

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH TERHADAP  
SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI PEKERJA  
DI PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

Disusun Dalam Rangka Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



**OLEH :**

**SINTA PURNAMASARI**

**14170169**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2019**



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126.  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinta Purnamasari

NIM : 14170169

Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Februari 2019

Saya yang menyatakan,



Sinta Purnamasari

NIM: 14170169



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH JURUSAN MUAMALAH

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

PENGESAHAN DEKAN

Nama Mahasiswa : Sinta Purnamasari  
NIM / Program Studi : 14170169 / Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT  
Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.



Palembang, february 2019  
Prof. Dr. H. Romli, SA, M.Ag  
NIP. 19571210 1986 03 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

Hal : Pengesahan Pembimbing

Skripsi Berjudul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT  
Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Ditulis Oleh : Sinta Purnamasari

NIM : 14170169

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Hukum

Palembang, februari 2019

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

  
**Dr. Ulva Kencana, S.Ag, MH.**  
NIP: 19690923 199603 004

  
**Drs. Fatah Aidavat, S.Ag, M, Pd.I**  
NIP: 19671230 199403 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

**Formulir E.4**

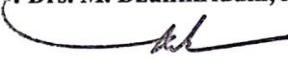
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sinta Purnamasari  
NIM / Program Studi : 14170169 / Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT  
Fortuna Marina Sejahtera Palembang

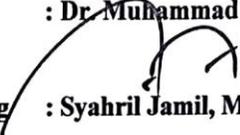
**Telah diterima dalam Ujian Skripsi pada tanggal 2018**  
**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Ulya Kencana, S.Ag, MH.  
t.t 

Tanggal Pembimbing Kedua : Drs. Fatah Hidayat, S.Ag, M, Pd.I  
t.t 

Tanggal Penguji Utama : Drs. M. Dzulfikriddin, M.Ag.  
t.t 

Tanggal Penguji Kedua : Cholidah Utama, S.H., M.Hum  
t.t 

Tanggal Ketua Sidang : Dr. Muhammad Torik, Lc., MA  
t.t 

Tanggal Sekretaris Sidang : Syahril Jamil, M. Ag  
t.t 



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARI'AH JURUSAN MUAMALAH

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang, Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.  
Bapak Pembantu Dekan I  
Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Sinta Purnamasari  
NIM / Program Studi : 14170194 / Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Fortuna Marina  
Sejahtera Palembang

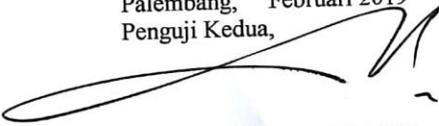
Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penguji Utama,

Palembang, Februari 2019  
Penguji Kedua,

  
**Drs. M. Dzulfikriddin, M.Ag.**  
NIP : 196807051993031004

  
**Cholidah Utama, S.H., M.Hum**  
NIP: 198102022011012004

Mengetahui,  
Wakil Dekan I

  
**Dr. H. Marsaid, MA**  
NIP. 19620706 199003 1 004

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang. Penelitian ini di latar belakang dengan adanya suatu Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat yang pada akan gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi. Dua hal yang diangkat sebagai fokus penelitian. Pertama, Bagaimana Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang?Kedua, Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang?.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*field research*) di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang yang membahas tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, dokumentasi, dan berbagai literatur yang merujuk pada penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif. Jenis datanya yaitu data kualitatif. Kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.

Dari uraian-uraian yang disajikan berbagai tinjauan maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang adalah Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang berjalan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku dan sesuai juga dengan hukum ekonomi syari'ah karena didalam hukum ekonomi syari'ah jaminan sosial sangat di anjurkan untuk dilaksanakan. Kemudian Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang dalam semua hal yang memberikan perlindungan dalam aktifitas sesuai dengan syariah islam dapat di perbolehkan, larangan yang terjadi adalah jika keselamatan di gunakan bukan untuk kesejahteraan dan keselamatan yang di terapkan dalam PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang.

**Kata kunci :Jaminan Sosial, Kecelakaan Kerja, BPJS  
Ketenagakerjaan**

## **ABSTRACT**

This research is entitled Overview of Sharia Economic Law on the Social Security System for Workers for Workers at Fortuna Fortuna Sejahtera Palembang. This research is motivated by the existence of a Labor Social Security System that can provide motivation and loyalty to the company will increase which in turn will have a positive impact on work productivity and from the company will encourage companies to increase efficiency. Two things were raised as the focus of research. First, how is the Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang? Second, What Is the Review of the Shari'ah Economic Law Regarding the Labor Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang?

The type of research used is field research at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang which discusses the Workers' Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang. The data collection method used is by interview, documentation, and various literature that refers to this study. The collected data was analyzed qualitatively. The data type is qualitative data. Then deductively deduced.

From the descriptions presented by various reviews, this study concludes that the Workforce Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang is a Workforce Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang runs based on the applicable law and also complies with Shari'ah economic law because in Shari'ah economic law social security is strongly recommended. Then Review of Syari'ah Economic Law on Workers' Social Security System for workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang in all matters that provide protection in activities in accordance with Islamic sharia can be permitted, the prohibition that occurs is if safety is used not for welfare and safety that is applied in PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang

**Keywords: Social Security, Work Accident, BPJS Employment**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543b/u/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam Transliterasi ini sebagian dilambangkan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha

د	Dal	d	de
ذ	Ḍal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.... ‘ ...	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha

ء	Hamzah	..'	apostrof
ي	Ya	y	ye

## 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	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

Contoh:

كتب	-kataba
فعل	- fa'ala
ذكر	-żukira
يذهب	-yazhabu
سئل	-su'ila

### b) Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
ى ...َ	Fathah dan ya	ai	a dan i

و... و	Fathah dan wau	au	a dan u
-----------	----------------	----	---------

Contoh:

كيف - kaifa

هول - haula

### c) Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ... أ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ... إ	Kasroh dan ya	Ī	i dan garis di atas
ؤ... ؤ	Dammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قال - qāla

رامي - ramā

قيل - qīla

يقول - yaqūlu

### d) Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

#### 1) Ta Marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasroh

dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

## 2) Ta' Marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- روضۃ الاطفال - raudatul al-atfal
- raudatul al-atfal
- المدینة المنورة - al-Madīnah al-Munawwarah
- 
- al-Madīnatul Munawwarah

## e) Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh:

- ربنا - rabbanā
- نزل - nazzala
- البر - al-birr
- نعم - nu'ima
- الحج - al-hajju

## **f) Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariah.

### **1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang lang

sung mengikuti kata sandang itu. Pola yang dipakai ada dua, seperti berikut:

### **2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.**

Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

Contoh:

الرجل	- ar-rajulu
الشمس	- asy-syamsu
البدیع	- al-badi'u
السيدة	- as-sayyidatu
القلم	- al-qalamu
الجلال	- al-jalālu

## **g) Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun, hal ini hanya terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

1) Hamzah di awal:

امرت - umirtu

اكل - akala

2) Hamzah ditengah:

تأخذون - ta'khuzūna

تأكلون - ta'kulūna

3) Hamzah di akhir:

شيء - syai'un

النوء - an-nau'u

#### **h) Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf* ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisadilakukan dengan dua cara, bisaa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh:

و ان الله لهو خير الرازقين - Wa innallāha lahuwa khair ar-  
rāziqīn.

- Wa innallāha lahuwa khairur-  
rāziqīn.

فاوفوا الكيل والميزان

- Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna.

- Fa aufū al-kaila wal-mīzāna.

بسم الله مجرّها ومرسها  
mursāhā.

- Bismillāhi mājrehā wa

و لله على الناس حج البيت  
baiti manistatā'a

- Wa lillāhi alā an-nāsi hijju al-

ilaihi sabīlā.

من استطاع اليه سبيلا  
baiti manistatā'a

- Wa lillāhi alā an-nāsi hijju al-

ilaihi sabīlā.

### i) Huruf Kapital

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

Contoh:

وما محمد الا رسول

- Wa mā **Muhammadun** illā

rasūl.

ان اول بيت وضع للناس لل ذي بكة مباركا  
lin-nāsi lallaḏī

Bi Bakkata mubārakan.

شهر رمضان الذي انزل فيه القرآن  
unzila fihī

- Syahru **Ramadāna** al-laḏī

al-**Qur'ānu**.

ولقد راه بالفق المبين  
mubīni.

- Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-

الحمد لله رب العلمين  
'ālamīna.

- Al-hamdu lillāhi rabbil-

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

Contoh:

نصر من الله و فتح قريب  
qarīb.

- Nasrum **minallāhi** wa fathun

الله الامر جميعا

- **Lillāhi** al-amru jamī'an.

- Lillāhīlamru jamī'an.

والله بكل شيء عليم  
'alīmun.

- **Wallāhu** bikulli syai'in

## **j) Tajwid**

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

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Allah mencintai orang yang bekerja apabila bekerja  
maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja”*  
( H.R. Tabrani )

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada :

- Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepadaku sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Rasul al-amin, semoga jalan yang ku tempuh untuk berusaha meneladani Kearifanmu mampu untuk meraih syafa’atmu kelak, Isyfa’ lana ya khabibana....
- Nafas semangat saya, yaitu bapak dan ibu tercinta.
- Ayuk, adik serta keluarga tercinta.
- Teman-teman seperjuangan angkatan 2014
- Almamaterku

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil 'aalamiin*, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta, karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syari’ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang”***. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa manusia pada kehidupan yang penuh dengan cahaya dan maghfirah Allah SWT.

Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku sebagai bukti keseriusan dalam menuntut ilmu sebagaimana yang telah diamanahkan. Terima kasih yang begitu mendalam hingga tak mampu terucap dengan kata-kata, sungguh besar pengorbanan yang diberikan. Rela diterpa hujan dan panas untuk mencukupi segala kebutuhan anaknya agar bias menggapai cita-cita. Sungguh anakmu ini tak akan mampu membalas segala pengerbonanmu. Rasa syukur yang tiada henti karna memiliki orang tua sepertinya. Do’a yang selalu terucap dari sujudnya selalu mengiringi dimanapun kaki berpijak. Kasih sayang yang tiada henti merupakan nikmat yang hakiki untukku. Bapak, Mamak, Do’akan anakmu agar bisa membawamu kesurganya Allah SWT, agar kita tetap bersama diakhirat kelak. Ini adalah bentuk bakti dan terimakasihku kepadamu.

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, disadari sepenuhnya bahwa banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik fakultas, keluarga, maupun sahabat-sahabat seperjuangan. Oleh karena itu diucapkan juga rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Romli. SA, MA, selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang terima kasih telah memberikan fasilitas, beserta staf dan pemimpin lainnya, para dosen dan karyawan telah memberikan yang terbaik berupa pelayanan, pengarahan, dan bimbingan selama peneliti duduk dibangku kuliah sampai menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Dra. Atika, M.Hum, selaku Ketua Program Studi Muamalah/ Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu Armasito,S.Ag.MH sebagai Sekertaris Program Studi Muamalah/Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, terimakasih segala saran dan dukungan yang diberikan.
3. Ibu Dr. Ulya Kencana, S.Ag, MH dan Bapak Fatah Hidayat, S.Ag, M.Pd.I selaku Pembimbing yang selalu memberi arahan, menambah ilmu dan dengan sabar dalam memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini. Sangat bersyukur menjadi mahasiswa bimbingan ibu.
4. Gurumengaji, serta guru-guru sedari aku TK, SD, SMP dan SMK. Terima kasih karena telah mengajarkan banyak hal, dari yang tidak bisa menjadi bisa dari yang tidak tahu menjadi tahu, hingga pencapaian saat ini tidak luput dari jasa-jasa kalian.
5. Terima kasih kepada saudara-saudaraku Vera Ardila, dan Krisdayanti yang selalu memberikan motivasi dan semangat yang tiada henti serta memberikan kebutuhan yang diperlukan, yang selalu memberi pelajaran hidup mengubahku menjadi lebih sabar dan selalu mengerti aku, memberiku banyak

pelajaran dan membuatku banyak sadar, sungguh aku tak akan mampu membalasnya. Semoga kita dapat membawa kedua orang tua kita kesurganya Allah SWT.

6. Terima kasih kepada Septiyan Tri Cahyo Nugroho(Alm), yang selama ini lebih kurang 4 tahun selalu memberi semangat, dukungan baik moril maupun non moril dan memberikan bantuan dalam bentuk apapun. Semoga engkau tenang dan di tempatkan di surganya Allah SWT.
7. Keponakanku yang lucu-lucu, Razeela Akmal El-azzam, Kirana Helga Al-meera, Gabriel Hugo Al-farrouq, dan Fatan Irhab Nabil kalian selalu memberi tawa dalam kesalku. Semoga kalian menjadi anak yang Soleh dan Solehah
8. Para sahabatku Masayu Via Nur Afrianti, Tiara Chaterin, Muhammad Kurniawan Syahputra, Ahmad Zaldi Septian, Fitri yani, Rian Patra Wijaya, Agnes Danesa, Febri Julian Saputra, Muhammad Alhadi. Terima Kasih telah melukis indah dikehidupanku, suka duka lara semua itu menjadi kenangan yang mengesankan. Semoga silaturahmi diantara kita tetap terjaga dan kelak kita dipertemukan lagi dengan keadaan yang lebih baik.
9. Teman-teman seperjuangan Muamalah 5, terima kasih untuk semua goresan kenangan dan motivasi 4 tahun sebelum kelas kita dibubarkan.

Skripsi ini merupakan hasil maksimal yang dilakukan selama ini, meskipun penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Palembang, Februari, 2019  
Penulis

Sinta Purnamsari  
Nim : 14170169

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN DEKAN</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>LEMBAR IZIN PENJILIDAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	x
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	xx
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xxi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xxv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	11
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	11
<b>D. Kegunaan Penelitian</b> .....	11
<b>E. Penelitian Terdahulu</b> .....	12
<b>F. Metode Penelitian</b> .....	15
<b>G. Sistematika Penulisan</b> .....	20
<b>BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG SISTEM JAMINAN</b>	
<b>SOSIAL TENAGA KERJA</b>	
<b>A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b> .....	22
<b>B. Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Islam</b> .....	24
<b>C. Konsep Hukum Ketenagakerjaan</b> .....	24
<b>D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja</b> .....	30

E. Konsep Kecelakaan Kerja.....	34
F. Teorisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) .....	37
G. Tinjauan Masalah Mursalah.....	46
 <b>BAB III PROFIL PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG</b>	
A. Profil Singkat PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang .....	48
B. Tenaga Kerja .....	49
C. Struktur Organisasi .....	50
D. Kegiatan Usaha .....	51
E. Lingkungan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	52
F. Pengembangan Masyarakat.....	56
 <b>BAB IV SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG</b>	
A. Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang .....	58
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang.....	64
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara yang memiliki sumber daya alam dari berbagai sektor, memberikan banyak potensi salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai faktor yang memiliki peran utama dalam pembangunan. Mereka merupakan subjek pengelola dan pengawasan alam dan modal dalam pembangunan nasional, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan negeri di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup>

Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia Tahun 2018 mencapai 265 juta jiwa terdiri dari 133,17 juta jiwa laki-laki dan perempuan terdiri dari 131,88 juta jiwa perempuan, Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 (empat) di dunia membuat Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak dan produktif. Sebagai pekerja maka mereka wajib memenuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja dan berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja. Hak dan kewajiban

---

<sup>1</sup> H. Zainal Asikin et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 23

pekerja dibuat dan disetujui dalam perjanjian kerja. Agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhinya 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).

2. Penunaian Kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Disini tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja. Dalam penunaian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia , sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis.

3. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 undang-undang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan yang diterima pekerja/buruh.

Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Salah satu hak yang di dapat oleh pekerja tercantum dalam Pasal 28 huruf H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Apabila masing-masing pihak menjalankan perjanjian kerja dengan baik sesuai dengan kesepakatan bersama, maka hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan seimbang.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>3</sup>Berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam ketentuan tersebut jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja/buruh tetapi juga keluarganya. Pemberian hak kepada keluarga pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan apabila ada anggota keluarga pekerja/buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil atau melahirkan, selain itu kepada keluarga pekerja/buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>4</sup>

Dalam hal seseorang melakukan pekerjaan, pasti akan ada banyak resiko yang mungkin dapat di terima oleh pekerja, sehingga pihak

---

<sup>3</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, cetakan pertama*, (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004), hlm. 67

<sup>4</sup>Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 10

pemberi kerja harus menjamin akan keselamatan dan perlindungan pekerjanya dari resiko-resiko yang ada. Demi menjamin hak-hak para pekerja Pemerintah pada tanggal 1 Januari 2014 telah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Juli 2015. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Jaminan sosial dibentuk dengan tujuan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.<sup>5</sup>

BPJS terdiri dari 2 macam, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Pendaftaran pekerja sebagai peserta BPJS sifatnya adalah wajib, hal tersebut dikarenakan dapat membantu dalam menanggulangi resiko-resiko yang mungkin dapat terjadi. Sudah banyak perusahaan yang mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, namun juga masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan para pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, salah satunya adalah PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang merupakan salah satu perusahaan

---

<sup>5</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

yang bergerak dibidang jasa pelayanan kepelabuhan batu bara. Perusahaan ini belum sepenuhnya mendaftarkan pekerjanya ke dalam BPJS hal ini nampak terlihat dari perusaan PT Fortuna Marina Sejahtera yang mana belum sepenuhnya karyawan mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, masih adanya tumpang tindih terhadap karyawan padahal perusahaan ini mempunyai tingkat kerawanan kecelakaan kerja yang cukup tinggi seperti terjadinya kecelakaan mobil dalam pengangkutan batu bara, rawan dengan bahan bakar yang mudah terbakar dan mekanik sering tertimpa alat alat berat sehingga perlu adanya Jaminan Sosial bagi para pekerja di perusahaan tersebut sangatlah penting bagi terjaminnya hak-hak para pekerja dari resiko akan diterima oleh pekerja dalam jangka waktu panjang khususnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja.<sup>6</sup>

Pengertian kecelakaan kerja yang di lindungi program Jaminan Kecelakaan Kerja ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Dengan pengertian

---

<sup>6</sup>Hasil Observasiawal di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018

yang demikian, maka jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya tidak sepenuhnya dipenuhi.

Dalam Pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian telah menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>7</sup> Hal ini berarti pemberi kerja wajib menjamin keselamatan dirinya maupun keselamatan pekerjanya dari resiko-resiko yang ada selama menjalankan pekerjaan di perusahaan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendaftarkan dirinya sendiri sebagai pihak pemberi kerja dan para pekerja yang bekerja di perusahaannya. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dilakukan oleh PT Fortuna Marina Sejahtera.

Adapun sistem jaminan sosial dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi. Hal ini karena pekerja merasa nyaman dalam bekerja karena telah

---

<sup>7</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, cetakan pertama*, hlm.70

terlindungi dari kemungkinan kecelakaan kerja maupun pensiun. Sehingga akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih produktif. Selain itu jaminan sosial juga merupakan konsekuensi logis sebagai timbal balik dari perusahaan bagi pekerja yang telah memberikan keuntungan. Maka dari itu jaminan sosial perlu diterapkan sehingga akan mampu membantu perekonomian nasional, bahkan dapat menjadi cadangan dana nasional.<sup>8</sup>

Bahkan dalam ajaran islam sangat memperhatikan nasib buruh atau karyawan dengan menganugrahkan gambar-gambaran paling utama dan sifat-sifat mulia. Problematika yang di hadapi kaum pekerja kembali menjadi sorotan perhatian dan keperihatinan lebih dibandingkan yang lain. Hal ini yang tak kalah pentingnya adalah Jaminan Sosial Tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meberikan ketenangan dan perasan aman pada para pekerja/buruh. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan sosial semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraanya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 59

Jaminan sosial juga di tegaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat (71) yang berbunyi:<sup>9</sup>

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ  
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ  
وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

10 

Penjelasan dari Tafsir Al-Misbah menjelaskan mengenai ayat diatas yaitu “dan orang-orang mukmin” yang mantap imannya dan terbukti kemantapannya melalui amal-amal sholeh mereka, “laki-laki dan perempuan, sebagian mereka”, dengan sebagian yang lain, yakni menyatu hati mereka, sehingga sebahagian mereka “menjadi penolong bagi sebagian yang lain” dalam segala urusan dan kebutuhan mereka. Bukti kemantapan iman mereka adalah “mereka menyuruh” melakukan “yang ma’ruf, mencegah” perbuatan “yang mungkar, melaksanakan

<sup>9</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), hlm. 19

<sup>10</sup>“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”

shalat” dengan khusyuk dan bersinambung, “menunikan zakat” dengan sempurna, “dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya” menyangkut segala tuntutanNya. “mereka itu pasti” akan dirahmati Allah” dengan Rahmat Khusus; “sesungguhnya Allah maha perkasa” tidak dapat dikalahkan atau dibatalkan kehendaknya oleh siapapun “lagi maha bijaksana”, dalam semua ketetapanNya.<sup>11</sup>Berdasarkan penjelasan ayat tersebut sudah sangat jelas pentingnya pemberia jaminan sosial atau saling tolong-menolong antara umat manusia sehingga orang yang menolong dengan sesama maka dia akan mendapatkan rahmat Allah Swt.Berdasarkan uraian diatas, PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang menjadi tempat menarik untuk dijadikan tempat penelitian dengan mengambil judul “TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI PEKERJA DI PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG”

---

<sup>11</sup>Muhammad Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2009), hlm. 205

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang.
2. Menjelaskan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang.

**D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis adalah digunakan sebagai bahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan , terutama berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum bidang ketenagakerjaan.

2. Secara praktis penelitian sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan khususnya bagi perusahaan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang untuk mensejahterahkan para pekerja.

### **E. Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari penelitian dengan obyek yang sama, maka diperlukan kajian terdahulu. Penulis telah melakukan kajian pustaka terhadap hasil penelitian sebelumnya, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, penelitian Nur Qamar (2016) yang berjudul *Tinjauan Hukum terhadap upah jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja diindonesia kota Makassar*.<sup>12</sup> Hasil penelitian menunjukkan aturan yang mengatur tentang upah dan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Sulawesi Selatan, upah yang diterapkan oleh indomode sudah mengikuti aturan yang berlaku di Provinsi Sulawesi Selatan.

Kedua, penelitian Arif Darmawan (2009) yang berjudul *pelaksanaan Jaminan Sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja di PT Polipas Makmur Sentosa Ungaran*.<sup>13</sup> Hasil penelitian menunjukkan

---

<sup>12</sup>Nur Qamar, *Tinjauan Hukum terhadap Upah Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja di Indonesia Kota Makassar*, (Makassar: Universitas Islam Negeri, 2016)

<sup>13</sup>Arif Darmawan, *pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di PT Polipas Makmur Sentosa Ungaran*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009)

pelaksanaan Jaminan Sosial kecelakaan kerja di PT. Polipas Makmur Sentosa untuk kepersertaan tidak sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 17 mengenai kepersertaan karena tidak mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya melainkan pekerja tetap saja, sedangkan Tenaga Kerja kontrak, harian lepas dan borongan tidak diikutsertakan. Sedangkan untuk proses pengajuan jaminan Kecelakaan kerja dan besarnya jaminan. Santunan sudah sesuai dengan PP No. 76 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Ketiga, penelitian Mardiah (2018) yang berjudul *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang*.<sup>14</sup> Hasil penelitian Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan yang sudah beroperasi sampai saat ini, banyak menggunakan prinsip syari'ah yang terkandung di dalam asuransi syari'ah adalah tolong menolong dan *al-ta'min* (rasa aman). Sedangkan prinsip utama di dalam BPJS Ketenagakerjaan adalah gotong royong antar sesama peserta

---

<sup>14</sup> Mardiah, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang*, (Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018)

untuk kepentingan peserta yang didalamnya terdapat *kemaslahatan* dan *maqashid syari'ah*.

1. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Qamar.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan sama-sama membahas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaan pada kajian Nur Qamar , meneliti tentang Upah Jaminan Sosial.

2. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Arif Darmawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.Sedangkan perbedaan pada kajian Arif Darmawan meneliti tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Terhadap Kecelakaan Kerja.

3. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Mardiah.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.Sedangkan perbedaan paada kajian Mardiah meneliti tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan.

Dari beberapa penelitian yang sudah dijelaskan, bahwa penelitian penelitian yang telah ada di atas sebagian data sudah pernah dibahas atau diteliti sebelumnya namun belum ada penelitian tentang Gambaran Umum Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti dalam studi ini.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu suatu jenis penelitian yang dilakukan dengan meneliti langsung ke lokasi guna memperoleh data yang valid dan relevan dari gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat.<sup>15</sup> Dalam hal ini penulis mau meneliti ke PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang untuk memperoleh sistem jaminan sosial tenaga kerja, perjanjian kerja dan pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap para pekerja.

---

<sup>15</sup>Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 334

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang dengan objek penelitian tentang jaminan sosial tenaga kerja terkait pengertian jaminan sosial tenaga kerja, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja, Konsep Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Keselamatan Kerja, Konsep Kecelakaan Kerja, Teorisasi BPJS Ketenagakerjaan.

## 3. Objek penelitian

Objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda.<sup>16</sup> Objek penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada staff karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang.

## 4. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan, yaitu sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang dan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 32

Marina Sejahtera Palembang. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama baik hasil wawancara.<sup>17</sup>Dalam penelitian ini difokuskan pada “Sistem Aturan” agar semua responden memahami bahwa sistem penerapan adalah caradalam melaksanakan suatu aturan yang berhubungan dengan institusi PTFortuna Marina Sejahtera Palembang.
  - b. Data Sekunder adalah beberapa literatur yang berhubungan dengan msalah penelitian seperti buku-buku.<sup>18</sup>yang membahas jaminan sosial tenaga kerja, internet, jurnal, karya ilmiah dan berupa karya tulis lainnya. Untuk mengetahui Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap jaminan sosial tenaga kerjadi PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang.
5. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu:

---

<sup>17</sup>Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametric*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm. 2

<sup>18</sup>Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametric*, hlm.2

- a. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.<sup>19</sup> Jenis wawancara yang akan penulis gunakan yaitu wawancara terencana-terstruktur yaitu wawancara dengan karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, Objek penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada staff karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, yaitu:<sup>20</sup>

TABEL 1.1

Responden Dan Informasi Penelitian.<sup>21</sup>

No	NAMA	JABATAN
1	Fauzan Helmi, S.E	General Affair Dan HRD
2	Oktasari, S.kom	Personalia SDM
3	Hendra	HSE
4	Sony fernandes, S.E	Supervisor SDM
5	Taufik	Forman
6	Erlin Oktarina, S.E	Staf ADM Pelabuhan

<sup>19</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013), hlm. 133

<sup>20</sup>Wawancara pada 20 Oktober, dengan Ibu Oktasari, Personalia SDM di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

<sup>21</sup> Wawancara pada 20 Oktober, dengan Ibu Oktasari, Personalia SDM di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

- b. Dokumentasi, dalam penulis mengumpulkan, membaca serta mempelajari berbagai macam bentuk yang ada di lapangan serta data-data lain di perpustakaan yang dapat dijadikan penguat referensi data. Alat ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan sejarah perkembangan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, serta beberapa buku yang otoritatif yang berhubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja baik tentang jaminan sosial maupun tentang jaminan sosial tenaga kerja ditinjau dalam hukum Islam.

## 6. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan, lalu diolah dan dianalisis secara *deskriptif kualitatif*, yakni menggambarkan atau menguraikan seluruh permasalahan yang ada dalam pokok masalah secara tegas dan jelas-jelasnya.<sup>22</sup> Setelah data terkumpul berkaitan dengan praktek jaminan sosial tenaga kerja, dengan demikian akan digambarkan secara jelas tentang sistem jaminan sosial tenaga kerja pada perseroan terbatas di Palembang, tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga pada perseroan terbatas bagi pekerja di Palembang.

---

<sup>22</sup>Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 391

Setelah semua data terkumpul penulis berusaha menarik simpulan secara deduktif dari data yang bersifat umum ke data yang bersifat khusus, agar penyajian skripsi ini dapat dengan mudah dimengerti.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan di tulis dalam bahasan-bahasan penelitian. Penulis ini disajikan dalam lima bab yakni mencakup:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini memberikan gambaran dan arah dalam perencanaan penelitian berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, menguraikan tinjauan umum tentang jaminan sosial tenaga kerja terkait pengertian jaminan sosial tenaga kerja, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja, Konsep Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Keselamatan Kerja, Konsep Kecelakaan Kerja, Teorisasi BPJS Ketenagakerjaan.

BAB III, menguraikan tentang gambaran umum perusahaan. Pada bab ini menggambarkan tentang profil perusahaan PT Fortuna Marina

Sejahtera serta aktivitas yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IV, menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang sistem jaminan sosial tenaga kerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Jalan Mayor Palembang dan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerjadi PT Fortuna Marina Sejahtera JalanAlamsyah Ratu Prawira Negara / By Pass Musi II No.8 B Kota Palembang

BAB V, merupakan bab penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran

**BAB II**  
**GAMBARAN UMUM**  
**TENTANG SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA**

**A. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu, yang penggunaannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedang kewajibannya adalah membayar iuran.

Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya

atau terputusnya penghasilan tenaga kerjadan/atau membutuhkan perawatan medis.<sup>23</sup>

Training Seminar ISSA di Jakarta pada bulan Juni 1980 mengatakan bahwa Jaminan dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya turunnyasebagaian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis danatau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan keluarga dan anak.<sup>24</sup>

Jaminan sosial sendiri mencakup bidang pencegahan dan pengembangan bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini jika dikaitkan lebih jauh lagi akan menuju apa yang di namakan perlindungan buruh.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai 2 aspek, antara lain;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi Tenaga Kerja dan keluarga.

---

<sup>23</sup>Soetomo, *Masalah Sosial dan Pembangunan*, (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995), hlm. 100

<sup>24</sup>Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 98

2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

## **B. Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Islam**

1. Sistem Jaminan Sosial tenaga kerja dalam Islam tidak membuat masyarakat menjadi miskin. Sistem ekonomi Islam memastikan bahwa harta berputar secara merata di seluruh negaranya.
2. Islam mewajibkan Muslim untuk membantu satu sama lain. Jika seseorang tidak dapat bekerja, keluarganya berkewajiban untuk menolongnya.
3. Jika dia tidak dapat bekerja, dan keluarganya mampu menolong, maka negara akan memberikan jaminan dasar: pangan, sandang, papan. Khalifah Umar R.A, yang dikenal pertama kali menerapkan sistem ini.

## **C. Konsep Hukum Ketenagakerjaan**

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Ketenagakerjaan

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi:<sup>25</sup>

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja dan
- c. Sesudah masa kerja.

Menurut para ahli hukum pengertian hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Menurut Moleenar, Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, buruh dengan penguasa.
- 2) Soetikno mengatakan bahwa Hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan

---

<sup>25</sup>Racmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Papis Sinar Sinanti, 2014), hlm. 23

<sup>26</sup>Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, 2011), hlm.

yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

- 3) Imam Soepomo berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari beberapa rumusan Hukum ketenagakerjaan dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum ketenagakerjaan antara lain.<sup>27</sup>

- a) Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- b) Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
- c) Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan)
- d) Adanya upah

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Rachmat Trijono bahwa, Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan antara lain undang-

---

<sup>27</sup>Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, (Surabaya: Laks Bang PRESSindo, 2017), hlm. 44

undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden dan peraturan daerah sedangkan peraturan tidak tertulis antara lain adat dan kebiasaan, yurisprudensi, peraturan kerja, kesepakatan kerja bersama, keputusan-keputusan pejabat-pejabat dan badanbadan pemerintah.<sup>28</sup>

Batasan pengertian buruh pada kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang hubungan kerja saja tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini berdasarkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>29</sup>

Al-Quran menganjurkan pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai sumber rezeki yang halal Al-Qur'an At-Taubah (105) yang berbunyi:<sup>30</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

<sup>28</sup>Triyono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 13

<sup>29</sup>Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Dan Penjelasannya Disertai Peraturan Yang Terkait), (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2010), hlm. 28

<sup>30</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung:Diponegoro, 2010), hlm. 203

## 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari penguasa.

Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.<sup>32</sup>

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk:<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> “*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*”

<sup>32</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, (Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987), hlm. 1

<sup>33</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan mengatur pula hubungan antara kepentingan perorangan dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha mengadakan suatu perjanjian disebut perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian tersebut diatur dalam KUHPerdata Buku Ke III.<sup>34</sup>

Selain bersifat perdata hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik karena:<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 6

<sup>35</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 9

- a) Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
- b) Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha diserahkan pada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka untuk mencapai suatu keseimbangan antara kedua belah pihak dan memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, oleh karena itu pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak-pihak yang lemah.

#### **D. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja**

Menurut Lalu Husni bahwa Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.<sup>36</sup>

Pemerintah harus memerankan tiga fungsi yaitu fungsi pelindung (protector), pembimbing (guide) dan penengah (arbitrator).<sup>37</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta

---

<sup>36</sup>Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 101

<sup>37</sup>Andrian Sutedi, *Hukum Perbudakan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 39

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasarapapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>38</sup>

Barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan. Kewajiban pekerja/buruh yang antara lain:<sup>39</sup>

1. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam pekerja termasuk mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan dan lainnya.
2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
4. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

---

<sup>38</sup>A. Uwiyono, *Pengankjian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privatisasi*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2008), hlm. 25

<sup>39</sup>Basani Situmorang, *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2012), hlm. 45

Menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:<sup>40</sup>

1. Cuti Tahunan

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari. Istirahat panjang.

2. Pekerja/buruh yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke-7 dan tahun ke-8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.

3. Cuti Haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

4. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran

Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

---

<sup>40</sup>Situmorang, *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 44-45

5. Cuti karena Alasan Mendadak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja/buruh karena alasan mendadak.

6. Berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminansosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

**E. Konsep Kecelakaan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), kecelakaan akibat kerja diklasifikasikan empat macam penggolongan yaitu:<sup>41</sup>

1. Menurut jenis kecelakaan, seperti terjatuh, tertimpa benda tertumbuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, gerak-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan sebagainya.
2. Menurut penyebab, seperti akibat dari mesin, bahan-bahan atau zat-zat berbahaya dan lingkungan kerja.
3. Menurut sifat luka atau kelainan, seperti patah tulang dis-lokasi (keseleo), rengang otot (urat), memar dan luka dalam yang lain, amputasi, luka di permukaan, luka besar dan sebagainya.
4. Menurut letak kelainan atau luka di tubuh, misalnya kepala, leher, perut dan sebagainya.

Penggolongan dampak langsung yang terjadi dari kecelakaan kerja yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Meninggal dunia, merupakan akibat kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya.

---

<sup>41</sup>Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Gunung Agung, 2009), hlm. 5

<sup>42</sup>Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), hlm. 1

- b. Cacat permanen total, yaitu cacat yang mengakibatkan penderita secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi salah satu bagian-bagian tubuh, seperti: kedua mata, satu mata dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki.
- c. Cacat permanen sebagian, yaitu cacat yang mengakibatkan satu bagian tubuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi.
- d. Tidak mampu bekerja sementara ketika dalam pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan.

Selain dampak langsung adapun dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung seperti dampak psikologi dan psikososial berupa ketakutan dan kegelisahan. Dampak tidak langsung ini dapat meningkatkan gejala penyakit dan medis non-spesifik. Untuk menghadapi permasalahan yang diakibatkan oleh bahaya pekerjaan maka telah diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Umat muslim diwajibkan menjaga diri, property dan lingkungan dari cedera, kerusakan dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan dalil sebagai berikut Al-Qur'an surah Al-Baqarah (195):<sup>43</sup>

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

44 

Maksud dari Ayat tersebut dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah kecelakaan dan berbuat kebaikan, termasuk di dalamnya melakukan tindakan selamat, mengikuti aturan dan perbuatan baik lainnya, menjadi rangkaian program yang harus dilakukan pada setiap muslim.

## F. Teorisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja perubahan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. Berkenaan Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004

<sup>43</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung:Diponegoro, 2010), hlm. 30

<sup>44</sup>“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri (dan semua yang di bawah dan kewenanganmu) ke dalam kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”

tentang Sistem Jaminan Nasional dan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Penyelenggara program Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk kalangan pekerja/buruh. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.<sup>45</sup>

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang ditindaklanjuti dengan menetapkan PT Jamsostek (Persero) sebagai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP No. 36 Tahun 1995. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

---

<sup>45</sup>Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015), hlm. 115

Tahun 2004, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional. Pada Tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Republik Indonesia No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pada Pasal 5 Ayat (1) dan pasal 52 Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional maka dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan transformasi keempat BUMN, yaitu PT Jamsostek (Persero), PT Askes (Persero), PT Taspen (Persero) dan PT Asabri (Persero) melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja

Istilah jaminan sosial mengacu pada jaminan pemenuhan kebutuhan dasar (primer) dan sekunder oleh negara bagi rakyatnya. Metode bagaimana cara pengusaha memberikan jaminan sosial tersebut

bagi karyawannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Ayat (2) dan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis yaitu:

1. BPJS Kesehatan, menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
2. BPJS Ketenagakerjaan, menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan tua, jaminan pensiun dan kematian.

Dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka PT Askes (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan.<sup>46</sup> PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.<sup>47</sup>

Adapun program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan terdiri atas:<sup>48</sup>

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan hari tua
3. Jaminan pensiun, dan
4. Jaminan kematian

---

<sup>46</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 60 ayat (1)

<sup>47</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 64

<sup>48</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 6 ayat (2)

Program jaminan sosial yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Program Jaminan sosial sebagai berikut yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi:<sup>49</sup>Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya antara lain meliputi:<sup>50</sup>Pemeriksaan dasar dan penunjang.

2. Santunan berupa uang meliputi:<sup>51</sup>Biaya pengangkutan yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, apabila menggunakan angkutan darat, sungai atau dana maksimum sebesar Rp 1.000.000, apabila menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp 1.500.000, apabila menggunakan jasa

---

<sup>49</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) Pasal 1 angka 1.

<sup>50</sup>Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 59

<sup>51</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III

angkutan udara maksimum sebesar Rp 2.500.000, apabila menggunakan lebih dari satu jenis jasa angkutan maka berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan.

3. Santunan sementara tidak mampu bekerja yaitu, santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan pertama 100% dari upah, santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan kedua 75% dari upah, santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan ketiga dan seterusnya 50% dari upah
4. Santunan cacat meliputi: cacat sebagian anatomis = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan, cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan, santunan total tetap = 70% x 80 x upah sebulan
5. Santunan kematian sebesar = 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar JKM. Biaya pemakaman Rp 3.000.000.
6. Santunan berkala dibayar sekaligus = 24 x Rp 200.000 = Rp 4.800.000.
7. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan alat pengganti (prothose) bagi anggota badannya hilang atau tidak berfungsi

akibat kecelakaan kerja untuk setiap kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan pusat rehabilitas rumah sakit umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik. Penggantian biaya gigi tiruan maksimum Rp 3.000.000, bantuan beasiswa kepada anak peserta yang masih sekolah sebesar Rp 12.000.000 untuk setiap peserta, apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

#### 8. Jaminan kematian

Jaminan kematian (JKM) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.<sup>52</sup> Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi: Santunan sekaligus Rp 16.200.000, santunan berkala sebesar 24 x Rp 200.000 = Rp 4.800.000 yang dibayar sekaligus, biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000, beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan

---

<sup>52</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Pasal 1 angka 2.

akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat lima tahun. Beasiswa pendidikan anak sebesar Rp 12.000.000.

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai dengan derajat kedua.<sup>53</sup>

Pada hakikatnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 9 bahwa, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Agar bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.

---

<sup>53</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 76 Tahun 2007 tentang perubahan kelima atas peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 22 Ayat (2)

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Islam memproklamirkan konsep jaminan dan perlindungan sosial bagi karyawan untuk merealisirnya dengan didirikanlah “Lembaga Zakat” yang merupakan lembaga independen. Bagi meninggalkan keluarga yang tidak mampu, maka datanglah kepada Pemerintah sebab Pemerintah bertanggungjawab untuk melindungi warganya yang lemah.<sup>54</sup>

Dengan adanya jaminan sosial tenaga sosial, para karyawan dapat bekerja lebih tenang sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja serta telah sesuai dengan ajaran Islam.

---

<sup>54</sup>Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-quran dan Sains* (Jakarta: Gema linsani Press, 2001), hlm. 163

### G. Tinjauan *Maslahah Mursalah*

*Maslahah mursalah* menurut istilah terdiri dari dua kata yaitu *masalahah* dan *mursalah*. Kata *masalahah* menurut bahasa berarti “manfaat” dan kata *mursalah* berarti “lepas”. Gabungan dari dua kata tersebut yaitu *masalahah mursalah* menurut Abdul Wahhab Khallaf berarti sesuatu yang dianggap *masalahah* (manfaat) namun tidak adaketegasan hukum untuk merealisasiikannya dan tidak pula ada dalil tertentu baik yang mendukung maupun yang menolaknya.<sup>55</sup>

Abdul Wahhab Khallaf menjelaskan beberapa persyaratan dalam memfungsikan *masalahah mursalah*, yaitu:<sup>56</sup>

1. Sesuatu yang dianggap *masalahah* itu haruslah berupa *masalahah haqiqi* yaitu yang benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan dengan belaka dengan mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.
2. Kemaslahatan yang dicapai dengan *masalahah mursalah* itu harus kemaslahatan untuk umum, bukan untuk perorangan atau golongan.

---

<sup>55</sup>Satria Effendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 148

<sup>56</sup>Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, hlm.152

3. Sesuatu yang dianggap masalah tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam *Al-Qur'an* atau *Sunnah Raasulullah* atau bertentangan dengan *Ijma*.
4. *Mashlahah mursalah* hanya berlaku dalam bidang muamalah bukan pada bidang ubudiah.

**BAB III**  
**PROFIL PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA**  
**PALEMBANG**

**A. Sejarah Singkat PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang**

PT Fortuna Marina Sejahtera Didirikan pada tahun 22 November 2010 Yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan batubara dan penjualan batubara, untuk menunjang usaha tersebut maka PT Fortuna Marina Sejahtera mendirikan anak perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelabuhan Terminal Khusus batubara yang terletak di Kelurahan Keramasan Kecamatan Kertapati Kota Palembang Sumatera selatan dengan luas lahan 22,4 hektar.<sup>57</sup>

Profil Perusahaan lengkapnya sebagai berikut:<sup>58</sup>

Nama Perusahaan : PT Fortuna Marina Sejahtera  
Alamat Perusahaan : Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara /  
By Pass Musi II No. 88 B Palembang  
Sumatera selatan.  
Nomor Telepon : (0711) 444246

---

<sup>57</sup>SDM PT. Fortuna Merina Sejahtera Palembang Sumatera Selatan, 2018.

<sup>58</sup>Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Facmile : (0711) 444246  
 Email : fortuna.makmur@yahoo.com  
 Penanggung Jawab : ANTONY  
 Jabatan : Direktur

## B. Tenaga Kerja

Pada tahun 2018 Tenaga kerja PT Fortuna Marina Sejahtera akan diberi bimbingan atau pelatihan demi kelancaran pekerjaan sesuai dengan bagian pekerjaan masing masing, dan di upayakan akan dilakukan penambahan jumlah karyawan tenaga kerja sesuai kebutuhan.<sup>59</sup>

Tabel 3.1

Jumlah Tenaga Kerja.<sup>60</sup>

NO	Tenaga Kerja	Prov/Kab/Kota	Lokal (orang)	Total
1	Kantor Pusat	Provinsi Sumsel	9	9
2	Lapangan (site)	Kota Palembang	75	75
Jumlah			84	84

<sup>59</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Hendra, HSE di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

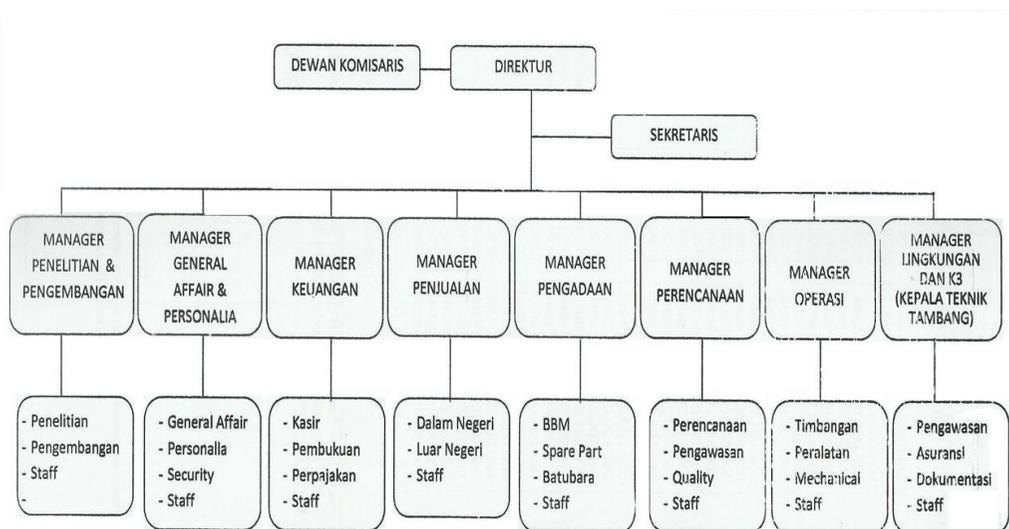
<sup>60</sup>Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

### C. Struktur Organisasi

Secara organisatori menunjukkan penyusunan struktur organisasi dan uraian tugas adalah untuk mengkoordinir setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara efektif. Tugas dan kewajiban setiap karyawan untuk membuat organisasi bekerja efektif, artinya setiap karyawan dituntut suatu dedikasi, profesional dan loyalitas dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Adapun struktur organisasi yang ada di PT Fortuna Marina Sejahtera.<sup>61</sup>

#### STRUKTUR ORGANISASI PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA

##### PALEMBANG



<sup>61</sup>Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

#### **D. Kegiatan Usaha Perusahaan**

Bidang usaha PT Fortuna Marina Sejahtera meliputi beberapa kegiatan usaha yaitu sebagai berikut:<sup>62</sup>

1. Menyediakan fasilitas Pelabuhan khusus Pemuatan Batubara, yaitu sebagai berikut :
  - a. Jalan akses angkutan masuk ke pelabuhan dari jalan umum pengangkutan darat.
  - b. Lapangan penumpukan batubara atau port stockpile.
  - c. Menyediakan dengan mengoperasikan peralatan-peralatan pendukung penumpukan dan pemuatan batubara sesuai kebutuhan.
  - d. Fasilitas dermaga sandar.
  - e. Fasilitas kantor pelayanan terpadu perwakilan custom, imigrasi, karantina dan Kepelabuhan.
2. Memberikan penyediaan pelayanan penumpukan dan pemuatan batubara dari lapangan penumpukan atau stockpile ke atas tongkang sesuai dengan sistem operasi dan prosedur tetap di Pelabuhan Khusus.

---

<sup>62</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Hendra, HSE di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

3. Memberikan pelayanan sandar tongkang pada dermaga tambat atastongkang yang dipergunakan.
4. Menjaga keamanan dan keselamatan bersama yang menjamin kelancaran pemuatan.
5. Menyediakan keperluan control kuantitas batubara yang masuk dan termuat, akan melakukan perhitungan volume batubara yang masuk ke stockpile dengan tata cara sebagai berikut :
  - a. Menggunakan jembatan timbang di lokasi stockpile pelabuhan bila hasil timbangan di pelabuhan setiap trucknya lebih kecil dari timbangan tambang.
  - b. Apabila hasil timbangan di pelabuhan lebih besar dari timbangan tambang maka yang di pakai adalah timbangan tambang.
6. Melakukan pemuatan batubara daristockpile ke atas Tongkang baik pengapalan dengan conveyor maupun secara manual dengan armada dump truck .

#### **E. Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)**

Dibidang lingkungan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). PT Fortuna Marina Sejahtera telah memiliki Usaha Kelola Lingkungan

dan Usaha Pemantauan Lingkungan (UKL UPL) yang telah mendapat rekomendasi dari Badan Lingkungan Hidup Kota Palembang sesuai dengan Surat Rekomendasi Nomor : 003/UKL-UPL/I/2010 TANGGAL 14 Januari 2011 dan akan ditingkatkan menjadi Analisa Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL). dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Fortuna Marina Sejahtera melengkapi Karyawan dengan alat Safety kerja sesuai dengan Standar Keselamatan Kerja.<sup>63</sup>

1. Program Pemantauan Lingkungan

Pelaksanaan Program Pemantauan Lingkungan berdasarkan apa yang dimuat dalam Dokumen Analisa Mengenai Dampak Lingkungan dan kemajuan kegiatan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan dalam program kerja yang dibagi menjadi program harian dan program mingguan.

- a. Program Harian

Program Harian dilaksanakan dalam bentuk tindakan :

- 1) Kewajiban pemakaian alat perlindungan diri (APD) seperti Helm, Sepatu safety, Sarung Safety, Rompi masker bagi karyawan yang berada diarea kerja.

---

<sup>63</sup>Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

- 2) Kewajiban operator dan supir mengoperasikan alat berat dan dump truck dengan baik dan hati - hati sesuai standar operasi alat berat dan dump truck dan memantau lokasi kerja yang mungkin berpotensi bahaya atau aktifitas yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.

b. Program Mingguan

Program Mingguan dilaksanakan dalam bentuk

- 1) Mengadakan dan melaksanakan safety talk forum untuk meningkatkan kesadaran pekerjaan dalam hal pemakaian alat pelindung diri (APD) dan tata kerja yang aman.
- 2) Rapat Safety comitee melakukan evaluasi program safety K3 antar bidang pekerjaan dan perumusan program selanjutnya

c. Pengadaan Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri akan disediakan menurut jenis dan kebutuhannya, menurut jenis seperti :

- 1) Helm
- 2) Sepatu
- 3) Rompi
- 4) Masker

5) Kacamata Safety

6) Sumbat telinga

d. Pengadaan Alat Pemadam Api Ringan

Untuk menanggulangi bahaya kebakaran pada peralatan dan bangunan akan diadakan dalam keadaan siap pakai dan mudah dijangkau

Alat Pemadam Api Ringan yang diadakan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk unit dan kendaraan produksi dengan ukuran 2,0 – 6,0 Kg
- 2) Untuk Unit Bangunan berukuran 2,0- 6,0 Kg

e. Anggaran biaya pengadaan perlengkapan, keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam melaksanakan pengadaan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja PT Fortuna Marina Sejahtera merencanakan anggaran

- 1) Untuk Alat Pelindung Diri (APD) khusus untuk karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera sebesar Rp. 15.000.000
- 2) Untuk Alat Pemadam Api Ringan (APAR)Rp. 36.000.000

## **F. Pengembangan Masyarakat**

Rencana Program pengembangan masyarakat yang akan dilakukan oleh PT Fortuna Marina Sejahtera disesuaikan dengan perkembangandan kemajuan kegiatan Pengangkutan dan penjualan batubara yang dilakukan:<sup>64</sup>

### **1. Tujuan**

Tujuan dilakukan kegiatan pengembangan masyarakat ini adalah untuk terciptanya kesejahteraan bersama, dalam hal ini PT Fortuna Marina Sejahtera dan masyarakat setempat, dengandemikian diharapkan terciptanya rasa saling membutuhkan dan kebersamaan.

### **2. Strategi**

Strategi yang dilakukan PT Fortuna Marina Sejahtera dalam melakukan kegiatan pengembangan masyarakat diawali dengan mengumpulkan data kependudukan masyarakat setempat seperti Jumlah penduduk dan jenis kelamin , jumlah anak anak, penduduk usia lanjut, tingkat pendidikan dan lainnya.

### **3. Program**

Kegiatan pengembangan masyarakat dilakukan berdasarkan pertimbangan data kependudukan.

---

<sup>64</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Hendra, HSE di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

Program pengembangan masyarakat yang akan dilakukan adalah :

- a. Pengobatan Gratis.
  - b. Perbaikan Jalan.
  - c. Sumbangan Hari Besar Nasional.
  - d. Sumbangan Pembangunan Rumah Ibadah.
  - e. Tunjangan Hari Raya.
4. Cakupan Area

Cakupan area pelaksanaan program pengembangan masyarakat meliputi lingkungan pemukiman masyarakat disekitar kegiatan lokasi, secara administrasi pemerintahan meliputi Kota Palembang Kecamatan Kertapati, Kelurahan Keramasan<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Hendra, HSE di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

**BAB IV**

**SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT**

**FORTUNA MARINA SEJAHTERAPALEMBANG**

**A. Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT Fortuna Marina  
Sejahtera Palembang**

Pertanyaan awal kepada responden yang berhubungan dengan sitem implementasi adalah pemahaman atas implementasi tersebut, secara umum semua responden memahami bahwa sistem penerapan adalah cara dalam melaksanakan suatu aturan yang berhubungan dengan institusi mereka. Menurut Antoni, sebagai Direktur PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang menyatakan bahwa Sistem Jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaanakan meningkat yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi.Hal ini karena pekerja merasa nyaman dalam bekerja karena telah terlindungi dari

kemungkinan kecelakaan kerja maupun pensiun. Sehingga akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih produktif.<sup>66</sup>

Hal pertama yang harus dilakukan agar karyawan sadar akan keselamatan kerja mereka dilapangan adalah dengan memberikan training safety first (perlindungan pertama) kepada seluruh karyawan, yang minimal dilakukan sebanyak satu kali dalam satu minggu, dan dilakukan pula pertemuan yang dilakukan rutin antara supervisor dengan karyawan atau pekerja untuk membicarakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (safety talk) yang gunanya agar karyawan sadar akan pentingnya keselamatan dalam bekerja. Misalnya, karyawan harus menggunakan alat pelindung diri (APD) di lingkungan kerja.<sup>67</sup>

Jika terjadi hal- hal yang tidak diinginkan atau terjadi kecelakaan kerja pada karyawan maka hal pertama yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang adalah dengan memberikan pertolongan pertama (mempersiapkan kotak P3K) dilingkungan kerja, memberikan pertolongan medis dasar, dan jika

---

<sup>66</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

<sup>67</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

diperlukan karyawan yang kecelakaan dibawa ke rumah sakit untuk di rawat jalan atau rawat inap.<sup>68</sup>

Menurut Oktasari selaku personalia SDM PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, apabila ada karyawan yang lalai atau dengan sengaja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) disaat bekerja maka pihak perusahaan akan memberikan teguran atau sanksi lisan maupun tertulis berupa surat peringatan (SP) kepada karyawan tersebut. Pernyataan Oktasari tersebut, sejalan dengan jawaban dari responden lain, Erlin menegaskan jika tidak menggunakan alat pelindung diri maka ada ketentuan standar operasional dimana mereka yang melanggar aturan mendapat teguran. Teguran tersebut dengan kriteria lisan dan peringatan tertulis.<sup>69</sup>

Hendra menjelaskan juga, karyawan di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang sendiri tidak seluruhnya diikutsertakan dalam program BPJS kecelakaan kerja, karena adanya perjanjian atau kontrak kerja antara karyawan dengan PT Fortuna Marina Sejahtera bahwa karyawan akan diikutsertakan dalam program BPJS kecelakaan kerja

---

<sup>68</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

<sup>69</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

ini jika masa ketja mereka sudah melewati masa training minimal tiga bulan masa kerja.<sup>70</sup>

Untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada karyawan pihak PTFortuna Marina Sejahtera Palembang sendiri telah menyediakan Alat Pelindung Diri yang dapat digunakan oleh karyawan pada saat jam operasional kerja di lapangan adapun Alat Pelindung Diri tersebut adalah helm proyek, sarung tangan, kaca mata, masker, sepatu safety, rompi safety, sumbat telinga. Alat pelindung diri ini wajib digunakan oleh karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Menurut Fauzan Helmi, apabila terjadinya kecelakaan kerja dilingkungan kerja maka hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menyebabkan terhambatnya produksi karena berkurangnya man power (sumber daya manusia).<sup>71</sup>

Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas

---

<sup>70</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

<sup>71</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

Nasional.<sup>72</sup> Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat memberikan dampak pada:

1. Strategi perusahaan dan tanggung jawab sosial perusahaan dari segi citra perusahaan atau kebijakannya yang berdampak pada lingkungan.
2. Keuangan, misalnya dalam strategi pengendalian kerugian dan pengurangan biaya, asuransi dan keputusan investasi.
3. Sumber daya dari segi perekrutan, pelatihan, pengembangan dan penyusunan organisasi untuk mempromosikan budaya keselamatan dan kesehatan yang positif.
4. Pemasaran, desain produk dan kewajiban produk untuk mematuhi standar keselamatan dan kesehatan serta persyaratan hukum
5. Kebijakan manufaktur dan pengoperasian dalam kaitannya dengan pemilihan desain (rancangan), konstruksi dan pemeliharaan tempattempat usaha/kerja, unit pengolahan/mesin, peralatan dan zat, kebijakan pengadaan, termasuk pemilihan kontraktor.
6. Sistem informasi kontraktor.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa responden maka pembahasan hasil penelitian ini adalah bahwa PT

---

<sup>72</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Fortuna Marina SejahteraPalembang telah mengupayakan keselamatan kerja karyawan dengan baik dengan upaya menjaga atau melindungi karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan:

1. Perusahaan menyediakan alat perlindungan diri untuk menjaga keselamatan karyawan dari segala risiko kecelakaan di tempat kerja.
2. Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai serta semua alat yang digunakan telah tersertifikasi.
3. Perusahaan menyediakan karyawan pengendara mesin ( operator alat berat) yang telah tersertifikasi.
4. Perusahaan telah memasang rambu-rambu kecelakan dan tanda larangan (warning k3) seperti larangan merokok, awas listrik tegangan tinggi, awas lubang untuk menjaga keselamatan karyawan dan jalur evakuasi dan titik kumpul apabila terjadi bencana.
5. Perusahaan memberikan jaminan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dengan menyediakan satpam di tempat kerja.

6. Perusahaan secara rutin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja yang dilaksanakan dengan CCTV dan Perusahaan memberikan teguran kepada karyawan jika di temukan karyawan atau pekerja yang dianggap melanggar aturan di tempat kerja.
7. Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan mengenai keselamatan kerja untuk bekerja dengan aman.

## **B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang**

Peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja memang tidak tercantum dalam nash baik Al-Qur'an maupun hadits. Namun sifatnya sangat dianjurkan untuk dilaksanakan. Karena merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Berdasarkan kaidah fiqh:<sup>73</sup>

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

---

<sup>73</sup>“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain”.

Perlindungan keselamatan kerja merupakan kemaslahatan umum bukan kemaslahatan khusus. Artinya melaksanakan perlindungan keselamatan dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja bukan untuk perorangan. Keselamatan kerja apabila tidak diterapkan maka akan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan akibat kerja merupakan sebagai kemudharatan yang harus dihilangkan, dengan cara di terapkannya jaminan sosial tenaga kerja dengan baik dan benar. Perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan kerja kepada pekerja. Sebab merupakan faktor penting dilaksanakan untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

Dalam hukum ekonomi syariah, Perusahaan dan karyawan memiliki sinergi yang dapat menimbulkan nilai kebersamaan. Islam mengajarkan konsep kebersamaan karena Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Allah Swt menciptakan manusia beraneka ragam dan berbeda-beda tingkat sosialnya, keahlian dan kepandaian. Semua itu dalam upaya saling memberi dan saling mengambil manfaat. Pengusaha tidak dapat hidup tanpa Karyawan yang menjadi pekerjanya untuk mewujudkan. Demikian pula karyawan

tidak dapat hidup tanpa orang kaya yang mempekerjakan dan mengupahnya. Allah Swt berfirman. Al-Qur'an surah AzZukhruf (32) yang berbunyi:<sup>74</sup>

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ  
بَعْضًا سَخِرِيًّا ۗ وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ۗ<sup>75</sup>

Kehidupan bermasyarakat sendiri tidak akan terwujud dengan sempurna kecuali dengan adanya seorang pemimpin dan kebersamaan. Oleh karena itulah, Islam begitu menekankan agar kaum muslimin bersatu dalam jamaah di bawah satu penguasa atau pimpinan. Seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti sebuah bangunan, sebagian menopang sebagian yang lain. Dari sisi tersebut, PT Fortuna Marina Sejahtera telah menjalin hubungan kebersamaan yang baik sehubungan dengan kebersamaan itu juga perusahaan menilai pada aspek memberikan hak salah satunya hak keselamatan berupa BPJS tenaga

<sup>74</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), hlm. 39

<sup>75</sup>“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Rabbmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Rabbmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

kerja. Keselamatan kerja menjadi bagian penting karena sangat berhubungan dengan motivasi dan semangat dalam kinerja bagi karyawan. Hukum ekonomi Syariah juga telah mengarahkan nilai-nilai tersebut seperti dengan memberikan gajinya. Rasulullah SAW memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Nabi Saw bersabda:<sup>76</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَرَ قَهْ

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Bagi setiap majikan hendaklah ia membayarkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.

Al Munawi berpendapat, Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan

---

<sup>76</sup>“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, *shahih* dan *Faidhul Qodir*, 1:718)

untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda pemberian gaji pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi SAW bersabda:<sup>77</sup>

مَطْلَالُ الْعَيْظِ ظُلْمٌ

Dalam pandangan Islam seorang majikan atau pimpinan perusahaan harus memperlakukan seluruh pekerjanya dengan baik sebab majikan atau pimpinan perusahaan, bagi seorang pemimpin dibebankan suatu kewajiban berupa keharusan dalam menegakkan keadilan terhadap seluruh pekerjaannya secara adil tanpa pandang bulu dan membedakan satu dengan lainnya. hal tersebut berdasarkan firman Allah. Al-Qur'an surah Al-Hadid (25) yang berbunyi.<sup>78</sup>

وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ

عَزِيزٌ

Dari penjelasan bukti-bukti nyata yaitu dalil-dalil, bukti-bukti dan tanda yang menunjukkan kebenaran yang mereka bawa. Allah SWT

<sup>77</sup> “Menunda penunian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezhaliman” (Al-Bukhari No. 2400 dan Muslim No. 1254)

<sup>78</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010), hlm. 541

menurunkannya sebagai hidayah bagi makhluk dan untuk membimbing mereka kepada hal yang bermanfaat bagi mereka baik pada agama maupun dunia mereka. Neraca (Keadilan) yaitu keadilan baik dalam ucapan maupun dalam perbuatan. Agama yang dibawa para rasul berisi keadilan dalam perintah dan larangan, dan dalam bermu'amalah dengan makhluk, dalam jinayat, *qishas*, *hudud*, *mawarits*, dan lain-lain. Agar manusia dapat menegakkan keadilan yakni dapat menegakkan agama Allah dan mewujudkan maslahat mereka yang begitu banyak. Ayat ini merupakan dalil bahwa para rasul semuanya sepakat dalam kaidah syara', yaitu menegakkan keadilan meskipun berbeda-beda gambaran keadilan itu sesuai situasi, kondisi dan zaman.<sup>79</sup>

Pada mekanisme tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang telah dilaksanakan sesuai Undang-undang yang berlaku. Pemenuhan hak-hak para pekerja dan menuntut pengusaha agar memberikan kesejahteraan kepada para pekerja karena pada hakikatnya para pekerja berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan.

---

<sup>79</sup><http://www.tafsir.web.id/2013/04/tafsir-al-hadid-ayat-22-29.html>, diakses 28 desember 2018

Dalam konsep ekonomi Islam tujuan produksi dalam islam yaitu bertujuan untuk memberikan *Mashlahah* yang maksimum bagi konsumen. Walaupun dalam ekonomi islam tujuan utamanya adalah memaksimalkan mashlahah, memperoleh laba tidaklah dilarang selama berada dalam bingkai tujuan dan hukum islam. Produktivitas kerja pada umumnya diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai dalam menghasilkan produk.

KESESUAIAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH DENGAN  
SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT  
FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG<sup>80</sup>

No	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hukum Ekonomi Syariah
1	Standar Operasional Prosedur	Sesuai dengan nilai nilai
2	Penggunaan Alat pelindung diri seperti rompi, helm, sepatu safety serta masker	Sejalan dengan hukum ekonomi syari'ah karena sangat memprioritas kan keamanan para pekerja
3	Penyediaan tower control atau CCTV pada menara	Sejalan dengan hukum ekonomi syari'ah karena sangat memprioritas kan keamanan dan kesehatan

---

<sup>80</sup>Wawancara pada 11 November, dengan Bapak Fauzan, HRD di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang tidak berjalan seimbang berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang y لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ idah fiqh  
yang artinya “Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain” semua hal yang memberikan perlindungan dalam aktifitas sesuai dengan syariah islam dapat di perbolehkan, larangan yang terjadi adalah jika keselamatan di gunakan bukan untuk kesejahteraan dan keselamatan.

**B. Saran**

1. Dalam melaksanakan keselamatan karyawan agar konsistensi dalam tata aturan penggunaan APD menjadi mutlak.
2. Peningkatan perhatian atas kesehatan karyawan oleh manajer dan penanggung jawab lapangan menjadi keniscayaan, sebab produktifitas kerja tidak bisa lepas dari karyawan yang sehat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2009
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2013
- Budiono, Abdul Rachmad. 2011.*Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Buntarto. *PanduanPraktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru. 2015
- Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang
- Darmawan, Arif.”Pelaksanaan Jaminan Sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja di PT Polipas Makmur Sentosa Ungaran”, (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2009)
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja: cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika. 2005
- Harianto, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: LaksBang PressIndo. 2016
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2010.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur’an dan terjemahnya. Surabaya: Surya Cipta Aksara

- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan, cetakan pertama*. Jakarta : Penerbit Pradnya Paramita, 2004.
- Mardiah. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang". (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018)
- Satria Effendi, *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- SDM 2018. PT. Fortuna Merina Sejahtera Palembang Sumatera Selatan,
- Situmorang, Basani. *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2012.
- Sugiyono. metode penelitian Bandung: Alfabeta. 2016
- Supangat, Andi. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametric*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2010.
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung. 2009.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perbudakan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Situmorang, Basani. *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2012.
- Shihab, Muhammad Quraisy, *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera hati. 2009.
- Suwiryo, Broto. *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*. Surabaya: LaksBang PRESSindo. 2017.

Trijono, Rachmat. Pengantar Hukum *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Paps Sinar Sinanti. 2014.

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja*

Uwiyono, A. *Pengankjian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privatisasi*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2008.

Qorashi, Baqir Sharief.. *Keringat Buruh*. Jakarta: Al-Huda. 2007

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif& Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## A. Identitas Diri

Nama : Sinta Purnamasari  
Tempat/Tgl. Lahir : Palembang/19-Januari-1996  
Nim : 14170169  
Alamat Rumah : Jln. Aiptu A Wahab Seberang Ulu  
1 Kertapati Palembang  
No Telp/Hp : 082281459815

## B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Ceklem (Alm)  
2. Ibu : Ropi'ah

## C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : -  
2. Ibu : Rumah Tangga

## D. Riwayat Hidup

1. SD/MI, tahun lulus : SD Negeri 86 Palembang, tahun 2008  
2. SMP/MTs, tahun lulus : SMP Negeri 48 Palembang, tahun 2011  
3. SMA/MA, tahun lulus : SMK Negeri 3 Palembang, tahun 2014

## E. Penghargaan Organisasi

1. Anggota Pramuka, tahun 2010  
2. Anggota Wappala, tahun 2013

LAMPIRAN



**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
 Jl.Prof. KH. ZainalAbidinFikry, KM. 3,5 Palembang KodePos 30126

**Formulir A. 1**

Palembang, Juni , 2018

Kepada Yth.

**Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah**

**Fakultas Syaria'ah Raden Fatah**

di-

Palembang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Purnamasari

NIM/Jurusan : 14170169/Muamalah

Dengan ini mengajukan judul skripsi, yaitu:

1. TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI PEKERJA DI PT. FORTUNA MARINA SEJAHTERA SEJAHTERA JL. MAYOR JEND. SATIBI KEC. KERTAPATI PALEMBANG
2. PERAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KETAHANAN EKONOMI KELUARGA DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS DI KOTA PALEMBANG, KERTAPATI )

Dengan ini rumusan masalah sebagaimana terlampir.

Demikianlah usulan judul skripsi ini saya sampaikan, atas persetujuan Bapak, saya ucapkan terima kasih

Mengetahui / Menyetujui  
 Penasihat Akademik

**Cholida Utama, S.H.,M.Hum**  
 NIP:198102022011012004

Wassalam  
 Hormat Saya,

**Sinta Purnamasari**  
 NIM: 14170169



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
 Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang KodePos 30126

**Formulir A. 2**

Nama : Sinta Purnamasari  
 NIM/Jurusan : 14170169/Muamalah  
 Judul Skripsi I : **TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI PEKERJA DI PT. FORTUNA MARINA SEJAHTERA JLN. MAYOR JEND. SATIBI KEC. KERTAPATI PALEMBANG**  
 Judul Skripsi II : **PERAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KETAHAN EKONOMI KELUARGA DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH ( STUDI KASUS PEKERJA PENGRAJIN KAIN JUMPUTAN DIKOTA PALEMBANG, KERTAPATI)**

Dengan rumusan pokok-pokok permasalahan;

Pokok permasalahan judul pertama:

1. Bagaimana sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera jln. Mayor jend. Satibi kec. Kertapati Palembang ?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap system jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera jln. Mayor jend. Satibi kec. kertapati Palembang ?

Pokok permasalahan judul kedua :

1. Bagaimana peran perempuan pengrajin kain jumputan dalam meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga ?
2. Bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah terhadap peran perempuan pengrajin kain jumputan dalam meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga ?

Pertimbangan Sekretaris Jurusan	Paraf/Tanggal
<i>ke judul nomor 1 mohon pertimbangan ketua prodi</i>	<i>[Signature] 6/7/2018</i>
Pertimbangan Ketua Jurusan	Paraf/Tanggal
<i>judul 1 dapat di lanjutkan</i>	<i>[Signature] 6/7-2018</i>



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH**

Nomor: B-1346 /Un.09/PP.01/10/2018

**TENTANG  
PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
2. Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Keputusan Pemerintah RI No. 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden No. 129 Tahun 2014 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
7. Permennistekdikti No. 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
8. Peraturan Menteri Agama No. 53 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
9. Peraturan Menteri Agama No. 33 Tahun 2016 Tentang Gelar Akademik Perguruan Tinggi Keagamaan.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan**  
**Pertama** : Menunjuk Saudara:

NAMA	NIP	KET
Dr. Ulya Kencana, S.Ag, MH	19690923 199603 2 006	PEMBIMBING I
Fatah Hidayat, S.Ag, M.Pd.I	19750728 200312 1 003	PEMBIMBING II

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum atas nama Saudara:

Nama : Sinta Purnamasari  
NIM : 14170169  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang  
Masa Bimbingan : 6 Bulan TMT 09 Oktober 2018 s.d 09 April 2019

**Kedua** : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberikan hak sepenuhnya untuk merevisi Judul / kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas

**Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/diperbaiki sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

Palembang, 09 Oktober 2018



**Tembusan:**  
1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang  
2. Mahasiswa yang bersangkutan



# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Nomor : B-1499 / Un.09/PP.01/11/2018  
Lampiran : Satu Berkas  
Pihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 16 November 2018

Kepada Yth,  
Direktur PT. Fortuna Marina Sejahtera  
Kota Palembang.

di.  
Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami mohon Saudara berkenan memberikan izin untuk mengadakan Penelitian/ Obsevasi/ Wawancara/ Pengambilan data di lembaga/ instansi yang Saudara pimpin kepada:

Nama : Sinta Purnamasari  
NIM : 14170169  
Fakultas/ Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Muamalah  
Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak diumumkan atau diberitahukan pada pihak ketiga

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

  
Dr. H. Romli S.A., M.Ag  
NIP.19571210-198603 1 004

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

**PT. FORTUNA MARINA SEJAHTERA**

Jl. Mayor Jend. Satibi Darwis Rt. 32 Rw. 07  
Kel. Keramasan Kec. Kertapati Palembang

Hal : Surat Balasan

Kepada Yth,  
Dekan S1 Syari'ah dan Hukum / Muamalah  
Prof. Dr. H. Romli SA., M.Ag  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fauzan Helmi  
Jabatan : HRD & Humas

Menerangkan bahwa,  
Nama : Sinta Purnama Sari  
NIM : 14170169  
Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Muamalah  
Universitas : Raden Fatah Palembang

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan permasalahan dan judul :

“Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang”

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

Palembang 11 Desember 2018,

Hormat Kami,



Fauzan Helmi,  
PT. FORTUNA MARINA SEJAHTERA  
HRD & Humas

### DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN

Nama : Sinta Purnamasari

Nim : 14170169

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Pt Fortuna Marina Sejahtera  
Palembang

Pembimbing I : Ulya Kencana, S.Ag, MH

No	Hari / Tanggal	Masalah Yang Dikonsultasikan	Paraf
1	02-02-2019	Perbaiki Abstrak	U
2	05-02-2019	perbaiki kesimpulan	U
3	05-02-2019	Perbaiki kesimpulan	U
4	06-02-2019	perbaiki daftar isi	U
5	07-02-2019	perbaiki bab 4	U
6	07-02-2019	perbaiki bab 4	U
7	11-02-2019	perbaiki kesimpulan	U
8	12-02-2019	Acc full bab. Summary	U

### DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN

Nama : Sinta Purnamasari  
 Nim : 14170169  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Judul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan  
 Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Pt Fortuna Marina Sejahtera  
 Palembang  
 Pembimbing II : Fatah hidayat, S.Ag, M.Pd.I

No	Hari / Tanggal	Masalah Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	Selasa .16.10.2018	Konsultasi BAB I	
2.	Jumat .19.10.2018	Perbaiki Daftar Isi dan ganti Judul	
3	Senin .22.10.2018	Perbaiki Daftar Isi	
4.	Jumat .26.10.2018	Perbaiki Bab I dan daftar Pustaka	
5	Rabu .07.11.2018	Perbaiki Bab I	
6.	Kamis.08.11.2018	Perbaiki Bab II	
7.	Kamis.20.12.2018	Perbaiki Bab I. II.	
8.	Jumat.28.12.2018	Perbaiki daftar isi, Hadist dan kesimpulan	
9.	Senin .21.01.2019		
10.	Senin.28.01.2019	Lesing - lesing Lopin - shopin perbaiki Daftar Pustaka	

11. 06-02-2019 Ace Pembimbing 2