

**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 Kuta Baroe
Kabupaten Aceh Besar)**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

MISRAHUL JANNAH

NIM.140102156

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

DARUSSALAM - BANDA ACEH

1440 H / 2019 M

**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 Kuta Baro
Kabupaten Aceh Besar)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) Dalam Ilmu Hukum Islam


Oleh:

MISRAHUL JANNAH

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah
NIM: 140102156

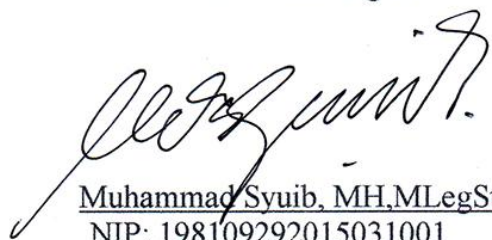
Disetujui untuk *Diuji/Dimunaqasyahkan* oleh:

Pembimbing 1



Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag
NIP: 197001312007011023

Pembimbing II



Muhammad Syuib, MH, MLegSt
NIP: 198109292015031001

**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 Kuta Baroe
Kabupaten Aceh Besar)**


SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu Hukum Islam

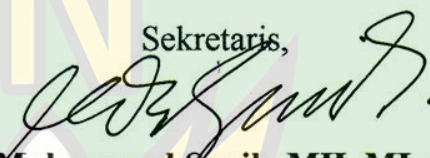
Pada Hari/Tanggal : Rabu, 24 Januari 2019 M
18 Jumadil Awal 1440 H

Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi


Ketua,


Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag
NIP: 197001312007011023

Sekretaris,


Muhammad Syuib, MH, MLegSt
NIP: 198109292015031001

Penguji I,



Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP: 197104152006042024

Penguji II,


Dr. Badrul Munir, Lc., MA
NIDN: 2125127701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh




Muhammad Siddiq, MH., Ph.D
NIP: 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Misrahul Jannah
Nim : 140102156
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan Skirpsi 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 pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya 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, 21 Januari 2019

Yang menyatakan



Misrahul Jannah

ABSTRAK

Nama : Misrahul Jannah
NIM : 140102156
Fakultas/ Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Studi Kasus Pekerja Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar).
Tanggal Munaqashah : 24 Januari 2019
Tebal Skripsi : 68 Lembar
Pembimbing I : Edi Darmawijaya, S. Ag., M.Ag
Pembimbing II : Muhammad Syuib, MH, MLegst

Kata Kunci: *Perlindungan hukum tenaga kerja, Hukum Islam, UU NO.13 Tahun. 2003*

Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan menjadi tanggungjawab sebuah perusahaan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, pekerja dihadapkan dalam berbagai macam resiko kerja oleh sebab itu maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk melindungi pekerja dari berbagai macam resiko yang terjadi. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, (2) Mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan dan keselamatan kerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, (3) Mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di pabrik kayu kecamatan Kuta Baroe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis. Berdasarkan tehnik pengumpulan data maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe belum berjalan dengan baik, seperti belum lengkapnya penyediaan alat pelindung diri, dan juga tidak adanya perlindungan sosial berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, berupa penyediaan BPJS ketenagakerjaan dan alat pelindung diri secara lengkap. Terkait dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan pekerja juga masih sangat kurang, karena pihak pemilik pabrik kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Hal ini kurang sesuai dengan konsep Islam seperti yang disebutkan dalam *Maqashid Syari'ah* yaitu memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta supaya dapat terwujudnya kemaslahatan dunia dan akhirat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang mana dengan kudrah dan iradah-Nya, penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini 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 Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”***. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag sebagai Pembimbing satu, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Muhammad Syuib, MH, MLegSt Pembimbing Kedua, yang juga telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Pihak dekanan Fakultas Syariah dan Hukum, Muhammad Siddiq, MH.,ph.D (Dekan) Dr. Jabbar Sabil, M.A, (Wakil Dekan I), Dr. Bismi Khalidin, S.Ag, M.Si (Wakil Dekan II) dan Saifuddin Sa'dan, S.Ag, M.Ag. (Wakil Dekan III)

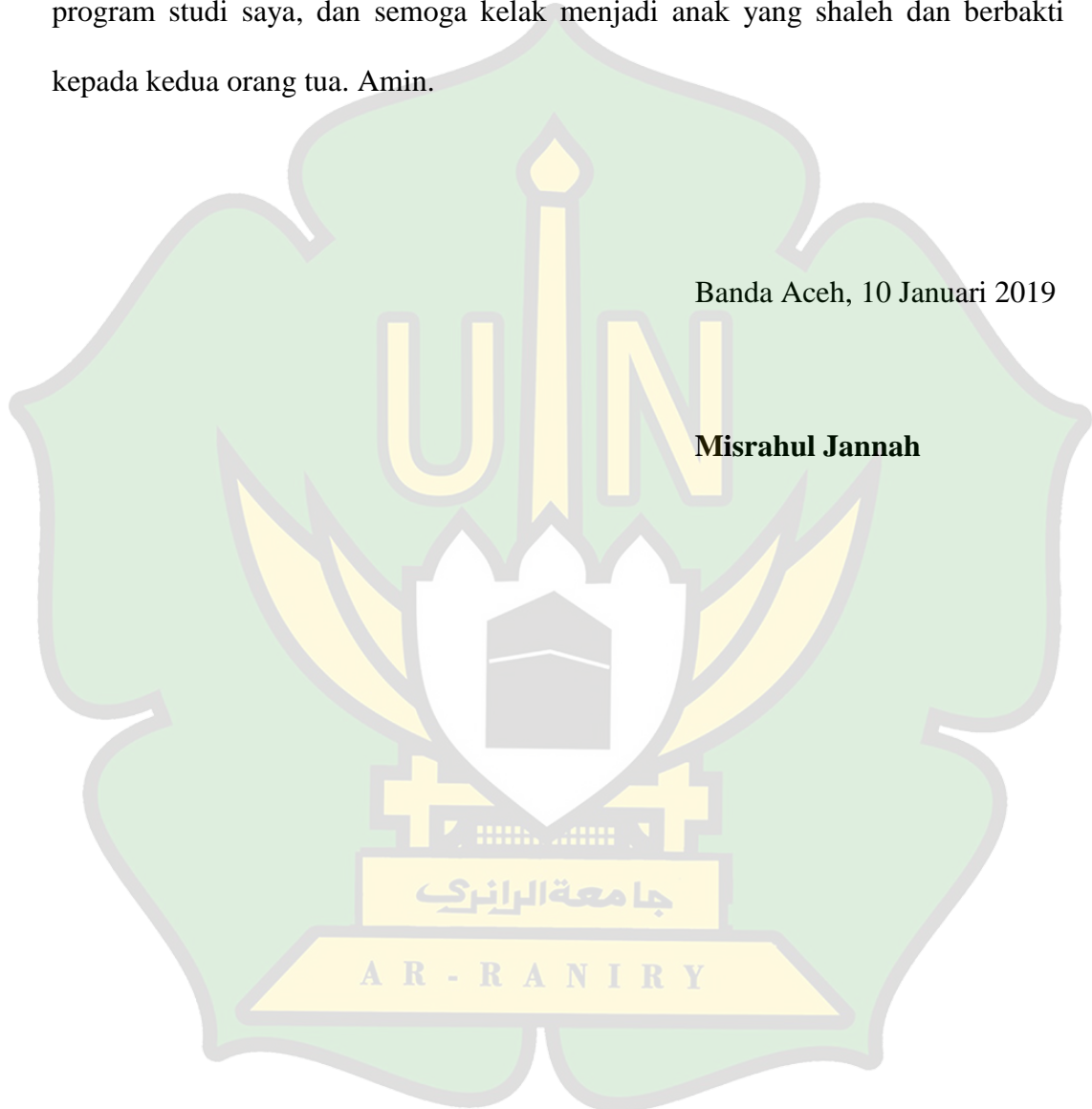
4. Arifin Abdullah, S.H.I., M.H. selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum
5. Bapak/Ibu Dosen dan Staf pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan, wawasan berfikir serta pengalaman kepada penulis.
6. Bapak Dr. Hasanuddin Yusuf Adan, MCL.,MA.selaku penasehat akademik
7. Sahabat yang selalu menyemangati saya, Ulil Albab,S.H, Eka Muliana, Raudhatul Jannah,S.Pd, Megawati,A.Md, Irhamna Utamy, Siti Nova Hardiani, Rini Santia, Ziaul Haq, M. Fajar Sidqi, Agus Mawardi, Irfan Hakiki, Farah Diba Meutia, Musfirah, Mawaddah, Lilis diatna, S.H, dan sahabat saya yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
8. Rekan-rekan seangkatan, HES 2014 , keluarga FORMASMAH, Keluarga Besar HMI Komisariat Syariah dan Hukum, keluarga FOKUSGAMPI Banda Aceh dan keluarga ONERT yang selalu membantu saya, baik bantuan materil maupun non-materil.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan kontribusinya membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sangat istimewa dan mendalam kepada orang tua tercinta, ayahanda Muhammad Harun dan Ibunda Asmawati serta Abang saya yang tercinta yaitu; Herman Harun serta adek saya yaitu Rahyuni Harun dan Fahrizal Harun, juga kepada Kakak Ipar saya yaitu Rizka Ramazatina yang turut memberikan dorongan, semangat dan pengorbanannya kepada penulis sehingga

dapat menyelesaikan pendidikan pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum. Yang terakhir yang terspecial untuk keponaan tercinta Khasyiful Herman yang menjadi penyemangat saya dalam menyelesaikan program studi saya, dan semoga kelak menjadi anak yang shaleh dan berbakti kepada kedua orang tua. Amin.

Banda Aceh, 10 Januari 2019

Misrahul Jannah



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	b		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	t		18	ع	‘	
4	ث	ṯ	s dengan titik di atasnya	19	غ	G	
5	ج	j		20	ف	F	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	Q	
7	خ	kh		22	ك	K	
8	د	d		23	ل	L	
9	ذ	ẓ	z dengan titik di atasnya	24	م	M	
10	ر	r		25	ن	N	
11	ز	z		26	و	W	
12	س	s		27	ه	H	
13	ش	sy		28	ء	’	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	

15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				
----	---	---	----------------------------	--	--	--	--

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	a
ِ	<i>Kasrah</i>	i
ُ	<i>Dammah</i>	u

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َـِ	<i>Fathah dan ya</i>	ai
َـِو	<i>Fathah dan wau</i>	au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan alifatau ya	<i>ā</i>
اِ/يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	<i>ī</i>
اُ/يُ	<i>Dammah</i> dan waw	<i>ū</i>

Contoh:

قال : *qāla*

رمى : *ramā*

قيل : *qīla*

يقول : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

روضة الاطفال : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalḥah*

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: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing

Lampiran 2 : Surat Izi Melakukan Penelitian Dari Fakultas Syariah dan Hukum

Lampiran 3 : Surat Balasan dari Tiga Pabrik Di Kecamatan Kuta Baroe

Lampiran 4 : Dokumentasi

Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup

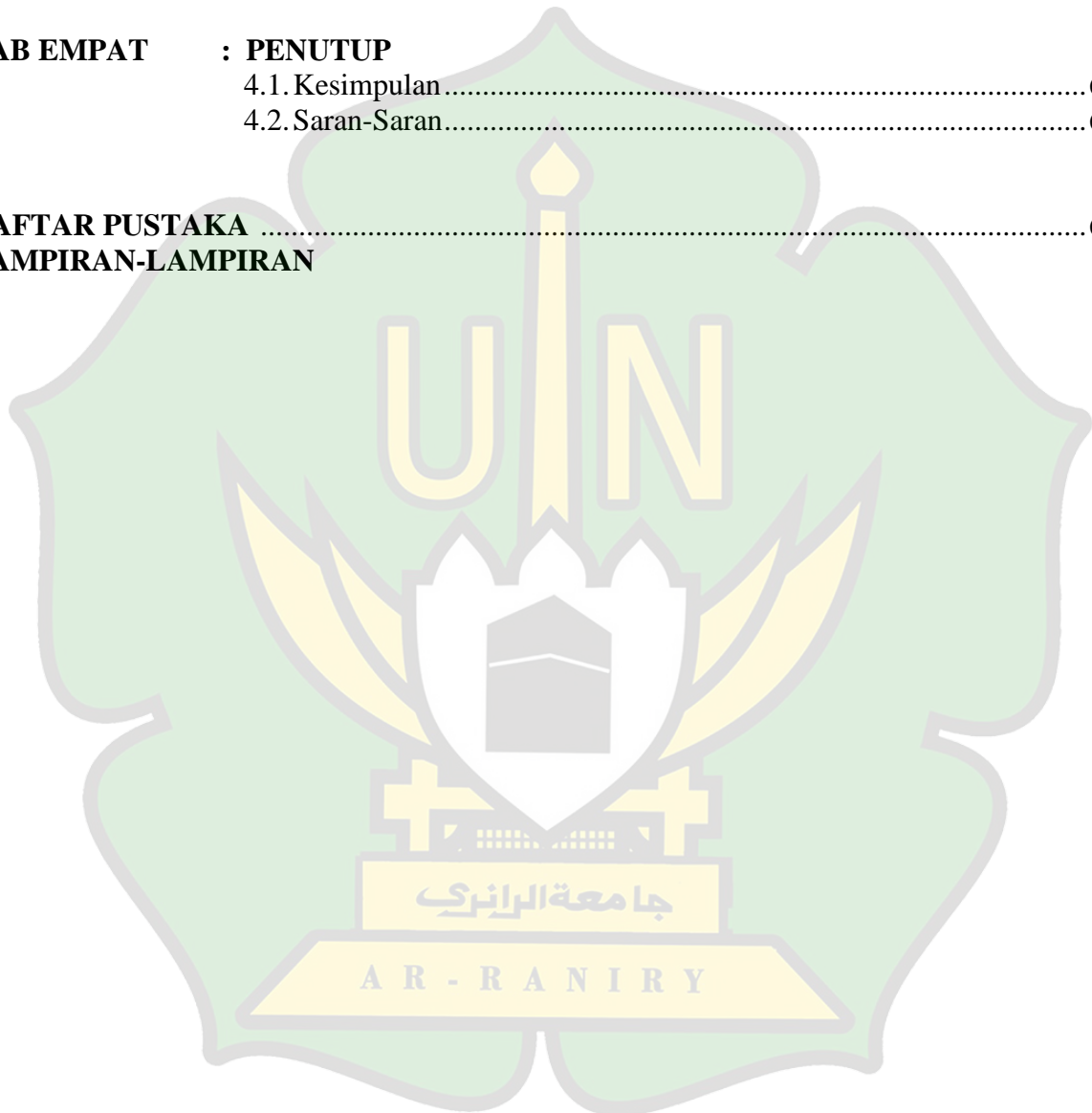


DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG	
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB SATU : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Penjelasan Istilah	9
1.5. Kajian Pustaka	11
1.6. Metodologi Penelitian	13
1.7. Sistematika Pembahasan	16
BAB DUA : LANDASAN TEORITIS TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA MENURUT HUKUM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003	
2.1. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Hukum Islam	19
2.1.1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja dalam Islam	19
2.1.2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja dalam Islam	21
2.1.3. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Islam	24
2.1.4. Prinsip Ketenaga Kerjaan dalam Islam	30
2.2. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003	32
2.2.1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja dalam UU No.13 Tahun 2003	32
2.2.2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja dalam UU No.13 Tahun 2003	35
2.2.3. Tujuan Keselamatan Kerja	41
BAB TIGA : PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP PEKERJA PABRIK KAYU DI KECAMATAN KUTA BAROE KABUPATEN ACEH BESAR	
3.1. Gambaran Umum Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar	43
3.2. Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja pada Pekerja Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar	48

3.3. Bentuk-Bentuk Resiko Kerja dan Tanggungan Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar	54
3.4. Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja pada Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar	56
BAB EMPAT : PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	62
4.2. Saran-Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB SATU PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setiap manusia senantiasa harus bekerja. Pekerjaan menjadi sumber mata pencaharian yang keberadaannya tidak terpisahkan dari kehidupan. Tanpa memiliki pekerjaan seseorang akan mustahil untuk bisa memenuhi kebutuhan primernya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan sekunder dan tersier. Pekerja merupakan sosok yang dibutuhkan dan menerima setiap upah dari setiap karya yang dilakukannya.

Pekerjaan dapat juga diartikan sebagai sarana untuk mengaktualisasikan dirinya sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik dirinya, keluarga, maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihargai. Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan

¹<https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>.

kebijakan pemerintah.² Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan kerja. Pemilik usaha perlu memelihara kesehatan para pekerja, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan kerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah.

Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan pekerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap pekerja. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran pada tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara. Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.³

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Sedangkan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harus memperhatikan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam melakukan sesuatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan didalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik.

² John Soeprihanto, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFEE, 1996), hlm. 153.

³ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1993), hlm. 1.

⁴ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Beberapa pengamatan menunjukkan bahwa rasa aman dalam menjalankan tugas masih menjadi dambaan bagi para pekerja.⁵ Saat ini lingkungan tenaga kerja masih dipenuhi oleh:

1. Terdapatnya alat- alat terutama pada industri pengolahan yang terbuka yang mengundang bahaya.
2. Curahan bahan yang dapat menyebarkan partikel- partikel dari bahan industri yang menyebabkan sakit.
3. Pencemaran lingkungan oleh limbah industri pengolahan yang dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan pekerja.
4. Sistem manajemen terbuka yang dapat mempengaruhi sikap kerja yang baik.

Selain keamanan kerja perlu juga memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dijalankan dan diterapkan di setiap tempat kerja (Perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu:⁶

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
2. Adanya sumber daya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan industri semakin kuat dan suatu perusahaan harus mampu bersaing dengan kompetitornya. Kekuatan yang ada

⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hlm. 154.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 179.

dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, salah satu diantaranya adalah tenaga kerja. Dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁷

Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁸

Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dalam hukum Islam adalah mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berfikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja ditempat kerja (dikantor, dipabrik, ditambang dan dimanapun tempat dia bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta satu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Keselamatan kerja dalam hukum Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya (*self control*), untuk menghindari bahaya disaat bekerja.

Salah satu masalah yang hampir setiap hari terjadi ditempat kerja adalah kecelakaan yang menimbulkan hal-hal yang tidak kita inginkan, seperti kerusakan

⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 6.

⁸Syeh Nurjadi, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Batu Alam*, diakses pada Tanggal 17 Februari 2017 dari situs : <http://repository.syekh Nurjati.ac.id/2374/1/EGGI%20GINANJARmin.pdf>.

peralatan kerja, cedera tubuh, kecacatan bahkan kematian. Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban atas kesehatan dan keselamatan kerja ini, yakni pada Pasal 86 menyatakan bahwa:⁹

- 1) Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Moral dan kesusilaan.
 - c. Merlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) dan 2 (dua) diselenggarakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Serta disebutkan juga dalam Pasal 87 ayat (1) dan (2) yaitu:

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- 2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dengan demikian perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang sehat dan selamat yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor dan penyebab terjadinya sebuah kecelakaan kerja, agar terciptanya kondisi kerja yang diinginkan seperti keselamatan dan sehat melakukan pekerjaan. Faktor- faktor gangguan keselamatan kerja adalah faktor yang sebenarnya yang dapat dikendalikan sehingga tingkat resiko yang dapat ditimbulkan dari beberapa faktor pengganggu

⁹ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010), hlm. 31.

dan faktor- faktor tersebut dapat diukur, dicegah, diminimalisir dan bahkan dapat dihindari.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam ketentuan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pihak pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe tidak memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan, dan setiap pekerja yang mengalami kecelakaan harus membayar sendiri biaya kecelakaan yang dideritanya seperti kecelakaan pada puntung jari, jatuh kayu, terbelah tangan, terjepit kaki dan bahkan ada yang pecah kaki dan jari tangan disaat mengangkat kayu.¹⁰

Dalam skripsi ini, penulis mengambil penelitian pada tiga pabrik kayu yang ada di Kecamatan Kuta Baroe, diantaranya yaitu pabrik kayu CV. Neu Eu Lon yang berdiri setahun setelah *Tsunami* yaitu awal tahun 2005, kemudian CV. Pelita Jati berdiri tahun 2012 dan CV Usaha Muda yang berdiri pada tahun 2013. Ketiga pabrik kayu ini memproduksi begitu banyak olahan kayu untuk dijual.

¹⁰Wawancara dengan Suprianto salah satu pekerja pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Selasa tanggal 14 Februari pukul 18.30 Wib yang bertempat di Desa Lamsabang, Kab. Aceh Besar.

Kayu yang diambil untuk diolah yaitu ada yang berasal dari wilayah Aceh Besar yaitu seperti Selawah, Melaboh, dan bahkan ada yang dari Tangse-Geumpang.¹¹

Pabrik yang dijadikan tempat pengolahan kayu di Kecamatan Kuta Baroe ini sudah memiliki kapasitas yang sangat besar dan sudah termasuk kategori usaha menengah, yaitu dengan pendapatan pertahun mencapai Rp5.000.000.000,- (lima milyar rupiah). Usaha menengah merupakan suatu usaha produktif yang memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah), sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,- (lima puluh milyar rupiah).¹²

Pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe ini mempekerjakan 10 sampai 50 pekerja dengan gaji perbulan dikira tergantung banyaknya pasokan kayu yang terjual yaitu bisa mencapai Rp1.800.000,- sampai Rp10.000.000,- belum termasuk biasa transportasi. Untuk transportasi biasanya pihak pabrik memakai becak atau mobil dengan biaya mencapai Rp. 50.000.00,- sampai Rp. 100.000.00,- sekali antar. Dalam masalah ini tidak terlalu ditekankan karena pihak pembeli kayu kebanyakan dari mereka mengambil langsung ketempat pabrik dengan menyediakan mobil atau becak pribadi untuk alat transportasinya.¹³

Dalam prosesnya pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe ini sudah banyak memakan korban jiwa, diantaranya ada yang pecah kaki, terbelah tangan, jatuh

¹¹Wawancara dengan Saiful Ahmad salah satu pemilik Panglong kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Minggu Tanggal 11 Februari, pukul 17.20 WIB yang bertempat di Desa Lambaro Dayah, Kab. Aceh Besar.

¹²Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

¹³ Wawancara dengan Syarifuddin salah satu pemilik Pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Selasa tanggal 14 Februari pukul 18.30 WIB yang bertempat diDesa Lamsabang, Kab. Aceh Besar.

kayu dan bahkan ada yang sampai puntung jari tangannya. Dari permasalahan tersebut pemilik pabrik tidak memberikan kompensasi apapun terhadap pekerja yang bekerja di pabrik miliknya yang terjadi kecelakaan selama bekerja. Padahal seharusnya pemilik pabrik kayu memberikan pertanggungjawaban terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal yang diuraikan diatas maka permasalahan yang muncul adalah belum maksimalnya perlindungan tenaga kerja pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Berangkat dari masalah tersebut peneliti menarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja di Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe kabupaten Aceh Besar).

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah antara lain :

1. Bagaimanakah perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar ?
2. Bagaimanakah Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan dan keselamatan kerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar ?

3. Bagaimanakah tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di perusahaan pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan dan keselamatan kerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di perusahaan pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami istilah yang terdapat dalam judul proposal ini, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah berikut ini:

1. Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak- hak diatas pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

2. Keamanan pekerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanyan suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan kerja (*job security*) adalah prospek untuk tetap memiliki pekerjaan tanpa ada rasa takut kehilangan atau dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan. Keamana kerja sering menjadi bagian dari ketentuan ketenagakerjaan yang dirancang untuk mengurangi ketidakpastian bagi karyawan dan pengusaha. Namun keamanan kerja juga dapat mengurangi produktivitas pekerja dan membatasi pergerakan sumber daya yang efisien anantara pekerjaan.

3. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- undang adalah hukum yang telah disahkan oleh badan legislatif atau unsur ketahanan yang lainnya. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

4. Perspektif hukum Islam

Perspektif adalah cara melukiskan sesuatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata, sudut pandang,

pandangan.¹⁴ Hukum menurut bahasa ialah menetapkan sesuatu pada sesuatu atau meniadakan ketetapan itu. Sedangkan menurut istilah hukum Islam adalah titah Allah yang berkaitan dengan aktifitas para mukallaf, baik berbentuk perintah, pilihan, maupun ketetapan. Hukum Islam tersebut digali dari dalil-dalilnya yang terperinci, yaitu Al-Qur'an, Sunnah, dan lain-lain yang diratifikasikan kepada kedua sumber tersebut.¹⁵

1.5. Kajian Pustaka

Menurut penelusuran yang telah peneliti lakukan, belum ada kajian yang membahas secara mendetail dan lebih spesifik yang mengarah kepada penelitian proposal ini. Diantara tulisan tersebut adalah skripsi yang ditulis oleh Khoirul Umam dalam skripsinya untuk Sarjana Ilmu hukum Islam yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*". Dalam skripsinya mengkaji tentang bagaimana pandangan islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pasal 187 undang-undang No. 13 tahun 2003. Dalam hal ini, skripsi tersebut menganalisis secara rinci tentang eksistensi tenaga kerja perempuan relevansinya terhadap kesetaraan gender. Serta dalam skripsi ini juga membahas tentang saksi hukum tentang pelanggaran terhadap tenaga kerja perempuan.¹⁶

¹⁴Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 679.

¹⁵Djazuli, *Ilmu Fiqh; Penggalan, Perkembangan, dan Penetapan Hukum Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group), hlm. 2.

¹⁶Khoirul Umam, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (Skripsi tidak dipublikasikan), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009.

Penelitian yang ditulis oleh Suci Seri Wahyuna dengan judul “*Jaminan Keselamatan Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 (Studi Kasus PT PLN (persero) Kitsumbagut Sektor Pembangkit Lueng Bata).*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pertanjian antara pekerja lapangan dan pihak perusahaan terhadap pekerja beresiko pada PT PLN (persero) Kitsumbagut Sektor Pembangkit Lueng Bata, mengetahui bentuk-bentuk resiko tanggungan perusahaan, dan juga mengetahui jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada pekerja lapangan pada perusahaan di tinjau dari hukum Islam dan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Kemudian tesis yang ditulis oleh Dian Oktaviani Saraswati yang berjudul “*Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan tenun PT. Musitec Kabupaten Pekalongan*”, dalam penelitian ini pemaparannya secara umum membahas tentang perlindungan, serta upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerjanya dimana fokus perusahaan lebih cenderung kepada keselamatan dan kesehatan pekerja.

Selanjutnya skripsi yang ditulis oleh Lis Afatihah yang berjudul “*Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam*”, fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah perlindungan pekerja pasal 9 dan 10 Undang-Undang No. 14 tahun 1969, Undang-Undang No. 3 tahun 1992, serta perlindungan pekerja dalam Islam menurut konsep *maqasid syari’ah*.

Selanjutnya, skripsi yang ditulis oleh Iqlima Rachmah berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak (Analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*” yang diterbitkan tahun 2017. Skripsi tersebut menjelaskan tentang bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dan membahas secara spesifik tentang pandangan Hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja kontrak dalam undang-Undang No. 13 Tahun 2003.¹⁷

Skripsi yang ditulis oleh Angel Purnamasari yang bertujul “*Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Di PT. Petrokimia Gresik*”, pembahasan dalam penelitian ini tentang resiko-resiko yang dihadapi para pekerja dan perlindungan serta upaya-upaya perlindungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari karya ilmiah diatas belum terdapat yang secara khusus membahas tentang perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan literatur yang telah ditemukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa skripsi yang akan peneliti lakukan adalah belum pernah diteliti dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.6. Metode Penelitian

Pada prinsipnya pada setiap penulisan karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang lengkap dan objektif serta memerlukan metode dan cara tersebut

¹⁷Iqlima Rachmah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja; Analisis Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar- Raniry, Banda Aceh, 2017.

sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas. Langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Sebuah keberhasilan penelitian sangat tergantung pada penggunaan metode yang tepat, yang digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan valid dari objek penelitian tersebut. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode penelitian dan akan membantu peneliti dalam menghasilkan sebuah karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis adalah suatu metode untuk menganalisa dan juga memecahkan masalah yang berkenaan dengan perlindungan ketenagakerjaan. Dengan kata lain metode deskriptif analisis mengambil masalah dan juga memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian diadakan, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis dengan diambil kesimpulannya.

Metode deskriptif analisis yang peneliti maksud disini adalah suatu metode untuk menganalisa dan memecahkan masalah yang bertujuan membuat gambaran yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang ingin diketahui.¹⁸ Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bersifat deduktif berdasarkan teori atau konsep yang bersifat

¹⁸ Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Graha Indonesia, 1998), hlm. 63.

umum diaplikasikan untuk menjelaskan seperangkat dan atau menunjukkan hubungan seperangkat data dengan yang lainnya.¹⁹

Dikatakan deskriptif karena bertujuan untuk memperoleh pemaparan yang objektif mengenai perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hal yang berkenaan dengan keamanan pekerja menurut hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 akan dibahas dan dianalisa berdasarkan data yang diperoleh dari pihak pekerja yang bekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.

1.6.2. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Teknik Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data, dimana penulis bertatap muka dan bertanya langsung.²⁰ Peneliti berkomunikasi langsung dengan responden untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan pembahasan seputar permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti.
2. Observasi, yaitu melukiskan dengan kata-kata secara cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya dan kemudian mengolahnya dengan mengadakan peninjauan langsung keobjek yang diteliti²¹, yaitu para

¹⁹ Bambang Sungono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2009), hlm. 37-38.

²⁰ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 136.

²¹ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 106.

responden yang mengetahui tentang sistem kerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.

1.6.3. Langkah-Langkah Analisa Data

Pengolahan dan analisis data adalah kegiatan yang mengolah data hasil pengumpulan data lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis. Setelah data berhasil dikumpulkan maka data akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta dan juga data akan dianalisis secara kualitatif yaitu berupa kata-kata bukan angka.

Data-data yang telah terkumpulkan dari hasil wawancara dan survei yang peneliti peroleh akan diolah dan diseleksi untuk disajikan dan dijabarkan dengan kata-kata yang lebih baik, selanjutnya akan diambil pokok pikiran yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang actual dan terperinci, mengidentifikasi masalah, serta membuat perbandingan atau evaluasi sehingga ditemukan suatu kesimpulan yang tepat dan dapat menjadi pedoman dalam menetapkan rencana yang akan datang.²²

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca mengikuti pembahasan skripsi ini, maka penulis membagi pembahasannya dalam empat bab yang masing-masing babnya saling berhubungan, sebagaimana tersebut dibawah ini.

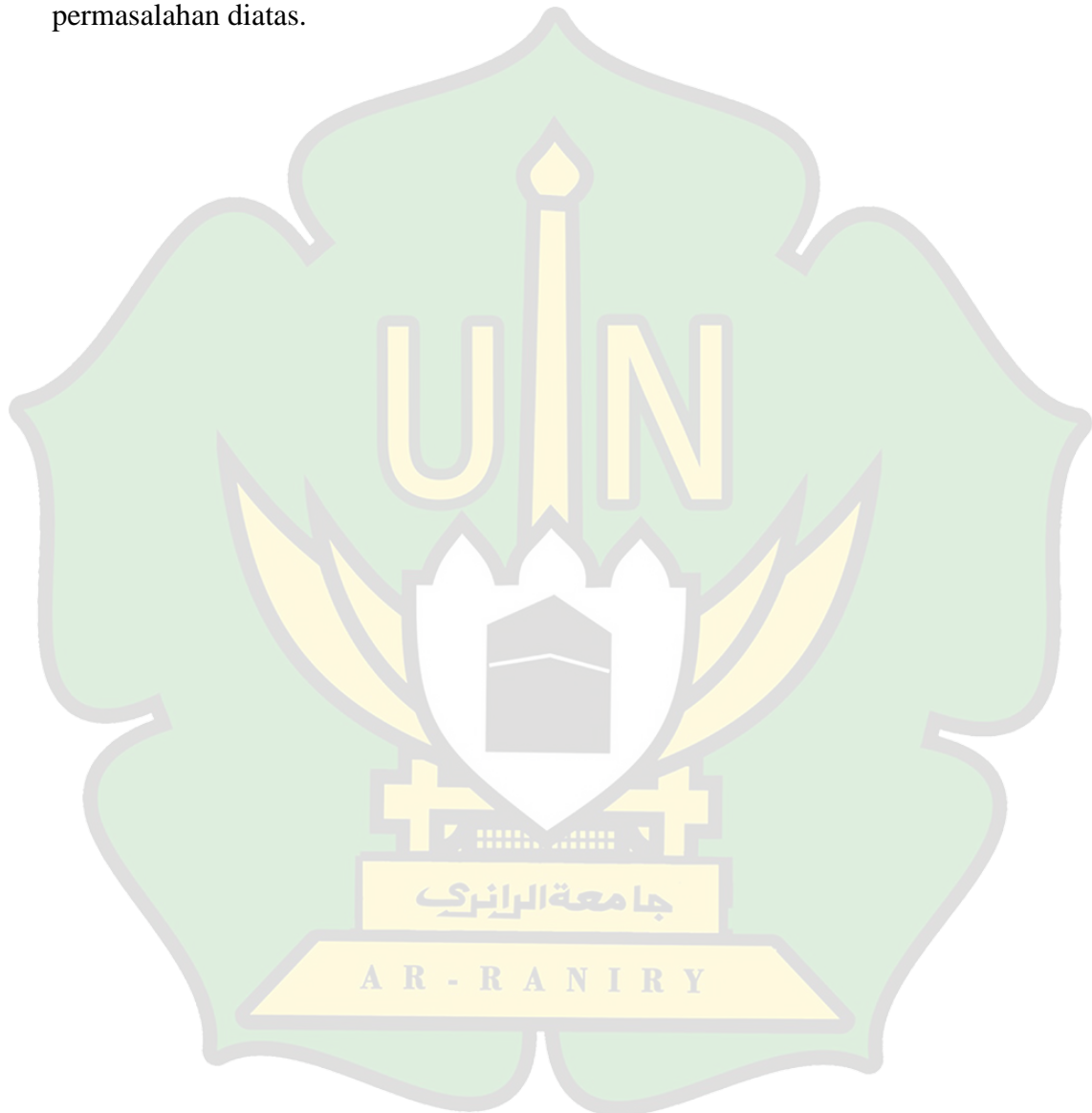
²² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 75.

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian yang terdiri dari: jenis penelitian, metode pengumpulan data, dan tehnik pengumpulan data, langkah-langkah analisa data dan sistematika pembahasan.

Bab dua membahas landasan teoritis tentang perlindungan tenaga kerja menurut UU No.13 dan hukum Islam yang meliputi perlindungan tenaga kerja dalam UU No.13 tahun 2003, menjelaskan tentang pengertian dan dasar hukum perlindungan tenaga kerja pabrik kayu, hak-hak pekerja dalam undang-undang keselamatan kerja, bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja, tujuan dan faktor keselamatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam, menjelaskan tentang pengertian, dasar hukum perlindungan tenaga kerja, bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja, hak-hak pekerja dan pemberi kerja dalam Islam.

Bab tiga membahas tentang perlindungan tenaga kerja terhadap pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, meliputi gambaran umum pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, bentuk perlindungan tenaga kerja pekerja pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, bentuk-bentuk resiko dan tanggungan pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar, tinjauan hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja pada pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar.

Bab empat merupakan bab penutup sebagai rumusan pembahasan yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas. Sebagai penutup akan memuat kesimpulan dan saran yang sesuai dan berhubungan dengan permasalahan diatas.



BAB DUA LANDASAN TEORITIS

2.1. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Hukum Islam

2.1.1. Pengertian

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja. Sesuai dengan Firman Allah dalam surat An-Nahl (16) ayat 97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan,”

Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah SWT dengan postur tubuh yang sebaik-baiknya dan dimuliakan dengan diberi kesempurnaan kepadanya dibandingkan makhluk yang lain. Namun, dalam keadaan tertentu manusia juga dapat lebih rendah derajatnya daripada hewan sekalipun, yaitu ketika manusia tidak memanfaatkan atau menyia-nyiaikan fasilitas yang dianugerahkan oleh Allah kepada mereka, seperti hati, mata, dan telinga. Manusia merupakan kesatuan dua unsur pokok yang tidak dapat dipisahkan dari unsur pokok jasmaniah dan juga kebutuhan pokok mental

rohaniah. Masing-masing unsur itu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Guna mempertahankan hidupnya manusia membutuhkan makan, minum, pakaian dan perlindungan.²³

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dituntut untuk bekerja. Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para Nabi yang merupakan manusia paling mulia pun melibatkan diri dalam bekerja keras untuk mencari nafkah. Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai abdullah (hamba Allah), yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat Allah SWT.²⁴

Rasulullah SAW bersabda:

عَنِ الْمِقْدَامِ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya: “Diriwayatkan dari Miqdam bahwa Rasulullah bersabda, “Tidak ada makanan yang lebih baik bagi seseorang kecuali makanan yang diperoleh dari hasil keringatnya sendiri. Nabi Daud juga makan dari hasil keringatnya sendiri”.²⁵

Kerja menurut Islam adalah meliputi segala bidang ekonomi yang dibolehkan oleh syara’ sebagai balasan kepada upah atau bayaran, pekerjaan

²³Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syari’ah Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*, (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2008), hlm. 63.

²⁴Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: dana Bhakti Waqaf, 1995), hlm. 2.

²⁵Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Bukhari*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2016), hlm. 300.

merupakan hak dasar manusia yang keberadaannya tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Tanpa memiliki pekerjaan, seorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lainnya.²⁶

2.1.2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah. Islam juga sangat memperhatikan kepentingan-kepentingan pengusaha dan buruh, juga usaha perlindungan buruh, juga hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam. Islam sebagai agama rahmatallil'alamini bertujuan untuk memberi kemaslahatan dan menolak kemudharatan bagi manusia. Hal ini diaplikasikan dalam bentuk perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Menurut al-Syatibi kemaslahatan tersebut terbagi kedalam tiga tingkatan, yaitu:

a. Kebutuhan *dharuriyat*

Kebutuhan *dharuriyat* ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia baik didunia maupun diakhirat. Ada lima hal yang termasuk dalam kategori ini, yaitu memelihara *agama*, memelihara *jiwa*, memelihara *akal*, memelihara *kehormatan* dan *keturunan*, serta memelihara *harta*.

b. Kebutuhan *hajiyyat*

²⁶Mulyanto Sumardi, *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1985), hlm. 100.

Kebutuhan *hajiyyat* ialah kebutuhan-kebutuhan sekunder, bilamana tidak terwujudnya maka tidak sampai mengancam keselamatannya, namun akan mengalami kesulitan.

c. Kebutuhan *tahsiniyat*

Kebutuhan *tahsiniyat* ialah tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi maka tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok diatas dan tidak pula menimbulkan kesulitan.²⁷

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan kerja bagi pemeluknya, yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan melarang membuat kerusakan di atas permukaan bumi ini, baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun orang lain. Sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 77 berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."²⁸

Al-Qur'an Surah Al-Maidah ayat 2 berbunyi:

²⁷ Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2005) , hlm. 233-234.

²⁸ (QS. Al-Qashash (68): 77).

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْبِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا
 ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
 تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا
 عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi baitullah sedang mereka mencari karunia dan keredhaan dari tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu, dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari masjidil haram, mendorong mu berbuat aniaya (kepada mereka), dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.²⁹”

Juga dalam Hadits Bukhari yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas,

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ ، الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya:”Dua nikmat yang sering tidak diperhatikan oleh kebanyakan manusia yaitu kesehatan dan waktu luang.³⁰ (H.R. Bukhari)

Setiap pekerja haruslah diperhatikan dengan baik dan dilindungi hak-haknya sebagai pekerja, dan Islam memerintahkan manusia untuk melakukan

²⁹ (QS. Al-Maidah ayat: 2).

³⁰ Abi ‘abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Juz IV*, (Beirut: Daar al-Kutub al-alamiyah, 1992), hlm. 218.

suatu pekerjaan dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan. Rasulullah SAW bersabda:

حَدِيثُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَنَّ رَجُلًا سَأَلَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْمُسْلِمِينَ خَيْرٌ قَالَ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ

Artinya: “Diriwayatkan dari Abdullah bin Amru bin Al-Ash radiallahu ‘anhuma katanya: Seseorang telah bertanya Rasulullah SAW:“Apakah sifat muslim yang paling baik ?” Rasulullah SAW bersabda: Seseorang yang menyelamatkan kaum muslimin dengan lidah dan tangannya.”³¹ (H.R. Bukhari-Muslim)

2.1.3. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Islam

Islam sebagai agama terakhir dan sempurna berlaku bagi segala zaman dan tempat, maka tidak lupa meletakkan dasar-dasar cara perjanjian yang diridhai oleh Allah SWT. Hubungan kerja merupakan suatu perjanjian atau aqad antara majikan dan buruh yang berisikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pemberi kerja, antara keduanya berdasarkan syarat yang ditetapkan oleh hukum.

Setelah perjanjian kerja diadakan dan disepakati bersama, maka timbullah hubungan kerja antara *ajir* dan *musta'jir*. Timbul hubungan hak dan kewajiban antara keduanya. Adapaun hak-hak pekerja tersebut yaitu:³²

1. Hak pilih

Hak ini muncul sebagai konsekuensi penerapan konsep musyawarah dan tanggungjawab kolektif untuk menjalankan hukum-hukum syara' dan mengatur kehidupan masyarakat. Tanggungjawab kolektif untuk penerapan hukum-hukum

³¹Tim Penerjemah Jabal, *Shahih Bukhari Muslim*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2008), hlm. 32.

³²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Managemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Graindo Persada, 2006), hlm. 64-70.

al-Qur'an juga merupakan tugas dan tanggungjawab setiap pribadi Muslim dalam masyarakat, namun ia bisa menunaikannya dengan anggota masyarakat lainnya.

2. Hak pengawasan dan partisipasi

Ini merupakan hak bagi setiap anggota masyarakat muslim, mereka saling bersekutu untuk mendapatkannya. Sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang Muslim adalah menunjukkan kebenarannya yang dilihatnya, dan ia tidak takut terhadap celaan yang akan diterimanya.

3. Hak untuk hidup

Hidup merupakan anugerah dari Allah Dzat sang Maha Pencipta yang diberikan kepada Hamba-Nya untuk beribadah dan memakmurkan kehidupan di muka bumi. Hidup merupakan hak asasi, dan setiap individu berkewajiban menjaga kehidupan orang lain sebagaimana kehidupan pribadinya. Negara harus memberikan rasa aman bagi kehidupan rakyatnya, kehidupan dan nyawa mereka tidak terancam dan dibawah intimidasi orang lain.

4. Hak untuk dihormati (kemuliaan)

Manusia memiliki kemuliaan, dan ia harus diberlakukan sesuai dengan nilai-nilai kebebasan yang telah diberikan Allah kepadanya. Orang yang melakukan tindak kejahatan berhak mendapatkan siksa dari penguasa. Ia tidak berhak untuk menghina dan merendahkan kemuliaan yang dimiliki oleh manusia.

5. Hak kebebasan

Kebebasan disini bukan berarti sebuah kebebasan yang bersifat mutlak, manusia bebas melakukan apa saja sesuai dengan keinginannya. Namun, kebebasan ini dibatasi dengan nilai, norma atau etika yang telah ditentukan Islam.

6. Hak untuk mendapatkan perlakuan sama

Sesuai Fitrah, manusia diciptakan sama, tidak ada keutamaan antara satu individu dengan individu lainnya manusia harus diberlakukan sama dihadapan hukum dan ketentuan Syari'ah, sistem peradilan. Allah berfirman dalam Surah An-Nahl Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

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

7. Hak untuk bekerja

Al-qur'an memberikan petunjuk untuk kemakmuran dan memanfaatkan fasilitas yang ada dibumi, Allah berfirman dalam surah Huud Ayat 61:

وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ هُوَ
أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ ۗ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ
مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾

Artinya:“Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya (maksudnya: manusia dijadikan penghuni dunia untuk menguasai dan memakmurkan dunia”.

8. Hak kepemilikan

Hak ini merupakan derivasi dari hak bekerja. Dengan bekerja ia akan mendapatkan harta dan berhak untuk mempunyai hak milik. Materi yang dihasilkan individu dari bekerja merupakan hak baginya. Ia berhak memilikinya tanpa adanya pengurangan, dan hartanya tidak boleh diambil orang lain, kecuali ada ketentuan dari syari'ah, seperti hak harta untuk dikeluarkan seperti zakat atau infaknya.

9. Hak mendapatkan upah

Upah yang diberikan kepada pekerja harus berupa harta atau piutang yang dibayarkan pada waktu tertentu. Namun dimungkinkan upah bisa berupa manfaat atau pekerjaan fisik lainnya. Tapi upah wajib diketahui jumlahnya oleh pekerja. Rasulullah bersabda: “Barangsiapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.” Begitu juga, upah harus dibayarkan langsung ketika pekerjaan telah selesai dilaksanakan, sebagaimana sabda Rasulullah: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.

Adapun kewajiban dari pekerja, yaitu:³³

1. Berpartisipasi dalam menegakkan hukum Allah

³³ *Ibid.*, hlm. 71-76..

Pegawai publik adalah individu yang bekerja untuk mewujudkan kemaslahatan bagi masyarakat muslim. Mereka bekerja pada sebuah sistem pemerintahan yang berfungsi memberikan pelayanan dan menjaga kemaslahatan individu dan masyarakat secara simultan. Untuk itu, kewajiban awal yang harus ditunaikan adalah berkontribusi dalam menegakkan hukum-hukum dan syari'ah Islam. Hal ini bisa dimulai dengan konsistensi setiap individu untuk menjalankan syari'ah, dan berusaha menjaganya dalam kehidupan.

Dengan demikian, loyalitas awal yang harus ditunjukkan oleh pekerja adalah patuh dan tunduk terhadap nilai-nilai syari'ah. Selain itu, pekerja juga berkewajiban untuk meluruskan segala bentuk penyimpangan dalam sistem manajemen, memberikan peringatan dan menunjukkan kesalahan dan kekhilafan, serta melakukan kejahtan korektif dan membenahi kesalahan yang ada.

2. Melaksanakan tugas dengan ikhlas dan cermat

Melaksanakan tugas adalah kewajiban mulia bagi seorang pekerja sebagai konsekuensi terhadap gaji yang diterimanya. Dalam melaksanakan tugas, seyogyanya ia tidak asal-asalan, akan tetapi ia harus bersikap profesional dan menjalankannya dengan sebaik mungkin. Sebagai pribadi Muslim mereka harus sadar bahwa tanggungjawab pekerjaan merupakan amanah, sebuah amanah yang tidak hanya meminta pertanggung jawaban dihadapan atasan, namun juga dihadapan Allah dihari perhitungan nanti (hisab).

3. Menegakkan Amanah

Sebagai bentuk menegakkan amanah dalam pekerjaan adalah tidak melakukan komersialisasi (eksploitasi) jabatan hanya untuk kemaslahatan dan kepentingan golongan tertentu. Islam memandang bahwa eksploitasi jabatan untuk kepentingan pribadi merupakan bentuk pengkhianatan kerja dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sesuai dengan Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Anfal ayat 27:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (Juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahuinya.”

4. Patuh dalam melaksanakan tugas atasan

Taat kepada pimpinan adalah sebuah keniscayaan untuk mengatur dan menjalankan kehidupan. Islam mendorong terciptanya sistem kehidupan dalam masyarakat muslim. Hal ini bisa dibangun dengan keta'atan terhadap pimpinan atas suatu yang disukai atau dibenci. Keta'atan ini bersifat mengikat dan wajib dilakukan sepanjang perintah pimpinan tidak bertentangan dengan nash syari'ah atau mengajak tindak maksiat. Jika perintah itu keluar dari nash syariah, maka tidak ada ketaatan. Islam berusaha membantu pribadi yang sadar, bertanggung jawab dan berani dalam menjalankan tanggung jawab. Mengetahui batasan keta'atan yang wajib, dan tidak akan taqlid buta pada pimpinan yang mengarah pada tindak maksiat.

2.1.4. Prinsip Ketenaga Kerjaan dalam Islam

Islam memberi perspektif mengenai ketenagakerjaan, ketenagakerjaan dalam Islam mempunyai prinsip-prinsip yang harus diperhatikan, prinsip ini adalah untuk memuliakan hak-hak pekerja dan juga termasuk sistem pengupahan. Dalam Islam terdapat empat prinsip ketenagakerjaan yaitu:

1) Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang dipresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan sistem apapun. Terlebih lagi adanya hak-hak yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam Al- Qur'an Surah Al-Jumu'ah: 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung.”

Ayat ini diperkuat hadits yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi:

“Tidaklah seorang diantara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”

3) Prinsip keadilan

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya. Sesuai Firman Allah dalam AL-Qur'an Surah al-Hadid ayat 25:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya:”Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama) Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

4) Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Aqad merupakan suatu bagian terpenting dalam sistem perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan , upah, waktu bekerja dan sebagainya. Aqad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja dan majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian

juga harus menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi, dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh pihak yang mempekerjakan. Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip upah itu harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Sebagaimana terangkum dalam sebuah hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi, "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang kerjakan".³⁴

2.2. Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

2.2.1. Pengertian

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Selain itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan

³⁴ Rahmat Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 248-252.

Indonesia, sehingga memudahkan pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*) untuk mempelajarinya.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh J. Panyaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang sedang melakukakn pekerjaan lain seperti sekolah dan pengurus rumah tangga.³⁵

Istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang belum bekerja atau pengangguran.³⁶

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 13-17.

³⁶ Rahmi Fathia, Skripsi: *Perlindungan Hak Pekerja Bagi Petugas Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Banda Aceh Menurut Perspektif Hukum Islam*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2016), hlm. 17.

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang ada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar negeri.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan,, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah, atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini yaitu tidak hanya berupa uang namun bisa juga dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;

- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruuh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mebayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 6).³⁷

2.2.2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

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

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 33-37.

harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.³⁸ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam:³⁹

1. Perlindungan Ekonomis

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-sehari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya atau yang disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan teknis

³⁸ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: Uin Maliki Malang, 2012), hlm. 36.

³⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 61.

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Istilah kesehatan, keselamatan, dan keamanan saling terkait erat. Istilah yang lebih luas dan lebih tersamar adalah istilah kesehatan, yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Umumnya, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Tujuan keamanan adalah melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah serta untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melaksanakan penugasan pekerjaan. Manajemen keselamatan kerja yang efektif menuntut adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman dan tentram. Program manajemen keselamatan kerja yang efektif terdiri dari:⁴⁰

a. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota

⁴⁰Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 245, 259-261.

perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya dicerminkan melalui tindakan-tindakan managerial.

Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manager, spesialis keselamatan kerja, dan spesialis Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya tugas-tugas tersebut mungkin bervariasi sesuai dengan besarnya perusahaan dan industrinya. Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kerjasama yang terus menerus dari para pekerja, manajer, dan yang lainnya. Para karyawan yang tidak di ingatkan akan adanya pelanggaran keselamatan kerja, yang tidak didorong untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja, atau yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan tentang keselamatan kerja mungkin akan tidak aman kerjanya.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan disetiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, dimana pertemuan ini juga ditiadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam pelatihan keselamatan

kerja, komunikasi yang terus menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga sangat penting.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja seringkali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja dimasa mendatang.⁴¹

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:⁴²

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai denganharkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁴¹ "Team Effort Help Employees Reduce Workplace Injuries," *Bulletin To management*, 29 Oktober 1998, hlm. 340.

⁴² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 137.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: "suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas". Dimana ada 4 faktor penyebabnya yaitu:

1. Faktor manusianya
2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya
3. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:
 - a. Perbuatan berbahaya; Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
 - b. Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
4. Faktor yang dihadapi; Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 - b) Biaya pengobatan dan perawatan korban;
 - c) Tunjangan kecelakaan;
 - d) Hilangnya waktu kerja;
 - e) Menurunnya jumlah maupun mutu produk.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan.⁴³

2.2.3. Tujuan Keselamatan Kerja

Dalam setiap hal yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya suatu ketentuan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tercantum didalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus.⁴⁴ Tujuan umum dari K3 yaitu:

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

Serta tujuan khusus antara lain:

- a. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran,peledakan dan penyakit akibat kerja;

⁴³ *Ibid.*, hlm. 142-143.

⁴⁴ Anonym. "Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja." <http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-managemen-k3-smk3.html> diakses tanggal 7 Maret 2014.

- b. Mengamankan mesin, instalansi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi;
- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia dan manusia dengan pekerjaan.



BAB TIGA

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP PEKERJA PABRIK KAYU DI KECAMATAN KUTA BAROE KABUPATEN ACEH BESAR

3.1. Gambaran Umum Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar

Kecamatan Kuta Baroe adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh, Indonesia. Kecamatan Kuta Baroe memiliki enam kemukiman dan 47 desa. Setiap kemukiman tersebut terdiri dari empat sampai sepuluh desa. Diantaranya yaitu:

1. Mukim Ateuk
2. Mukim Bung Cala
3. Mukim Lamblang
4. Mukim Lambaro
5. Mukim Leupung
6. Mukim Meulayo⁴⁵

Di kecamatan Kuta Baro terdapat banyak pabrik kayu yang mengolah bahan mentah kayu menjadi kossen kayu untuk digunakan sebagai bahan pembuatan rumah dan banyak pula diolah menjadi bahan-bahan perabotan. Pabrik kayu merupakan usaha perseroan yang bergerak dibidang mebel yang mengelola bahan baku menjadi alat-alat perabotan rumah, kantor dan lain-lain.

Adapun tujuan dari pendirian pabrik kayu ini adalah:

1. Untuk memberikan lapangan kerja bagi masyarakat yang mempunyai minat dan prestasi yang baik, yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

⁴⁵<https://acehbesarkab.bps.go.id>>statictable.

2. Untuk memperoleh keuntungan bagi pekerja, dan dari perolehan keuntungan tersebut dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.⁴⁶

Dalam penelitian ini penulis mengambil data dari tiga pabrik kayu yang ada di Kecamatan Kuta Baroe. Ketiga pabrik kayu ini telah memiliki kapasitas yang besar dan sudah memiliki surat izin untuk mendirikan pabrik kayu. Dengan demikian sebelum menganalisis lebih lanjut permasalahan ini, untuk terlebih dahulu penulis narasikan secara singkat beberapa pabrik kayu yang menjadi lokasi kajian dan studi penulis yang berada di Kecamatan Kuta Baroe.

1. CV. Neu Eu Lon

CV. Neu Eu Lon terletak di desa Lamsabang dan berdiri setahun setelah *Tsunami*, yaitu pada tahun 2005 dengan luas tanah mencapai dua hektar dengan jumlah pekerja 24 pekerja tetap dan 15 pekerja tidak tetap. Pekerja di pabrik kayu ini tidak hanya berasal dari dalam daerah saja namun banyak diantaranya yang berasal dari luar daerah seperti dari Medan. Terdapat 24 pekerja dari Medan dan empat nya berasal dari Kecamatan Kuta Baroe itu sendiri. Pemberian gaji pekerja pada pabrik kayu CV. Neu Eu Lon diberikan dua bulan sekali dengan angka minimal Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) dan maksimalnya mencapai Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) sampai Rp7.000.000,- (tujuh juta rupiah) dalam

⁴⁶ Wawancara dengan Gissin Pratama salah satu pekerja pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 1 Agustus pukul 17.30 WIB yang bertempat di Desa Lamsabang, Kab. Aceh Besar.

sekali pengambilan. Dan bagi pekerja lembur terdapat penambahan gaji yaitu Rp300.000,- sampai Rp.5000.000,- perorangnya.⁴⁷

Namun jika sewaktu-waktu banyaknya permintaan kubit kayu yang harus diproduksi maka gaji karyawan bisa mencapai sampai Rp8.000.000,- (delapan juta rupiah) perorangnya. Lama kerja dalam sehari dilakukan dengan dua *shift* yaitu pagi pada pukul 07.00-12.00 WIB dan dilanjutkan setelah shalat zuhur pukul 13.30-18.00 WIB dan *shift* malam pukul 20.00-23.00 WIB tergantung pada pemasokan kayu yang diterima. Jam lembur ditambahkan tiga jam setelah jam *shift* biasa selesai.⁴⁸

Pertama kali berdiri pabrik kayu ini ditangani sendiri oleh pemiliknya dengan modal yang minim, ditambah dengan peralatan pertukangan yang sederhana serta dibantu oleh beberapa pihak anggota keluarga. Pabrik kayu ini membutuhkan banyak tenaga kerja karena banyaknya pesanan kayu dan olahan kayu, maka penambahan anggota kerja dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Latar belakang berdirinya pabrik kayu ini karena pihak *owner* melihat adanya peluang pasar yang besar untuk dijadikan tempat usaha kayu, karena pada awalnya *owner* membeli kayu dari pabrik untuk keperluan pribadinya dalam membangun rumah.⁴⁹

⁴⁷ Wawancara dengan Syariffuddin salah satu pemilik pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 1 Agustus pukul 18.00 WIB yang bertempat di Desa Lamsabang, Kab. Aceh Besar.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

2. CV. Pelita Jati

Pabrik kayu CV. Pelita Jati berdiri pada tahun 2012 dan terletak di Desa Tumpok Lampoh, dengan luas tanah mencapai tiga hektar dan terdiri dari 30 pekerja tetap dan 20 pekerja tidak tetap. Pekerja dipabrik kayu ini rata-rata berasal dari luar daerah yaitu kebanyakan dari mereka berasal dari Medan dan beberapa diantaranya berasal dari Aceh Besar dan Aceh Selatan. Di pabrik kayu CV. Pelita Jati ini tidak ada pemberian gaji khusus yang diberikan perbulannya. Pemberian gaji pekerja ditentukan berdasarkan pasokan kayu yang diolah, semakin banyak pasokan kayu maka semakin banyak pula gaji pekerja, yaitu misalnya dalam satu hari kayu yang terjual mencapai Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah). Maka dalam pembagiannya gaji Rp10.000.000,- itu 25% (dua puluh lima persen) nya untuk pemilik pabrik, selebihnya dibagi kepada seluruh pekerja yang menangani pengolahan kayu tersebut.⁵⁰

Pendapatan pabrik kayu CV. Pelita Jati perharinya minimal Rp10.000.000,- bahkan sampai Rp15.000.000,- (lima belas juta rupiah), namun berkurang hingga Rp8.000.000,- (delapan juta rupiah) jika musim hujan biasanya diakhir tahun. *Shift* kerja dipabrik kayu ini dibagi dalam dua *shifts*. Namun dapat berubah sewaktu-waktu jika diperlukan, misalnya jika banyaknya pasokan kayu yang masuk itu bisa saja pekerja memulai bekerja dari sebelum subuh hingga malamnya. *Shift* kerja pagi dari pukul 07.00-12.00 WIB dilanjutkan pukul 14.00-18.00 WIB. *Shift* malam dimulai pukul 20.30- 24.00 WIB.⁵¹

⁵⁰Wawancara dengan Mustafa salah satu koordinator pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 17.00 WIB yang bertempat di Desa Tumpok Lampoh, Kec. Kuta Baroe Kab. Aceh Besar.

⁵¹*Ibid.*

Untuk gaji pekerja lembur pabrik kayu CV. Pelita Jati ini tidak ada pemberian gaji khusus dan bahkan tidak ada tambahan gaji bagi para pekerja lembur, semua gaji dihitung sama dan tidak ada penambahan. Termasuk konsumsi pekerja pabrik kayu juga tidak disediakan baik siang maupun malam, semua pekerja wajib membawa makanan sendiri dari rumah sebagai pemenuhan konsumsi ketika istirahat dan lapar disaat kerja.⁵²

3. CV. Usaha Muda

Pabrik kayu CV. Usaha Muda terletak di Desa Cot Raya yang berdiri pada tahun 2013 dengan luas pabrik mencapai dua hektar. Asal usul berdirinya pabrik ini awalnya pihak *owner* melihat banyaknya permintaan kayu dan perlunya penyediaan lapangan kerja terhadap masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Akan tetapi pekerja di pabrik kayu ini mayoritasnya berasal dari Medan hanya beberapa diantara mereka yang berasal dari wilayah Aceh Besar. Pabrik kayu CV. Usaha Muda memiliki lima belas pekerja tetap dan enam pekerja tidak tetap. Pemberian gaji pekerja dihitung bersih perorang yaitu Rp2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah) sampai Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) perbulannya.⁵³

Shift kerja di pabrik kayu ini mulai pukul 07.30-12.30 WIB dan dilanjutkan pukul 14.00-18.30 WIB tanpa adanya *shift* malam. Semua pasokan kayu yang masuk meskipun banyaknya permintaan pihak pabrik tetap tidak menyediakan jam lembur bagi para pekerja. Untuk biaya konsumsi pekerja pagi dan siang semuanya ditanggung oleh pabrik demi kenyamanan dan tepat waktu

⁵² *Ibid.*

⁵³Wawancara dengan Khairul salah satu koordinator pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Kamis tanggal 13 September pukul 17.30 WIB yang bertempat di Desa Cot Raya, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

dalam bekerja. Permintaan kayu di pabrik ini bisa mencapai 200 kubik lebih perbulannya dengan pengelusran tujuh kubik perharinya. Satu kubik dihitung Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah), sehingga pendapatan keseluruhan pabrik sekitar Rp120.000.000,- (seratus dua puluh juta rupiah) perbulannya.⁵⁴

3.2. Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Pada Pekerja Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁵⁵ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja yang utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga

⁵⁴*Ibid.*

⁵⁵Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maliki Malang, 2012), hlm. 36.

kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan, sehingga harus diatur dengan regulasi yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja, dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁵⁶

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerjaan/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja

⁵⁶ [Etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf](https://etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf).

karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan seperti ini biasa disebut dengan jaminan sosial.⁵⁷

Berbicara mengenai perlindungan tenaga kerja, maka yang dimaksudkan disini adalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja ditempat kerja yang dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah kejadian kecelakaan yang terjadi ditempat kerja khususnya dilingkungan industri, yang disebabkan oleh faktor peralatan teknis, lingkungan kerja, dan pekerja itu sendiri.⁵⁸ Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan di pabrik kayu CV. Neu Eu Lon, bahwa upaya perlindungan yang diberikan oleh pihak pabrik kayu terhadap pekerja dengan adanya sarana kerja untuk melindungi pekerja dari berbagai resiko kerja adalah:

1. Masker (alat penutup hidung dan mulut)

Masker untuk perlindungan dari debu pabrik.

2. P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)

P3K disediakan oleh pihak pabrik sebagai bentuk pertolongan pertama bagi pekerja yang mengalami kecelakaan.⁵⁹

Berbeda dengan CV. Neu Eu Lon, CV. Usaha Muda selain menyediakan masker dan kotak P3K pabrik ini juga menyediakan peralatan tambahan berupa

⁵⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) , hal. 78.

⁵⁸Digilid.esaunggul.ac.id>UEU-U...

⁵⁹ Wawancara dengan Indra Lesmana salah satu pekerja kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Selasa tanggal 31 Juli pukul 12.25 WIB yang bertempat di Desa Lamsabang, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

kaos kaki dan sarung tangan. Hal ini dimaksudkan supaya keselamatan pekerja lebih terjamin dan terlindungi dari kecelakaan akibat kerja.⁶⁰

Akan tetapi kenyataannya dilapangan sebahagian dari pekerja tidak menggunakan sarana tersebut karena kurangnya kesadaran pekerja untuk melindungi diri dari resiko kerja, terutama resiko jangka panjang. Ketidapatuhan dan keengganan sebagian tenaga kerja untuk memakai peralatan pelindung diri didasarkan pada berbagai alasan, misalnya kewajiban bagi tenaga kerja untuk memakai masker atau alat penutup hidung dan mulut dirasakan tidak enak dan tidak nyaman karena sulit bernafas serta kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan pada pabrik kayu CV. Pelita Jati, pihak pemilik pabrik tidak menyediakan alat pelindung diri apapun untuk para pekerja yang bekerja pada pabrik kayu tersebut. Semua alat pelindung diri ditanggung sendiri oleh para pekerja dengan membawanya dari rumah. Jika sesekali pekerja lupa membawa alat pelindung diri dari rumah, maka pihak bekerja hanya bekerja dengan seadanya tanpa adanya alat pelindung diri yang digunakan.⁶¹

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada pabrik kayu yang belum menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan standar pekerja. Alat pelindung diri yang tidak kalah pentingnya untuk melindungi kesehatan pekerja adalah sepatu sebagai alat pelindung kaki untuk menghindari

⁶⁰ Wawancara dengan Muslim salah satu pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu 14 Januari pukul 17.00 WIB yang bertempat di Desa Cot Raya, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

⁶¹ Wawancara dengan Bang Gam salah satu pekerja kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Selasa tanggal 13 September pukul 18.15 WIB yang bertempat di Desa Tumpok Lampoh, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

potongan kayu dan mesin. Helm untuk melindungi kepala pekerja dari jatuhnya kayu saat mengangkat kayu dari mobil dan pabrik, kacamata bagi pemotong kayu yang berhadapan langsung dengan mesin. Mantel dikala bekerja disaat hujan dan sarung tangan diberikan kepada pekerja dengan pertimbangan agar jari-jari akan bebas dari leluasa serta tidak menghambat kerja.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe belum terlaksana dengan baik. Para pekerja masih belum mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan yang baik seperti pemakaian alat pelindung diri. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Alat Pelindung Diri Nomor 8 Tahun 2011, menjelaskan bahwa:⁶²

- 1) Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja.

Disebutkan juga dalam pasal 3 ayat (1) dan (2) yaitu:

- 1) APD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:
 - a. Pelindung kepala
 - b. Pelindung mata dan muka
 - c. Pelindung telinga
 - d. Pelindung pernapasan beserta perlengkapannya
 - e. Pelindung tangan
 - f. Pelindung kaki
- 2) Selain APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk APD:
 - a. Pakaian pelindung
 - b. Alat pelindung jatuh perorangan
 - c. pelampung

Serta disebutkan dalam Pasal 4 ayat (1) Huruf m “Alat Pelindung Diri wajib digunakan ditempat kerja dimana terdapat/menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran”.

⁶²Permenaker No. 8 Tahun 2011 Tentang Alat Pelindung Diri.

Bukan hanya menyediakan alat pelindung diri saja, namun pihak pemilik pabrik juga harus mendaftarkan para pekerja pada BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) ketenagakerjaan karena pada dasarnya undang-undang mewajibkan setiap pekerja termasuk pekerja asing yang bekerja di Indonesia paling singkat enam bulan untuk menjadi Peserta Program Jaminan Sosial. Dalam undang-undang BPJS ini dibentuk 2 Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), yaitu BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁶³

Namun fakta yang terjadi dilapangan, tidak ada satupun pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe yang menyediakan BPJS ketenagakerjaan kepada seluruh pekerjanya, padahal setiap satu pabrik kayu terdapat lima belas sampai tiga puluh pekerja tetap yang bekerja pada pabrik kayu tersebut. Dengan demikian sesuai dengan Pasal (2) ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) Nomor 14 Tahun 1993 menyatakan bahwa: "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) perbulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."⁶⁴ Seharusnya pihak pemilik pabrik kayu sudah diwajibkan untuk

⁶³Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

⁶⁴Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993.

mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS ketenagakerjaan, karena sudah melebihi 10 orang pekerja dan berpenghasilan lebih dari Rp1.000.000,- perbulan.

3.3. Bentuk-Bentuk Resiko Kerja dan Tanggungan Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar

Dalam pengolahan dan banyaknya jumlah tenaga kerja dalam suatu pabrik mengakibatkan terjadinya resiko yang berdampak negatif yaitu resiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Proses produksi yang dilakukan dipabrik kayu menimbulkan kecelakaan kerja yang biasa terjadi akibat kelalaian pekerja dalam melakukan kegiatan produksi, tidak memakai alat pelindung diri secara lengkap, faktor lingkungan kerja yang tidak aman, dan kurangnya kehati-hatian.⁶⁵

Sedangkan penyakit akibat kerja, menurut Keppres RI (Keputusan Presiden Republik Indonesia) Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja adalah penyakit yang disebabkan pekerjaan atau lingkungan kerja. Penyakit akibat kerja terjadi karena faktor fisik, kimia, biologi, ataupun psikologi ditempat kerja. Merupakan penyakit yang didapat dan terjadi setelah melakukan pekerjaan. *World Health Organization* (WHO) membedakan empat kategori penyakit akibat kerja:

1. Penyakit yang hanya disebabkan oleh pekerjaan, misalnya *pneumoconiosis* yaitu akibat penimbunan debu didalam paru-paru.

⁶⁵ Wawancara dengan Sofyan salah satu pekerja kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 1 Agustus pukul 12.15 WIB yang bertempat di Desa Lamsabang, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

2. Penyakit yang salah satu penyebabnya adalah pekerjaan, misalnya *karsinoma bronkhogenik* (tumor) yang disebabkan oleh bahan kimia, virus, dan radiasi sinar matahari.
3. Penyakit dengan pekerjaan merupakan salah satu penyebab diantara faktor-faktor penyebab lainnya, misalnya *bronkhitis khronis* yang menyebabkan batuk dan gangguan pernapasan.
4. Penyakit dimana pekerja mempeberat suatu kondisi yang sudah ada sebelumnya, misalnya asma.⁶⁶

Penyakit akibat kerja yang sering terjadi adalah penyakit demam, malaria, mata merah, flu, dan gangguan sistem pernapasan, dikarenakan setiap harinya pekerja melakukan proses pernapasan dan secara tidak langsung mereka menghirup udara berdebu yang sangat tidak baik bagi kesehatan. Keluhan yang paling banyak terjadi adalah keluhan gangguan pernapasan dan mata merah yang diakibatkan oleh banyaknya debu yang ada dilingkungan pabrik tersebut.⁶⁷

Berdasarkan hasil pengamatan penulis mengenai lingkungan di pabrik kayu tersebut memiliki kualitas debu yang dapat dikatakan berpotensi buruk terhadap kesehatan pekerja. Hal ini diakibatkan oleh proses pengolahan kayu mulai dari yang masih mentah menjadi bentuk kossen yang baru bisa diproduksi menjadi alat perabotan. Hasil wawancara dengan pekerja pabrik kayu CV. Neu Eu Lon yang bernama Suprianto disebutkan bahwa, telah banyak kecelakaan yang dialami oleh pekerja, pada dua tahun terakhir telah terjadi 5 kecelakaan yang

⁶⁶ https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepres_22_1993.pdf.

⁶⁷ Wawancara dengan Sofyan salah satu pekerja kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 1 Agustus pukul 12.25 WIB yang bertempat di Desa Lamsabang, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

dialami oleh para pekerja antara lain; tertimpa kayu diatas kaki yang menyebabkan pecahnya jari kaki, puntung jari kaki, terbelah tangan, terjepit kaki dan bahkan ada yang pecah kaki dan jari tangan disaat mengangkat kayu. Dan kecelakaan ini terus terjadi hampir setiap tahunnya. Bentuk resiko kerja yang terjadi ini hanya sebatas ditanggung membawa korban kerumah sakit terdekat. Namun dalam hal pengobatan pihak pabrik tidak menanggung biaya pengobatan, korban membiayai pengobatan dengan uangnya sendiri.

Kejadian serupa juga dialami oleh pekerja pada CV. Pelita Jati, salah satu pekerja meninggal dunia akibat tertimpa kayu dibagian dada. Pihak pabrik tidak memberikan jaminan berupa uang tunjangan kematian dan biaya pemakaman, akan tetapi mereka hanya memberikan sedikit bantuan berupa shadaqah seikhlasnya untuk biaya konsumsi selama tujuh hari setelah kematian.⁶⁸ Begitu juga hal nya dengan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada pabrik kayu CV. Usaha Muda, seperti kecelakaan yang dialami oleh Irwan yaitu pecah tiga jari tangan akibat tertimpa kayu. Namun pihak pemilik pabrik tidak menanggung biaya pengobatan pekerja yang mengalami kecelakaan tersebut, sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus menanggung semua biaya pengobatan yang dibebankan kepadanya oleh pihak rumah sakit.⁶⁹

3.4. Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Pada Pabrik Kayu Kecamatan Kuta Baroe Aceh Besar

⁶⁸ Wawancara dengan Mustafa salah satu koordinator pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu tanggal 12 September pukul 17.00 WIB yang bertempat di Desa Tumpok Lampoh, Kec. Kuta Baroe. Kab. Aceh Besar.

⁶⁹ Wawancara dengan Irwan salah satu pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Rabu 14 Januari pukul 17.00 WIB yang bertempat di Desa Cot Raya, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

Islam adalah agama rahmat bagi semesta alam yang menjunjung tinggi nilai-nilai universal manusia. Islam sangat memperhatikan hak dan kewajiban semua manusia, termasuk kaum pekerja dan buruh. Ajaran yang dapat dilihat dari beberapa hadits jelas memberikan jaminan nyata bahwa kaum pekerja harus bekerja dalam keadaan nyaman, jauh dari ancaman PHK, keterlambatan pemberian gaji, tuntutan pekerjaan diluar batas kemampuan manusia dan lain sebagainya. Maka Islam telah memberikan gambaran betapa pentingnya buruh dan pekerja dalam kehidupan manusia. Sehingga Islam memberikan nilai-nilai yang kuat sebagai bentuk perlindungan terhadap kaum buruh dan pekerja. Seperti yang terkandung dalam hadist yang diriwayatkan Oleh Muslim.

Nabi Muhammad SAW bersabda:

حَدِيثُ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ بِهَا كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ كُرْبًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya: “Diriwayatkan dari Ibnu Umar radhiallahu ‘anhuma katanya: Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya. Dia tidak boleh menzalimi dan menyusahkannya. Barangsiapa yang mau memenuhi hajat saudaranya maka Allah pun akan bekenan memenuhi hajatnya. Barangsiapa yang melapangkan satu kesusahan kepada seorang muslim, maka Allah akan melapangkan salah satu kesusahan diantara kesusahan-kesusahan hari kiamat nanti. Barangsiapa yang menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat”.⁷⁰ (H.R. Muslim)

⁷⁰ Tim Penerjemah Jabal, *Shahih Bukhari Muslim*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2008), hlm. 465.

Juga disebutkan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari. Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ: سَأَ بَنْتُ رَجُلًا فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ؟ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ، إِخْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَحْوَهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّ يَأْكُلُ، وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّ يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنَّكُمْ لَتُفْتَمُوا هُمْ فَأَعِينُوهُمْ. [رواه البخاري: 30]

Artinya: “Dari Abu Dzar, ia berkata,”aku pernah mencela dengan seseorang, lalu aku menghina dengan menyebut-nyebut ibunya. Seketika itu juga, Nabi SAW bersabda kepadaku, ‘wahai Abu Dzar, apakah engkau menghina dengan menyebut-nyebut ibunya. Sungguh engkau adalah yang pada dirimu masih terdapat perbuatan jahiliyyah. Saudara kalian adalah sama dengan budak kalian. Allah menjadikan mereka berada didalam tanggungan kalian. Barangsiapa yang saudaranya berada didalam tanggungannya, maka hendaklah ia memberinya makan dari apa yang biasanya dia makan, dan memberi pakaian dari apa yang biasanya dia pakai, dan hendaklah kalian tidak membebani mereka melebihi kemampuannya. Jikalau kalian membebani mereka, maka bantulah mereka⁷¹.” (HR. Al-Bukhari: 30)⁷²

Islam sebagai konsep dasar agama menempatkan posisi pekerja yang berhak mendapatkan kesejahteraan dalam lingkup kerjanya. Islam memiliki prinsip-prinsip dalam memandu hubungan sebuah pekerjaan, antara lain; prinsip kesetaraan (*musawah*) dan prinsip keadilan (*‘adalah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang langsung membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam tenaga maupun upah. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.

⁷¹ سَأَ بَنْتُ: terjadi saling cela antara aku dan dirinya, فَعَيَّرْتُهُ: dinisbatkan kepada orang yang mencela. حَوْلُكُمْ: budak dan pembantu kalian, مَا يَغْلِبُهُمْ: yang melemahkan-memayahkan mereka.

⁷² Imam Az-Zabidi, *Mukhtashar Shahih Bukhari*, (Jakarta: Ummul Qura, 2016), hlm. 77.

Prinsip keadilan (*'adalah*) adalah prinsip yang dirasa cukup ideal, karena keadilan menempatkan para pihak untuk memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi semua kewajibannya. Kesejahteraan tersebut tidak hanya ditinjau dari terpenuhinya unsur kebutuhan jasmani seperti makan dan tempat tinggal, namun termasuk kebutuhan rohani seperti ketenangan, kenyamanan, perlindungan dan kesamaan kedudukan dalam hukum dan peradilan.⁷³

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan perusahaan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari perusahaan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dan Islam sangat mengutamakan kesejahteraan umatnya baik dari diri sendiri maupun orang lain.

Maqashid berarti tujuan Allah dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Tujuan dari agama Islam itu sendiri adalah menjaga kemaslahatan umat (*maqasid syari'ah*), yang salah satunya adalah menjaga jiwa. *Maqasid syari'ah* ialah suatu keharusan demi tercapainya maslahat dunia dan akhirat. Apabila kemaslahatan tersebut tidak tercapai maka kemaslahatan dunia tidak akan terlaksana, bahkan menimbulkan kerusakan. Kemaslahatan yang akan diwujudkan itu menurut Abu Ishaq al-Syatibi dibagi kedalam tiga tingkatan, yaitu:⁷⁴

a. Kebutuhan *dharuriyat*

⁷³Diakses pada tanggal 14 Desember dari situs:<http://msikepri.wordpress.com/2011/12/08/kedudukan-dan-konsep-buruh-dalam-islam/>.

⁷⁴ Satria Efendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Predana Media Grup, 2005), hlm. 233-236.

Kebutuhan *dharuriyat* ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia baik didunia maupun diakhirat. Yang termasuk dalam kategori ini, yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara kehormatan dan keturunan, serta memelihara harta.

b. Kebutuhan *hajiyyat*

Kebutuhan *hajiyyat* ialah kebutuhan-kebutuhan sekunder, bilamana tidak terwujudnya maka tidak sampai mengancam keselamatannya, namun akan mengalami kesulitan.

c. Kebutuhan *tahsiniyat*

Kebutuhan *tahsiniyat* ialah tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi maka tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok diatas dan tidak pula menimbulkan kesulitan.

Hal ini juga diatur dalam Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:⁷⁵

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

⁷⁵Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas tentang keselamatan kerja terhadap pekerja. Disamping itu pekerja juga harus mengetahui apa saja yang menjadi hak kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tidak ada pihak yang diabaikan hak maupun kewajibannya. Penerapan jaminan keselamatan di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe tidak sesuai dengan hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti tidak terpenuhinya jaminan terhadap keselamatan pekerja dari resiko yang dialami, pihak pabrik tidak menyediakan alat pelindung diri secara lengkap bagi pekerja pada pabrik, kurangnya perhatian khusus dari pihak pabrik terhadap keselamatan para pekerja seperti tidak terdaftarnya para pekerja pada lembaga BPJS⁷⁶, sehingga keselamatan pekerja tidak terjamin seperti yang telah diatur dalam hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah penulis uraikan diatas.

⁷⁶Wawancara dengan Hiwan salah satu koordinator pekerja kayu di Kecamatan Kuta Baroe. Pada hari Jumat tanggal 14 September pukul 17.15 WIB yang bertempat di Desa Cot Raya, Kec. Kuta Baroe, Kab. Aceh Besar.

BAB EMPAT PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini penulis akan menjabarkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan tenaga kerja pada pekerja pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar terdiri dari penyediaan masker, dan kotak P3K, sarung tangan, dan kaos kaki. Namun perlindungan tenaga kerja pada pekerja pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe ini masih belum terlaksana dengan baik yaitu pertama penyediaan alat pelindung diri yang masih belum lengkap, tidak terdaftarnya para pekerja pada BPJS dan kurangnya kesadaran dari pihak pekerja dalam menanggulangi terjadinya resiko kerja seperti tidak menggunakan alat pelindung diri sebagai mana yang telah disediakan. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, berupa penyediaan BPJS ketenagakerjaan dan alat pelindung diri secara lengkap.
2. Dari ketiga pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe yang menjadi fokus penelitian penulis bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan kerja pekerja pabrik kayu masih sangat kurang, karena pihak pemilik pabrik

kurang memperhatikan terkait dengan kesehatan dan keselamatan para pekerja sehingga keselamatan para pekerja belum terjamin sepenuhnya.

3. Hukum Islam menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan, Islam adalah agama yang sangat memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan bagi umatnya didalam bekerja, tujuan dari agama Islam itu sendiri adalah memberikan kemaslahatan (*maqasid syari'ah*) yaitu menjaga jiwa, agama, akal, keturunan dan harta sehingga dapat terjamin keselamatan dunia dan akhirat. Akan tetapi pada kenyataannya apa yang diatur dalam undang-undang dan hukum Islam belum diterapkan sepenuhnya di tiga pabrik kayu di Kecamatan Kuta Baroe tersebut.

4.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis menyarankan beberapa hal dalam karya ilmiah ini, yaitu:

1. Pihak pabrik diharapkan dapat memfasilitasi alat pelindung diri secara lengkap supaya kecelakaan terhadap pekerja lebih berkurang, adanya penyediaan konsumsi bagi pekerja yang bekerja lembur karena tidak semua pabrik menyediakan alat konsumsi bagi para pekerja, dan adanya penetapan upah yang sesuai dengan pekerjaan seperti adanya penambahan gaji bagi pekerja lembur.
2. Pihak pekerja setidaknya memahami dan mempelajari bagaimana perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja yang telah diatur dalam Undang-Undang dan hukum Islam supaya dapat mempertahankan hak-

haknya apabila tidak terpenuhi. Sehingga para pekerja mengetahui apa yang menjadi hak pekerja.

3. Diharapkan kepada pemerintah supaya melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi terhadap pekerja terutama di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe karena masih rentan terjadinya kecelakaan dan kurangnya perhatian khusus dari pihak pabrik dalam menangani kasus ini.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abi 'abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Juz IV*, (Beirut: Daar al-Kutub al-alamiyah. 1992).
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Managemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Graindo Persada, 2006).
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010).
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Bambang Sungono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2009).
- Djazuli, *Ilmu Fiqh; Penggalan, Perkembangan, dan Penetapan Hukum Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group).
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Iqlima Rachmah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja; Analisis Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar- Raniry, Banda Aceh, 2017.
- Imam Az-Zabidi, *Mukhtashar Shahih Bukhari*, (Jakarta: Ummul Qura, 2016),
- Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Bukhari*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2016).
- John Soeprihanto. *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPFEE,1996).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Gralia Indonesia, 1998).
- Muhammad Teguh, *Metodelogi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).
- Muhammad Syarif Chaundry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, Kencana, Jakarta, 2012.

Mulyanto Sumardi, *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1985).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993.

Permenaker No. 8 Tahun 2011 Tentang Alat Pelindung Diri.

(QS. Al-Qashash (68): 77).

(QS. Al-Baqarah Ayat (2): 195.

Rahmat Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).

Rahmi Fathia, Skripsi: *Perlindungan Hak Pekerja Bagi Petugas Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Banda Aceh Menurut Perspektif Hukum Islam*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2016).

Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan* (Jakarta: CV Haji Masagung, 1993).

Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).

S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2005).

Satria Efendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Predana Media Grup, 2005).

Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010).

“Team Effort Help Employees Reduce Workplace Injuries,” *Bulletin To Management*, 29 Oktober 1998.

Tim Penerjemah Jabal, *Shahih Bukhari Muslim*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2008).

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: dana Bhakti Waqaf, 1995).

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: Uin Maliki Malang, 2012).

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syari'ah Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*, (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2008).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

B. Internet

Anonym. "Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja." <http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-managemen-k3-smk3.html> diakses tanggal 7 Maret 2014.

Digilid.esaunggul.ac.id>UEU-U...

Diakses pada tanggal 14 Desember dari situs:<http://msikepri.wordpress.com/2011/12/08/kedudukan-dan-konsep-buruh-dalam-islam/>

[Etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf)

<https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukumdiplomatik-terhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>.

<https://acehbesarkab.bps.go.id>statictable>

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepres_22_1993.pdf

Syeh Nurjadi, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Batu Alam*, diakses pada Tanggal 17 Februari 2017 dari situs [http://repository.syekhnurjati.ac.id/2374/1/EGGI%20GINANJAR min.pdf](http://repository.syekhnurjati.ac.id/2374/1/EGGI%20GINANJAR%20min.pdf).

Khoirul Umam, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (Skripsi tidak dipublikasikan), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 4218/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2018

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah 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 dilingkungan 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;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing I
b. Muhammad Syuib, S.HI., MH. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
N a m a : Misrahul Jannah
N I M : 140102156
P r o d i : HES
J u d u l : Perlindungan Tenaga Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam (Studi Kasus Pekerja Pabrik Kayu Kec. Kuta Baroe Kab. Aceh Besar)
- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat : 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 : 24 Oktober 2018

D e k a n,

Muhammad Siddiq

Tembusan :

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2591/Un.08/FSH.I/07/2018

16 Juli 2018

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Pihak Pabrik Kayu CV. Neu Loen, Desa Lamsabang, Kec. Kuta Baroe
2. Pihak Pabrik Kayu CV. Pelita Jati Perkasa, Desa Tumpok Lampoh, Kec. Kuta Baroe
3. Pihak Pabrik Kayu CV. Usaha Muda, Desa Cet Raya, Kec. Kota Baroe
4. Camat, Kecamatan Kuta Baroe, Kabupaten Aceh Besar

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Misrahul Jannah
NIM : 140102156
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah/ VIII (Delapan)
Alamat : Rukoh, Darussalam

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Genap Tahun Akademik 2017/2018, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.

Wassalam



Wakil Dekan I,

Rudwan Mardin

Darussalam, 4 Desember 2018

Hal : Balasan

Kepada Yth :
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Bapak Arifin Abdullah, S.H.I, MH
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairul
Jabatan : Koordinator Pabrik CV. Usaha Muda
Menerangkan Bahwa,

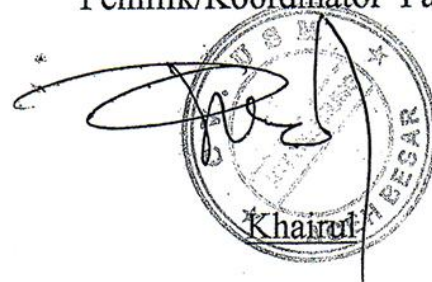
Nama : Misrahul Jannah
Nim : 140102156
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Telah kami setuju untuk melaksanakan Penelitian pada Bengkel kami Sebagai syarat Penyusunan Skripsi dengan judul :

“Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Mengetahui
Pemilik/Koordinator Pabrik



Khairul

Darussalam, 4 Desember 2018

Hal : Balasan

Kepada Yth :
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Bapak Arifin Abdullah, S.H.I, MH
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Syarifuddin
Jabatan : Pemilik Pabrik CV. Neu Eu Lon

Menerangkan Bahwa,

Nama : Misrahul Jannah
Nim : 140102156
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Telah kami setuju untuk melaksanakan Penelitian pada Bengkel kami Sebagai syarat Penyusunan Skripsi dengan judul :

“Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Mengetahui
Pemilik, NEU EU LON Pabrik



Darussalam, 4 Desember 2018

Hal : Balasan

Kepada Yth :

**Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Bapak Arifin Abdullah, S.H.I, MH
Di Tempat**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Jam Jami*
Jabatan : Koordinator Pabrik
Menerangkan Bahwa,

Nama : Misrahul Jannah
Nim : 140102156
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Telah kami setuju untuk melaksanakan Penelitian pada Bengkel kami Sebagai syarat Penyusunan Skripsi dengan judul :

“Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Mengetahui
Pemilik/Koordinator Pabrik



Kuisisioner

1. Berapa jumlah pekerja pabrik kayu ini ?
2. Bagaimanakh shiff kerja pabrik kayu ini ?
3. Bagaimanakah sistem pembagian upah ? Berapakah gaji pekerja perorang ?
4. Bagaimanakah sistem keselamatan kerja dipabrik ini ?
5. Apakah di pabrik kayu ini pernah terjadi kecelakaan ? contoh kecelakaan ?
6. Disebabkan oleh apakah biasanya kecelakaan tersebut terjadi ?
7. Bagaimanakah bentuk kecelakaan yang paling parah ?
8. Bagaimanakah respon dan pertanggungn pemilik pabrik kayu terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan ?
9. Kendala apasaja yang dialami oleh pekerja dalam pekerjaannya ?
10. Apakah dipabrik kayu ini menyediakan alat pelindung kecelakaan dan obat-obatan berupa kotak P3K?
11. Apakah pekerja menggunakan dengan lengkap semua alat pelindung kecelakaan ?
12. Apakah semua pekerja dipabrik ini sudah terdaftar di bpjs ?



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Identitas Diri

Nama : Misrahul Jannah
Tempat/Tanggal Lahir : Mane/ 14 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/Nim : Mahasiswi/140102156
Agama : Islam
Status : Belum Nikah
Alamat : Desa Mane, Kec. Mane, Kab. Pidie
Email : misrahulmira@gmail.com

Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Muhammad HR
Pekerjaan : Pedagang
Nama Ibu : Asmawati
Pekerjaan : Pedagang

Riwayat Pendidikan

SDN 1 Mane : Tamatan Tahun 2008
SMPN 1 Mane : Tamatan Tahun 2011
MAS Jeumala Amal : Tamatan Tahun 2014
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2014
s/d 2019

Banda Aceh, 15 Januari 2019

MISRAHUL JANNAH