi besar
	E = Jarang terjadi/rare	5 = Kematian, kerugian materi sangat besar

Lampiran 2. *Daftar Alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Alam Hijau Energi*

No.	Peralatan	Volume	Satuan	Kondisi			Ket.
				Baik	Rusak	Tidak Ada	
<b>A.</b>	<b>Daftar Peralatan Kerja Minimum Yantek</b>						
1.	Tangga Berisolasi 12 m	1	Buah	√			
2.	<i>Tool Set</i>	1	Set	√			
3.	Martil/ <i>Hammer</i> 3 kg	1	Buah	√			
4.	Gergaji	1	Buah	√			
5.	Alat Pangkas	1	Buah	√			
6.	Pengupas Kabel	1	Buah	√			
7.	Peralatan <i>Grounding</i>	1	Buah	√			
8.	Kunci Pas	1	Buah	√			
9.	Lampu Sorot	1	Buah	√			
10.	Lampu Senter	1	Buah	√			
11.	Tang Amper	1	Set	√			
12.	Pendeteksi Putaran Phasa	1	Set	√			
13.	<i>Stick Telescopic</i> 20 kv 11m	1	Buah	√			
14.	Multi Meter Digital	1	Buah	√			
15.	<i>Megger</i>	1	Buah	√			
16.	<i>Earth Tester</i>	1	Buah	√			
17.	Kunci L	1	Set	√			
18.	Mesin Bor Tangan	1	Buah	√			
19.	Teropong	1	Buah	√			
20.	Kamera	1	Buah	√			
21.	Peralatan Bersih-bersih	1	Set	√			
22.	<i>Cutter</i>	1	Buah	√			
23.	GPS	1	Buah	√			
24.	Alat Press CCO/ <i>Crimping Tool Hidrolik</i>	1	Set	√			
25.	Tali Tambang 2 cm sepanjang 20 m	1	Set	√			
26.	<i>Power Pull</i>	1	Buah	√			
27.	<i>Press Hidrolic</i>	1	Buah	√			
28.	<i>Voltage Detector</i>	1	Buah	√			
<b>B.</b>	<b>Daftar Peralatan Kerja Minimum Untuk Inspeksi</b>						
1.	GPS	1	Buah	√			

2.	Kamera	1	Buah	√			
3.	Teropong	1	Buah	√			
4.	HP Android	1	Buah	√			
5.	Papan Kerja	1	Buah	√			
<b>C.</b>	<b>Daftar Peralatan Kerja- Minimum Untuk Kantor Jaga</b>						
1.	<i>Tool Set</i>	1	Buah	√			
2.	Martil/ <i>Hammer</i>	1	Set	√			
3.	Pengupas Kabel	1	Buah	√			
4.	Kunci Pas	1	Buah	√			
5.	Lampu Senter	1	Buah	√			
6.	Tang Amper	1	Buah	√			
7.	Multi Meter Digital	1	Buah	√			
8.	<i>Stick</i> 12 m 20 kv	1	Buah	√			
9.	Kunci L	1	Buah	√			
10.	Gergaji Besi Tangan	1	Buah	√			
11.	Alat Pangkas	1	Set	√			
12.	Peralatan Bersih-bersih	1	Set	√			
13.	<i>Ground Stick</i> 20 kv	1	Buah	√			
14.	<i>Cutter</i>	1	Buah	√			
15.	Tali Tambang 2 cm- sepanjang 20 m	1	Buah	√			
16.	<i>Power Pull</i>	1	Buah	√			
17.	<i>Press Hidrolik</i>	1	Set	√			
18.	Rompi <i>Scotlight</i>	1	Buah	√			
<b>D.</b>	<b>Daftar Peralatan K2 Minimum di ULP</b>						
1.	Kotak P3K dan Apar 1kg	1	Set	√			
2.	<i>Helmet</i> Kerja	4	Buah	√			
3.	Sarung Tangan Karet 20 kv dan 1vs	2	Buah	√			
4.	Sabuk Pengaman Standar	3	Buah	√			
5.	Kaca Mata Ultra Violet	4	Buah	√			
6.	Rambu-rambu	1	Set	√			
7.	Sepatu Berisolasi	2	Buah	√			
8.	Mantel Hujan	4	Buah	√			
9.	Rompi <i>Scotlight</i>	4	Buah	√			
<b>E.</b>	<b>Daftar Peralatan K2 Minimum di Inspeksi</b>						
1.	<i>Helmet</i> Kerja	4	Buah	√			
2.	Mantel Hujan	4	Buah	√			
3.	Kaca Mata Ultra Violet	2	Buah	√			

4.	Rompi <i>Scotlight</i>	2	Buah	√			
5.	Kontak P3K	1	Set	√			
<b>F.</b>	<b>Daftar Peralatan K2 Minimum Untuk Kantor Jaga</b>						
1.	Kotak P3K dan Apar 1 kg	1	Set	√			
2.	<i>Helmet</i> Kerja	2	Buah	√			
3.	Sarung Tangan Karet 20kv dan 1kv	2	Buah	√			
4.	Sabuk Pengaman Standar	1	Buah	√			
5.	Kaca Mata Ultra Violet	2	Buah	√			
6.	Rambu-rambu	1	Set	√			
7.	Sepatu Berisolasi	1	Buah	√			
8.	Mantel Hujan	2	Buah	√			
9.	Rompi <i>Scotlight</i>	2	Buah	√			



## Lampiran 3. SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
 Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

---

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
 Nomor: 5687/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2022

**T E N T A N G**

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

**Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;  
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

**Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;  
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;  
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adilungkungan Departemen Agama RI;  
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

**M E M U T U S K A N**

**Menetapkan** :  
**P e r t a m a** : Menunjuk Saudara (i):  
 a. Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing I  
 b. Ida Friatna, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing II  
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):  
**N a m a** : Rizka Hidayati  
**N I M** : 190102100  
**Prodi** : HES  
**J u d u l** : Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kontraktor PLN Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah 'Ala Al-'Amal

**K e d u a** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

**K e t i g a** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;

**K e e m p a t** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada tanggal : 14 Oktober 2022  
 D e k a n

  
 Kamaruzzaman

**Tembusan :**  
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;  
 2. Ketua Prodi HES;  
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;  
 4. Arsip.

## Lampiran 4. Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 634/Un.08/FSH.I/PP.00.9/02/2023  
 Lamp : -  
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. PT. Alamuda Perkasa
2. PT. Alam Hijau Energi
3. PT. Wahana Aceh Power
4. PLN ULP Syiah Kuala

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
 Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RIZKA HIDAYATI / 190102100**  
 Semester/Jurusan : / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)  
 Alamat sekarang : Lamtimpeung, Darussalam, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kontraktor PLN Dalam Perspektif Ijarah 'Ala 'Amal**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 14 Maret 2023  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,



Berlaku sampai : 30 Juni 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

## Lampiran 5. Surat Balasan Permohonan Penelitian

## PT. Alamuda Perkasa



**PT. ALAM MUDA PERKASA**  
General Contractor, Supplier, Instalatur Listrik & Export-Import  
Jl. Tgk Chik Ditiro Lancang Garam Kec Banda Sakti Lhokseumawe Propinsi Aceh

**SURAT KETERANGAN**

Dengan hormat,  
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MURNITA  
Jabatan : Direktur  
Alamat : LHOKSEUMAWE

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rizka Hidayati  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Sigli, 11 April 2001  
NIM : 190102100  
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah  
Alamat : Tungkop, Darussalam, Aceh Besar

Telah selesai mengambil data-data yang diperlukan dalam rangka penelitian yang berjudul "Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kontraktor PLN dalam Perpektif Ijarah Ala A'mal"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Banda Aceh, 29 Maret 2023  
PT. ALAM MUDA PERKASA



MURNITA  
Direktur



AR - RANIRY



Email : [alamudaperkasapt@gmail.com](mailto:alamudaperkasapt@gmail.com)

*PT. Alam Hijau Energi*



## PT. ALAM HIJAU ENERGI

GENERAL CONTRACTOR, SUPPLIER AND POWER PLANTS

Jalan Ir. Muhammad Thaher No. 36 Telp: +6265133270

Lueng Bata - Banda Aceh 23247



### SURAT KETERANGAN

Nomor: 031 /AHE-III/2023

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Zunnur

Jabatan : HRD

Dengan ini menerangkan bahwa sesungguhnya benar yang namanya di bawah ini :

Nama : Rizka Hidayati

NIM : 190102100

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Telah selesai menagmbil data data yang diperlukan dalam rangka penelitian yang berjudul *"Analisis Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Kontraktor PLN Banda Aceh Dalam Perspektif Ijarah A'la Amaal"*

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebernarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Banda aceh, 13 Maret 2023  
PT.Alam Hijau Energi



Zunnur  
HRD

AR - RANIRY

*PT. Wahana Aceh Power*



*PT. PLN (Pesero) ULP Syiah Kuala*



UIWACEH  
UP3 BANDA ACEH  
ULP SYIAHKUALA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ruswan Yamin  
Jabatan : Team Leader K3L  
Instansi : PT. PLN (Pesero) Unit Layanan Pelanggan Syiah Kuala

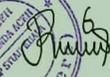
Dengan ini menerangkan bahwa sesungguhnya benar yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Rizka Hidayati  
Nim : 190102100  
Program : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Telah selesai mengambil data-data yang di perlukan dalam rangka penelitian yang berjudul  
**“ANALISIS PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KONTRAKTOR PLN DALAM PERSPEKTIF IJARAH A’LA AMAL”.**

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Banda Aceh, 18 Maret 2023

  
Muhammad Ruswan Yamin

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY

Lampiran 6. *Daftar Informan***DAFTAR INFORMAN DAN RESPONDEN**

Judul Penelitian : **ANALISIS PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KONTRAKTOR PLN DALAM PERSPEKTIF *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL***

Nama Peneliti/NIM : Rizka Hidayati/190102100

Institusi Penelitian : Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah, Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh.

No	Nama dan Jabatan	Peran dalam penelitian
1	Nama : Hendri Pekerjaan : Kepala cabang PT. Alamuda Perkasa Alamat : Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	Informan
2	Nama : Fardian Pekerjaan : Staff PT. Alamuda Perkasa Alamat : Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	Informan
3	Nama : Hendria Aris Pekerjaan : Staff PT. Alamuda Perkasa Alamat : Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	Informan
4	Nama : Egy Rhenal Pekerjaan : Staff Adm wilayah PT. Alamuda Perkasa	Informan

	Alamat : Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	
5	Nama : Zunnur Pekerjaan : HRP PT. Alam Hijau Energi Alamat : Cot Mesjid, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh	Informan
6	Nama : Tuti Pekerjaan : Pegawai PT. Wahana Aceh Power Alamat : Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	Informan
7	Nama : Helmi Pekerjaan : Pekerja Teknisi PT. Wahana Aceh Power Alamat : Jl. Teungku Di Blang No.66, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh	Informan
8	Nama : Ruswan Pekerjaan : Staff K3 PLN Syiah Kuala Alamat : Lamnyong, Kota Banda Aceh	Informan

## Lampiran 7. Protokol Wawancara

**PROTOKOL WAWANCARA**

Judul Skripsi	: Analisis Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kontraktor PLN dalam Perspektif <i>Ijârah 'Ala Al-'Amâl</i>
Waktu Wawancara	: Pukul 09.00-13.00 dan 14.00-18.00 WIB
Hari/Tanggal	: Senin s/d minggu 2023
Tempat	: 1. PT. Alamuda Perkasa 2. PT. Alam Hijau Energi 3. PT. Wahana Aceh Power 4. PT. PLN (Pesero) ULP Syiah Kuala
Orang yang diwawancarai	: Kontraktor PLN, Teknisi Listrik, dan pihak PT. KPLN (Pesero) Banda Aceh

Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusun skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan, data tersebut akan terlindungi kerahasiaannya, akan dibuka dikhalayak ramai apabila ada persetujuan dari orang yang diwawancarai.

## Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Kontraktor PLN

1. Bagaimana profil perusahaan?
2. Bagaimana jenis pekerjaan yang dilakukan?
3. Barapa banyak karyawan yang bekerja di perusahaan (terikat/lepas/pekerja lapangan)?
4. Bagaimana bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan (lisan/tulisan)?
5. Jenis kecelakaan seperti apa yang termasuk dalam tanggungan perusahaan?
6. Bagaimana proses pertanggung jawaban yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?

7. Bagaimana proses dan mekanisme pengalihan tanggung jawab keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja dari PT. PLN (Pesero) kepada Kontraktor PLN sebagai penyedia jasa pekerja? Apakah terdapat kontrak kesepakatan antara keduanya?
8. Bagaimana sistem asuransi kecelakaan kerja yang diterapkan perusahaan?
9. Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja diluar pertanggung jawaban BPJS?
10. Apa saja upaya yang dilakukan perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja?

#### Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Teknisi Listrik

1. Apakah pekerja merupakan pekerja bagian layanan teknik?
2. Sudah berapa lama pekerja bekerja di perusahaan terkait sebagai pekerja bagian pelayanan teknik?
3. Apakah pekerja pernah mengalami kecelakaan kerja baik itu ringan maupun berat dalam waktu kerja?
4. Jika pernah terjadi, bagaimana bentuk kecelaan tersebut?
5. Bagaimana bentuk tanggungan terhadap kecelakaan tersebut? Apakah pengobatan di tanggung perusahaan atau biaya sendiri?
6. Bagaimana sistem perjanjian kerja yang dibuat pihak perusahaan dengan pekerja?
7. Apa saja hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja?
8. Bagaimana aturan-aturan antara pekerja dengan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dalam perjanjian kerja?
9. Apa saja bentuk pertanggung jawaban atau jaminan yang diberikan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja?

10. Bagaimana ganti rugi terhadap kecelakaan kerja pada pihak pekerja pelayanan teknik yang Anda ketahui?
11. Bagaimana menurut pekerja mengenai sistem proteksi K3 yang diberikan perusahaan terhadap pekerja?

#### Daftar Pertanyaan Wawancara dengan PT. PLN (Pesero) Banda Aceh

1. Bagaimana perlindungan tenaga kerja terhadap pekerja bagian pelayanan teknik?
2. Apakah pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja teknisi listrik tercantum dalam perjanjian pemborongan kerja?
3. Bagaimana pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan pekerja yang dilakukan antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN?
4. Bagaimana tanggung jawab PT. PLN (Pesero) terhadap karyawan teknik yang mengalami kecelakaan kerja? Mengingat pekerja tersebut merupakan karyawan outsourcing?
5. Apakah PLN memberi kompensasi terhadap kecelakaan yang dialami pekerja pelayanan teknik?
6. Bagaimana PLN memproteksi tenaga kerjanya untuk meminimalisir kecelakaan kerja?

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 8. *Verbatim Wawancara***VERBATIM WAWANCARA**

## Verbatim Wawancara dengan Kontraktor PLN

\*J1(Alamuda Perkasa), J2(Alam Hijau Energi), J3(Wahana Aceh Power)

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Bagaimana profil perusahaan?
	J1	PT. Alamuda Perkasa merupakan perusahaan <i>outsourcing</i> yang telah berdiri sejak tahun 2013, beralamat di Jl. Syiah Kuala, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. PT. Alamuda Perkasa merupakan perusahaan yang utamanya bergerak di bidang interior dan eksterior, kendati demikian PT. Alamuda Perkasa juga ikut serta bekerja sama dengan PT. PLN (Pesero) melayani masyarakat di bidang kelistrikan.
	J2	PT. Alam Hijau Energi merupakan perusahaan <i>outsourcing</i> yang bergerak dibidang kelistrikan. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2012 ini berkantor pusat di Cot Mesjid, Kec. Leung Bata, Kota Banda Aceh.
	J3	PT. Wahana Aceh Power adalah perusahaan pelaksana konstruksi yang telah berdiri dari tahun 1996. Perusahaan bekerjasama dengan PLN dalam pelaksanaan proyek-proyek PLN. PT. Wahana Aceh Power beralamat di Jl. Tgk. Dibrang No. 66, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh.
2.	T	Bagaimana jenis pekerjaan yang dilakukan?
	J1	perusahaan bertanggung jawab terhadap atas pemasangan instalatur listrik dan menerima pembelian token listrik, dalam proses pekerjaannya para pekerja turun langsung ke rumah-rumah untuk pemasangan atau menyambung daya listrik.
	J2	Dalam bidang pelayanan teknik, perusahaan melakukan perbaikan dan pemeliharaan terhadap gardu-gardu listrik bertegangan tinggi yang mengalami kerusakan, sedangkan dalam bidang pelayanan teknik perusahaan akan melakukan survei secara berkala ke rumah-rumah penduduk secara berkala untuk pendataan meteran.
	J3	PT. Wahana Aceh Power melakukan perbaikan jaringan listrik, yaitu dengan memperbaiki permasalahan kelistrikan di rumah-rumah warga dan tiang-tiang listrik bertegangan tinggi.
3.	T	Barapa banyak karyawan yang bekerja di perusahaan (terikat/lepas/pekerja lapangan)?
	J1	Terdapat keseluruhan 50 pekerja di PT. Alamuda Perkasa yang tersebar di berbagai wilayah sekitaran Banda Aceh.

	J2	Dalam pelaksanaan proyek PLN, PT. Alam Hijau Energi memiliki 218 pekerja yang terdiri dari pekerja kantoran dan pekerja lapangan (teknisi listrik).
	J3	Dalam pelaksanaan proyek PLN, PT. Wahana Aceh Power memiliki 82 pekerja teknisi listrik yang tersebar di Syiah Kuala, Lambaro dan Merduati.
4.	T	Bagaimana bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan (lisan/tulisan)?
	J1	Tulisan
	J2	Tulisan
	J3	Tulisan
5.	T	Jenis kecelakaan seperti apa yang termasuk dalam tanggungan perusahaan?
	J1	Kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan atau kecelakaan kerja.
	J2	Kecelakaan yang terjadi dalam lingkup waktu kerja, seperti tersetrum, jatuh dari ketinggian, dan kecelakaan di jalan.
	J3	Kecelakaan yang terjadi dalam lingkup waktu kerja, seperti tersetrum, jatuh dari ketinggian, dan kecelakaan di jalan.
6.	T	Bagaimana proses pertanggungjawaban yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?
	J1	Perusahaan akan memberikan pertolongan pertama jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa korban ke rumah sakit. Selain itu, perusahaan juga akan memberikan santunan kepada korban.
	J2	Perusahaan akan memberikan pertolongan pertama jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa korban ke rumah sakit. Setelah itu, perusahaan akan mengurus BPJS dari korban dan memberikan korban santunan.
	J3	Perusahaan akan memberikan pertolongan pertama jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa korban ke rumah sakit. Setelah itu, perusahaan akan mengurus BPJS dari korban dan memberikan korban santunan.
7.	T	Bagaimana proses dan mekanisme pengalihan tanggung jawab keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja dari PT. PLN (Pesero) kepada Kontraktor PLN sebagai penyedia jasa pekerja? Apakah terdapat kontrak kesepakatan antara keduanya?
	J1	PT. PLN (Pesero) telah mengalihkan tanggung jawab keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja teknisi listrik sepenuhnya kepada Kontraktor PLN, dan hal ini juga terdapat dalam perjanjian pemborongan kerja antara PLN dengan Kontraktor PLN.

	J2	PT. PLN (Pesero) telah mengalihkan tanggung jawab keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja teknisi listrik sepenuhnya kepada Kontraktor PLN, dan hal ini juga terdapat dalam perjanjian pemborongan kerja antara PLN dengan Kontraktor PLN.
	J3	PT. PLN (Pesero) telah mengalihkan tanggung jawab keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja teknisi listrik sepenuhnya kepada Kontraktor PLN, dan hal ini juga terdapat dalam perjanjian pemborongan kerja antara PLN dengan Kontraktor PLN.
8.	T	Bagaimana sistem asuransi kecelakaan kerja yang diterapkan perusahaan?
	J1	Perusahaan tidak memiliki sistem asuransi kecelakaan kerja terhadap teknisi listrik.
	J2	Perusahaan mendaftarkan teknisi listrik pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
	J3	Perusahaan mendaftarkan teknisi listrik pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
9.	T	Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja diluar pertanggung jawaban BPJS?
	J1	Perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap pekerja pelayanan teknik, namun perusahaan memberikan santunan jika pekerjanya mengalami musibah.
	J2	Perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap pekerja pelayanan teknik, namun perusahaan memberikan santunan jika pekerjanya mengalami musibah.
	J3	Perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap pekerja pelayanan teknik, namun perusahaan memberikan santunan jika pekerjanya mengalami musibah.
10.	T	Apa saja upaya yang dilakukan perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja?
	J1	Perusahaan menyediakan APD (Alat Perlindungan Diri) untuk memproteksi pekerja pelayanan teknik, selain itu perusahaan juga melakukan <i>briefing</i> setiap hari Senin sebagai reminder terhadap pekerjanya.
	J2	Perusahaan menyediakan APD (Alat Perlindungan Diri) untuk memproteksi pekerja pelayanan teknik, selain itu perusahaan juga melakukan <i>briefing</i> sesaat sebelum pekerja turun untuk melakukan pekerjaan sebagai pengarahan dan reminder terhadap pekerjanya.
	J3	Perusahaan menyediakan APD (Alat Perlindungan Diri) untuk memproteksi pekerja pelayanan teknik, selain itu perusahaan juga melakukan <i>briefing</i> setiap hari sebagai pengarahan dan reminder terhadap pekerjanya.

## Verbatim Wawancara dengan Teknisi Listrik

\*J1(Alamuda Perkasa), J2(Alam Hijau Energi), J3(Wahana Aceh Power).

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Apakah pekerja merupakan pekerja bagian layanan teknik?
	J1	Benar
	J2	Benar
	J3	Benar
2.	T	Sudah berapa lama pekerja bekerja di perusahaan terkait sebagai pekerja bagian pelayanan teknik?
	J1	2 tahun
	J2	Ada yang baru beberapa bulan, ada yang sudah 3, 5 tahun atau lebih
	J3	3 tahun
3.	T	Apakah pekerja pernah mengalami kecelakaan kerja baik itu ringan maupun berat dalam waktu kerja?
	J1	Tidak
	J2	Tidak
	J3	Tidak
4.	T	Jika pernah terjadi, bagaimana bentuk kecelaan tersebut?
	J1	-
	J2	-
	J3	-
5.	T	Bagaimana bentuk tanggungan terhadap kecelakaan tersebut? Apakah pengobatan di tanggung perusahaan atau biaya sendiri?
	J1	Jika kecelakaan dikategorikan ringan seperti lecet maka perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai pertolongan pertama, dan jika kecelakaan tersebut dikategorikan berat maka perusahaan akan membawa pekerja ke rumah sakit. Dan untuk biaya pengobatan di rumah sakit ditanggung oleh pekerja.
	J2	Pekerja yang mengalami pekerjaan akan diobati dulu dengan obat yang tersedia di kotak P3K jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dan biaya untuk pengobatan tersebut dilimpahkan perusahaan kepada BPJS setelah perusahaan mengurusnya.
	J3	Pekerja yang mengalami pekerjaan akan diobati dulu dengan obat yang tersedia di kotak P3K jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dan biaya untuk pengobatan tersebut dilimpahkan perusahaan kepada BPJS setelah perusahaan mengurusnya.
6.	T	Bagaimana sistem perjanjian kerja yang dibuat pihak perusahaan dengan pekerja?
	J1	Perjanjian tertulis dan sesuai kesepakatan bersama.
	J2	Perjanjian tertulis dan sesuai kesepakatan bersama.

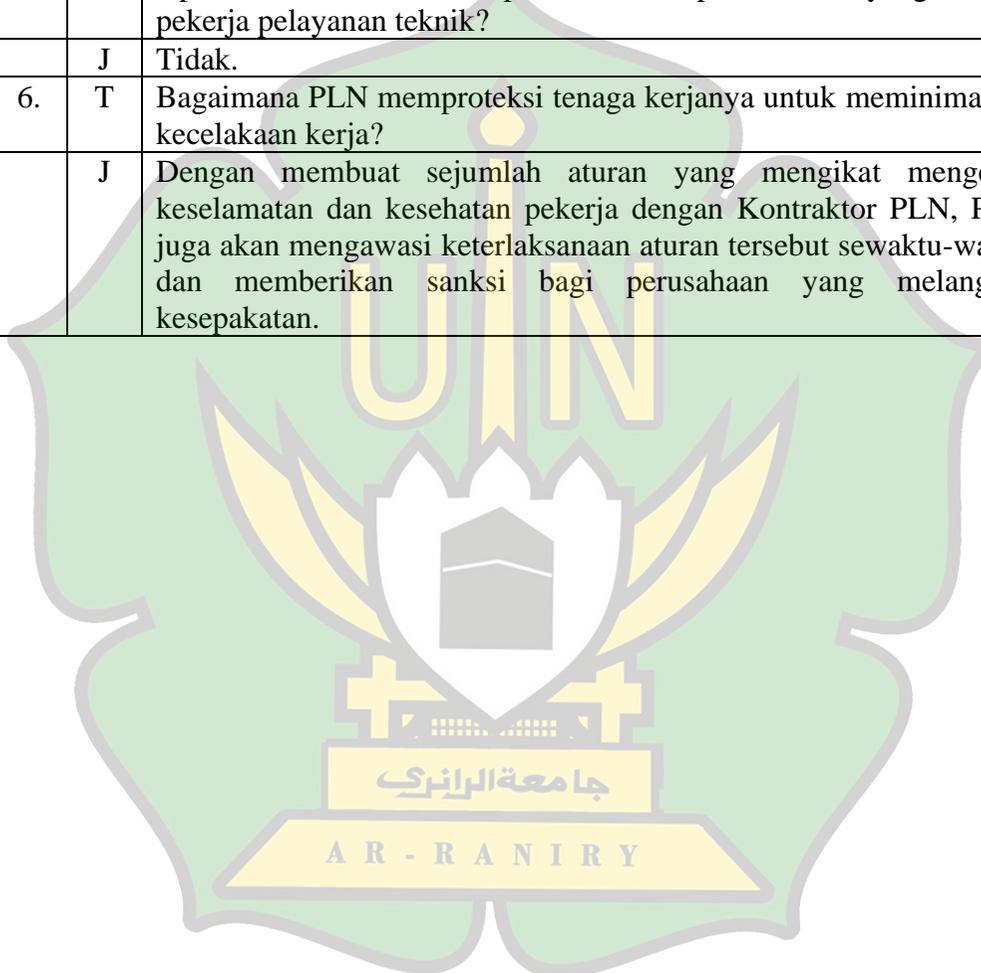
	J3	Perjanjian tertulis dan sesuai kesepakatan bersama.
7.	T	Apa saja hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja?
	J1	Seperti gaji dan perlindungan terhadap pekerja sebagai hak dari pekerja, serta pekerjaan yang dilakukan sebagai kewajiban yang dilakukan pekerja.
	J2	Seperti gaji dan perlindungan terhadap pekerja sebagai hak dari pekerja, serta pekerjaan yang dilakukan sebagai kewajiban yang dilakukan pekerja.
	J3	Seperti gaji dan perlindungan terhadap pekerja sebagai hak dari pekerja, serta pekerjaan yang dilakukan sebagai kewajiban yang dilakukan pekerja.
8.	T	Bagaimana aturan-aturan antara pekerja dengan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dalam perjanjian kerja?
	J1	Di dalam perjanjian kerja diatur mengenai pekerjaan seperti apa yang akan dilakukan dan terdapat pula waktu kerja. dalam hal ini, pekerjaan tersebut merupakan pasang daya dan pembayaran token, sedangkan waktu kerja sangat fleksibel, pekerja tidak diharuskan hadir di kantor setiap hari, namun hanya terdapat pekerjaan yang dilakukan.
	J2	Di dalam perjanjian kerja terdapat pasal-pasal yang berisi ruang lingkup pekerjaan yang akan di lakukan, dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan adalah melakukan perbaikan dan pemeliharaan terhadap gardu-gardu listrik bertegangan tinggi yang mengalami kerusakan.
	J3	Di dalam perjanjian kerja terdapat pasal-pasal yang berisi ruang lingkup pekerjaan yang akan di lakukan, dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan adalah melakukan perbaikan jaringan listrik, yaitu dengan memperbaiki permasalahan kelistrikan di rumah-rumah warga dan tiang-tiang listrik bertegangan tinggi.
9.	T	Apa saja bentuk pertanggungungan atau jaminan yang diberikan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja?
	J1	Perusahaan menjamin keselamatan pekerja dengan memberikan APD (Alat Pelindung Diri) dan dengan melakukan <i>briefing</i> .
	J2	Perusahaan menjamin keselamatan pekerja dengan mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaa dan BPJS Kesehatan, selain itu perusahaan juga menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) dan melakukan <i>briefing</i> .
	J3	Perusahaan menjamin keselamatan pekerja dengan mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaa dan BPJS Kesehatan, selain itu perusahaan juga menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) dan melakukan <i>briefing</i> .
10.	T	Bagaimana ganti rugi terhadap kecelakaan kerja pada pihak pekerja pelayanan teknik yang Anda ketahui?

	J1	Jika kecelakaan dikategorikan ringan seperti lecet maka perusahaan menyediakan kotak P3K sebagai pertolongan pertama, dan jika kecelakaan tersebut dikategorikan berat maka perusahaan akan membawa pekerja ke rumah sakit.
	J2	Pekerja yang mengalami pekerjaan akan diobati dulu dengan obat yang tersedia di kotak P3K jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dan biaya untuk pengobatan tersebut dilimpahkan perusahaan kepada BPJS setelah perusahaan mengurusnya.
	J3	Pekerja yang mengalami pekerjaan akan diobati dulu dengan obat yang tersedia di kotak P3K jika memungkinkan, namun jika tidak perusahaan akan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dan biaya untuk pengobatan tersebut dilimpahkan perusahaan kepada BPJS setelah perusahaan mengurusnya.
11.	T	Bagaimana menurut pekerja mengenai sistem proteksi K3 yang diberikan perusahaan terhadap pekerja?
	J1	Sudah terlaksana dengan baik.
	J2	Sudah terlaksana dengan baik.
	J3	Sudah terlaksana dengan baik.

#### Verbatim Wawancara dengan PT. PLN (Pesero) Banda Aceh

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Bagaimana perlindungan tenaga kerja terhadap pekerja bagian pelayanan teknik?
	J	PT. PLN (Pesero) mengalihkan permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya terhadap Kontraktor PLN.
2.	T	Apakah pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja terhadap teknisi listrik tercantum dalam perjanjian pemborongan kerja?
	J	Ya, hal mengenai pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan kerja tercantum dalam perjanjian pemborongan.
3.	T	Bagaimana pertanggung jawaban keselamatan dan kesehatan pekerja yang dilakukan antara PT. PLN (Pesero) dengan Kontraktor PLN?
	J	PT. PLN (Pesero) telah mengalihkan permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya terhadap Kontraktor PLN. Namun, PLN juga memberikan aturan-aturan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus dipenuhi Kontraktor PLN seperti ketersediaan APD (Alat Perlindungan Diri) yang memadai dan sesuai standar yang telah ditetapkan, selain itu PLN juga mengawasi pihak Kontraktor PLN dan akan memberikan sanksi jika mendapati pihak kontraktor lalai atau tidak memenuhi tuntutan yang diperjanjikan.

4.	T	Bagaimana tanggung jawab PT. PLN (Pesero) terhadap karyawan teknik yang mengalami kecelakaan kerja? Mengingat pekerja tersebut merupakan karyawan outsourcing?
	J	PT. PLN (Pesero) mengalihkan permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sepenuhnya terhadap Kontraktor PLN. Mesti demikian, PLN akan memberikan sumbangan terhadap korban kecelakaan kerja sebagai bantuan kemanusiaan.
5.	T	Apakah PLN memberi kompensasi terhadap kecelakaan yang dialami pekerja pelayanan teknik?
	J	Tidak.
6.	T	Bagaimana PLN memproteksi tenaga kerjanya untuk meminimalisir kecelakaan kerja?
	J	Dengan membuat sejumlah aturan yang mengikat mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja dengan Kontraktor PLN, PLN juga akan mengawasi keterlaksanaan aturan tersebut sewaktu-waktu dan memberikan sanksi bagi perusahaan yang melanggar kesepakatan.



Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan pak Ruswan selaku staff K3  
PT. PLN (Pesero) ULP Syiah Kuala



Wawancara dengan buk Tuti selaku  
pegawai PT. Wahana Aceh Power



Wawancara dengan pak Helmi  
selaku teknisi listrik PT. Wahana  
Aceh Power



Wawancara dengan pak Zunnur selaku HRD  
PT. Alam Hijau Energi



Wawancara dengan pak Egy Rhenal selaku staff Adm wilayah  
PT. Alamuda Perkasa