

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN KERJA
PEMADAM KEBAKARAN MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2013 DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Memenuhi Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjan Hukum (S.H)

Dalam Ilmu Syariah



Oleh:

M. Aziz

14150111

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

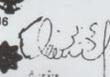
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Aziz
Nim : 14150111
Jenjang : Strata 1 (S1)

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

Palemban Juni 2018

Penulis


M. Aziz

NIM. 14150111



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

Jl. Prof. K. H. ZainalAbidinFikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

Nama : M Aziz
NIM/ Program Studi : 14150111/ Perbandingan Mazhab
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja
Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam dan Undang-
Undang No. 13 Tahun 2013

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal,..... Pembimbing Utama : Drs. H. Marjohan .M.H.I
Tanggal,..... Pembimbing Kedua : Fattah Hidayat,S.Ag,M.Pd.i
Tanggal,..... Penguji Utama : Dra. Sji Zailiah.,M.,Ag
Tanggal,..... Penguji Kedua : Dr. Muhammad Sadi Is, M.H
Tanggal,..... Ketua Prodi : Dr. H. Muhammad Torik, LC. MA
Tanggal,..... Sekretaris Prodi : Syahril Jamil,M.Ag



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

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam
Kebakaran Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan
Hukum Islam
Ditulis Oleh : M. AZIZ
Nim : 14150111

Telah Dapat Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH)

Palembang, 2018

Dekan



Romli Sa.
Prof. Dr. H. Romli Sa., M.Ag
NIP: 19571210 1986031 004



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

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam
Kebakaran Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan
Hukum Islam

Ditulis Oleh : M. AZIZ

Nim / Program Studi : 14150111 / Perbandingan Mazhab

Telah Dapat Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)

Palembang, 2018

Pembimbing Utama

Drs. H. Marjohan, M.H.I
NIP:195312071982031002

Pembimbing Kedua

Fattah Hidavat, S.Ag, M.Pd.I
NIP: 197507282003121002



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

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.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 : M. Aziz
NIM/ Program Studi : 14150111/Perbandingan Mazhab
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja pemadam Kebakaran Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan Hukum Islam**

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.

Palembang, 2018

Penguji Utama

Dra. Hi. Siti Zailia, M.Ag
NIP: 196609191993032003

Penguji Kedua

Dr. Mubamad Sadi Is, M.H
NIP: 2027098501

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. H. Marsaid, MA
NIP.196207061990031004

ABSTRAK

Skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Anggota Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003”. Kajian data ini bertujuan untuk membandingkan “Perlindungan Hukum Terhadap Anggota Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003” dan Untuk membahas lebih lanjut masalah tersebut telah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok masalah penelitian yaitu Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam yang masih belum tercapai dengan baik, Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap keselamatan Kerja Pemadam kebakaran Menurut UU No.13 Tahun 2003 yang masih belum diberikan atas hak dan kewajiban para anggota pemadam kebakaran Kabupaten Banyuwasin.

Dinas Pemadam Kebakaran yang mempunyai risiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karena itu, Pemerintah haruslah menjamin kesejahteraan tenaga kerja anggota pemadam kebakaran demi kelancaran pembangunan disuatu negara. Berdasarkan hak-hak tenaga kerja terhadap hak keselamatan dan kesehatan kerja harus dilindungi oleh Pemerintah yang dimana Pelaksanaan dan Perlindungan tersebut telah diatur dalam “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003” tentang Ketenagakerjaan dan juga hukum islam sangat memperhatikan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja dan memenuhi hak-hak nya termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosial nya.

Jenis penelitian ini digunakan berupa penelitian yuridis empiris yaitu, penelitian yang berdasarkan UU dan Perundang-undangan serta berdasarkan fakta-fakta yang ada di masyarakat. Dalam Peraturan Perlindungan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja Kontrak dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja apabila terjadinya kecelakaan kerja saat melaksanakan tugasnya belum dipenuhi oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Banyuwasin.

Keselamatan dan kesejahteraan kerja (K3) yang termuat pada Hukum Islam terdapat ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yakni merupakan keharusan abadi untuk memperoleh kemaslahatan dengan memelihara al-umur al-dlaruhyah dan maqashud syariah sebagai jaminan keselamatan duniawi dan ukhrawi baik bagi pemerintah dan tenaga kerja sedangkan yang termuat dalam UU No.3 tahun 2013 sebagai hukum ketenagakerjaan, secara material sudah cukup untuk menjamin buruh atas hak keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja serta orang-orang yang ada di lingkungan kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Hukum Islam, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, dan Pemadam Kebakaran.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

A. Konsonan Tunggal

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	أ	Alif	tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta'	T	Te
4	ث	Śa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan Ye
14	ص	Shād	Ş	Es (dengan titik di bawah)

15	ض	Dād	D ·	De (dengan titik di bawah)
16	ط	Tā'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
17	ظ	Za'	Z ·	zet titik di bawah
18	ع	Ain	... ' ...	koma terbalik (di atas)
19	غ	Gayn	G	Ge
20	ف	Fa'	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Qi
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Mim	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Wau	W	We
27	ه	Ha'	H	Ha
28	ء	Hamzah	... ' ...	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap:

عدة	Ditulis	' <i>Iddah</i>
-----	---------	----------------

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة جزية	Ditulis Ditulis	<i>Hibah</i> <i>Jizyah</i>
-------------	--------------------	-------------------------------

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat. Akan tetapi bila diikuti oleh kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al-awliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila ta' marbutah hidupatau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah maka ditulis t:

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-Fitri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
----- <u>◌</u> -----	Fathah	A	A
----- <u>◌</u> -----	Kasrah	i	i
----- <u>◌</u> -----	Dhammah	u	u

E. Vokal panjang:

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
fathah + alif	جاهلية	<i>Jāhiliyyah</i>
fathah + alif layyinah	يسعى	<i>yas'ā</i>
kasrah + ya' mati	كريم	<i>karīm</i>
damah + waw mati	فروض	<i>furūd</i>

F. Vokal rangkap:

Tanda Huruf	Nama	Gabungan	Nama	Contoh
ي__	fathah + yā mati	Ai	A dan I (ai)	بينكم
و__	fathah + yā mati	Au	A dan u (au)	قول

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (al) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
--------	---------	-----------------

الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>
-------	---------	------------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>
أهل الندوة	Ditulis	<i>Ahl an-Nadwah</i>

Motto

“ UTAMAKAN SHOLAT DAN KESELAMATAN KERJA”
BELAJARLAH SEPERTI MATA BURUNG ELANG, JANGAN
BELAJAR SEPERTI MATA BURUNG HANTU

Skripsi ini kupersembahkan kepada

Karya sederhana ini penulis persembahkan:

1. Ayahanda tercinta IRPAN KAIRO yang tak pernah henti-hentinya mendo'akan dan mencintaiku sepanjang hidup-nya, ia teteskan cinta-nya lewat peluh dan air mata. Dan beliau seorang khalifah terbaik sepanjang sejarah, motivator handal sepanjang kisah. Bersama hembusan Angin, diterik panas mentari, ditengah gulita Malam tak henti-hentinya dia menjagaku.
2. Ibunda tercinta NURAIDAH yang Do'a dan air mata cinta-Nya yang membuatku meraih segala Cita-Cita dan harapanku. Cinta-nya tak pernah lekang oleh waktu, tak pernah lapuk oleh hujan, tak pernah pudar oleh terik mentari, beliau adalah ustadzah Madrasatul Ula dalam Hidipku.
3. Kepada Adikku M. Agung yang tak henti-hentinya memberikan motivasi buat penulis sendiri agar penulis senantiasa bersemangat dalam membuat Skripsi/ membuat Kajian Ilmiah.
4. Teman-teman seperjuangan Fakultas Syari'ah Khususnya 2014 Jurusan perbandingan Mazhab (PM) Kelas **INTERNASIONAL** dan Almamater UIN Raden Fatah Palembang yang saya banggakan.

5. Taman-teman KKN Khususnya kelompok 01 yang senantiasa mewarnai atau membentuk kegiatan-kegiatan didesa Sungai Rebo Kab,Banyuasin.
6. Teman-teman ORGANISASI dari Taman Langit Management dan IKATAN PEMUDA-PEMUDI BAROKAH.

KATA PENGANTAR

الرد يم الرحمن الله ب سم

Segala puji syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan karunia-Nya bagi seluruh umat didunia, Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan pada Nabi dan Rasul, serta keluarga-Nya sahabat dan para pengikut mereka sampai akhir zaman. Berkat rahmat dan inayah sari Allah SWT. Penulis berhasil menyelesaikan Tugas Akhir perkuliahan berupa Skripsi (Kajian Ilmiah). Yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam kebakran menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003** “Sebagai salah-satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu.

Dan tak lupa penulis haturkan terimah kasi yang sedalam-dalamnya kepada

1. Prof. Dr. H. Romli, S.H., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syari’ah Dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang, yang telah banyak memberikan Ilmu.
2. Drs. H. Marjohan, M.H.I, selaku pembimbing pertama dan Fattah Hidayat,S.Ag,M.Pd.i selaku pembimbing kedua yang telah banyak berkontribusi membimbing penulis untuk penyelesaian Skripsi ini.
3. Drs. Siti Zailiah, S.Ag., M.Pd.i selaku pembimbing akademik yang dari awal perkuliahan hingga sekarang telah membimbing penulis dalam permasalahan perkuliahan.

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen yang ada di UIN Raden Fatah Pelembang Terkhusus Dosen Fakultas Syari'ah Dan Hukum yang telah memberikan Ilmu pengetahuan dan ilmu Agama kepada penulis selama perkuliahan.
5. Perpustakaan Fakultas dan Perpustakaan pusat yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Skripsi ini dengan pinjaman Buku-buku yang ada di perpustakaan.
6. Ayahanda tercinta Irpan Kairo yang tak henti-henti-Nya memberi motivasi, semangat, arahan, dan yang selalu mendoakan penulis.
7. Ibunda tercinta Nuraidah yang tak henti-henti-Nya membimbing agar selalu bersemangat selama berkuliahan, serta mendoakan agar selalu bersabar dan bertawakal kepada Allah dalam menghadapi cobaan dan ujian kehidupan.
8. Tak lupa kepada kakak saya adik-adik Panti asuhan Bunda Nuraidah yang selalu memberi Doa buat penulis agar selalu semangat dalam pembuatan Skripsi/ pembuatan kajian Ilmiah
9. Teman-teman seperjuangan Fakultas Syari'ah 2014 Khususnya jurusan Perbandingan Mazhab (PM) Kelas **INTERNASIONAL** yang telah memberikan warna selama perkuliahan untuk menjadi teman perkompetisi dalam menuntut Ilmu.
10. Tak lupa saudara-saudara saya di Taman Langit Mangement dan Ikatan Pemuda-Pemudi Barokah yang selalu meberi semangat dalam kelancaran penulisan Skripsi.

Atas segala keikhlasan dan jasa baiknya penulis mengucapkan bayak terimakasih, semoga segala bantuan dan arahan yang diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan dari sisi Allah SWT.

Mengenai skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, masih terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Untuk

itu, saran dan masukkan dari berbagai pihak benar-benar penulis hargai dan harapkan dan semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juni 2018

Penulis

M. AZIZ

NIM. 14150111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Penelitian Terdahulu	11
E. Metode Penelitian	13
F. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.....	16
A. Sejarah Ketenagakerjaan.....	16
B. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
C. Tenaga Kerja	20
D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	22
E. Tenaga Kerja Pemadam Kebakaran.....	26

F. Regulasi/Peraturan Tenaga Kerja Pemadam Kebakaran	28
G. Bentuk Jaminan Keselamatan Kerja	30
1. Jaminan Kerja Menurut UU N0. 13 Tahun 2013	30
2. Jaminan Keselamatan Kerja Menurut Hukum Islam	37
BAB III PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN KERJA PEMADAM KEBAKARAN MENURUT UNDANG-UNDANG No. 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM	43
A. Perlindungan Hukum Terhadap Ketenaga Kerja dan Keselamatan Kerja	43
B. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Pekerja Pemadam Kebakaran Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003	46
C. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Pekerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam	56
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi kehidupan. Terutama dalam memberikan suatu pelayanan yang efektif dan efisien kepada kalangan masyarakat. Sebagai upaya dalam mewujudkan tuntutan profesionalitas kerja yang memiliki resiko atau akibat yang cukup tinggi apabila terjadi kesalahan ataupun kecelakaan. Oleh sebab itu sebagai instansi abdi masyarakat pemadam kebakaran harus selalu siap siaga memberi pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sehingga, dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan profesional.¹

Zaman yang semakin canggih dan semakin modern telah banyak menimbulkan suatu perubahan pola hidup yang juga serba instan dan signifikan efisien. Namun, kita tidak hanya

¹ Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2009). h.21

memandang suatu alat yang canggih dan modern itu saja. Jika sumber daya manusianya lemah dalam berperan untuk terwujudnya tujuan suatu lembaga atau instansi pelayanan masyarakat. Visi misi suatu lembaga tenaga kerja abdi masyarakat tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan-karyawan yang mempunyai suatu keahlian yang memadai dalam bidangnya dengan efisien, efisien, profesional dalam memecahkan persoalan kerja yang sedang dihadapinya.

Kewajiban sesuai dengan ketentuan hukum penyadaran pekerja tentang pentingnya organisasi dan kepentingannya.²Namun masalah keselamatan kerja bukannya hanya semata-mata tanggung jawab mengenai semua persoalan yaitu semua institusi, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi semua orang terutama bagi instansi-instansi. Sebab dampak dari kecelakaan dan kesalahan kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga merugikan instansi yang terkait.³

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (Cet. II; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 6.

³*Ibid.*, h. 27.

Keselamatan kerja merupakan suatu daya upaya yang dilakukan dalam mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan. Pengendalian berbagai macam bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dalam melaksanakan keselamatan dan perlindungan kerja. Karena kenyamanan kerja dan semangat kerja suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu. Dengan diketahuinya dampak positif dan dampak negatif suatu pekerjaan dapat meningkatkan profesionalitas tenaga kerja dan mengetahui berhasil atau tidaknya pengabdian kerja suatu lembaga atau instansi masyarakat.⁴

Keterlibatan yang mempunyai peran serta cukup besar untuk terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja dengan sebaik-baiknya. Diantaranya adalah pengawasan dengan dibuatnya peraturan-peraturan atas hak dan kewajiban demi jaminan sosial oleh pemerintah yang menjadi syarat keamanan dan tercapainya program yang besar dalam bentuk

⁴Republik Indonesia, Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 25.

partisipasi maupun kontrol sosial yang dilaksanakan secara efisien.⁵

Berdasarkan hal tersebut jangan sampai perusahaan maupun instansi pemerintahan mengabaikan hak dan kewajiban terhadapnya karyawan dan tenaga kerjanya. Pada dasarnya masyarakat berharap akan kesejahteraan dan keadilan personal maupun interpersonal. Keadilan sosial yang tidak memandang akan status seseorang di dalam masyarakat sangat diharapkan oleh setiap orang dengan adanya hak-hak dari perseorangan yang bebas dan tidak mengikat yang dilindungi dan diatur oleh peraturan ataupun kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Kebebasan dalam masyarakat tidak dapat diartikan sesuka hati saja tetapi suatu kebebasan yang diatur karena dengan sendirinya harus dibatasi. Pemerintah harus tegas membantu dan melindungi pihak-pihak yang memiliki kedudukan

⁵Republik Indonesia, Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari RI untuk Seluruh Indonesia, dalam Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 26.

ekonomi yang lemah terhadap pihak yang memiliki kedudukan kuat.⁶

Sebagaimana Dinas Pemadam Kebakaran yang turun langsung dilapangan untuk memadamkan api jika terjadi bencana kebakaran yang memerlukan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Alat bantu kerja juga diperlukan untuk terlaksananya pertolongan terhadap bencana kebakaran seperti pompa, pakaian/jas pemadam kebakaran, tabung gas pemadam api, dan terutama mobil pemadam kebakaran. Salah satu alat yang berfungsi untuk menyalurkan air ke sumber api dan juga didukung oleh tekanan dari pompa hydrant.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu masalah yang penting dalam setiap proses operasional terutama pada setiap anggota Dinas Pemadam Kebakaran. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan instrumen yang menjamin pekerja dari rentannya dampak bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi

⁶*Ibid.*, h. 28

manusia yang wajib dipenuhi oleh instansi yang terkait. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah dan menanggulangi akibat yang terjadi dari penyelamatan kerja. Penerapan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja tidak boleh dianggap sebagai upaya jaminan keselamatan kerja yang biasa bagi pegawai dan bagi Dinas Pemerintah Kebakaran.⁷

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan salah satu instansi yang bertugas dan diberi wewenang untuk melakukan proses penyelamatan korban bencana kebakaran dan memadamkan api penyebab terjadinya kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran membutuhkan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan dari instansi secara optimal serta dapat memberi kenyamanan dan keamanan bagi para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran.

Pegawai bekerja tergantung pada suatu kondisi yang bersifat prima, baik fisik maupun psikisnya. Tidak semata-mata untuk mendapatkan pendapatan tinggi, akan tetapi

⁷ Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Perss<2015).h 27

menjadi faktor utama untuk meningkatkan kualitas kerja. Pemerintah Dinas Pemadam Kebakaran juga berhak memenuhi kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja para anggotanya. Dari segi perlengkapan kerja, tempat bermukim,serta kesejahteraan kerja setiap anggota pemadam kebakaran.

Dinas kebakaran di Indonesia dan termasuk kabupaten Banyuasin sebagai lembaga yang menangani kebakaran telah menerapkan Standar Operasional Prosedur(SOP)/Prosuder tetap terkait manajemen penanggulangan kebakaran, pengawasan dan pengendalian, evaluasi dan tindak lanjut serta rehabilitasi. Alur prosedur tetap operasi penanggulangan kebakaran meliputi penerimaan berita, persiapan pemberangkatan, mobilisasi menuju lokasi kejadian, intensitas kebakaran di TKP, strategi dan penyiapan operasi penyelamatan kebakaran,pemberangkatan unit mobil, Alat Pelindung Diri (APD) anggota pemadam kebakaran.

Struktur prosedur tetap operasi pemadam kebakaran di Indonesia termasuk kabupaten Banyuasin terdiri dari kepala

dinas yang membawahi kepala bidang penyelamatan dan kebakaran. Tim yang bertugas di lapangan adalah komandan pleton yang membawahi komandan regu yang di dalamnya menjalankan tugas yaitu operator mobil, anggota regu, dan operatur komunikasi.

Regu pemadam kebakaran dengan kendaraan pemadam kebakaran yang dikemudikan oleh supir pemadam kebakaran. Supir pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab untuk mengantarkan regu ke lokasi kebakaran dengan selamat. Sesampai di lokasi kebakaran, regu pemadam berperan sesuai dengan perannya masing-masing. Kepala pos pemadam bertugas untuk berkoordinasi dengan masyarakat sekitar dan pihak-pihak terkait, menganalisa besar kebakaran dilaporkan ke radio kepada petugas piket lainnya jika butuh bantuan maka kepala pos langsung minta bantuan dengan petugas piket.

Dalam melakukan pemadam kebakaran, petugas anggota pemadam kebakaran di kebanyakan di Indonesia bahkan di Banyuwangi tidak didukung alat pelindung diri yang lengkap seperti masker, baju anti panas, sepatu anti panas, radio dan

bahkan mobil pemadam kebakaran yang sudah ngak layak dioperasikan lagi dalam pemadaman karena sering bocor dan mogok. Dan bahkan tidak adanya jaminan asuransi jiwa terhadap anggota pemadam kebakaran dan juga tidak adanya tunjangan terhadap keluarga dan anak apabila terjadi nya kecelakaan saat padamkan api mana lagi belum sejahteranya anggota pemadam yang tidak sesuai dengan besarnya upah/gaji yang dibawah UMR (Upah Minimum Regional) terhadap resiko suatu pekerjaan yang sangat besar diterima oleh anggota pemadam kebakaran yang bahkan mempertaruhkan nyawa dalam melawan api demi menyelamatkan orang banyak.

Dengan demikian menurut perspektif islam sangat memperhatikan kepentingan penguasa dan hubungannya dengan jaminan sosial dan jaminan keselamatan kerja terhadap hukum islam. Dijelaskan dalam al-qur'an surah An-Nahl ayat 90:

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah

melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan.⁸

Dalam ayat di atas terdapat tiga hal yang diperintahkan oleh Allah Swt. supaya dilakukan sepanjang waktu. sebagai alamat dari taat kepada Allah Swt. jalan adil yaitu menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim/aniaya.

Begitu pula jaminan sosial tenaga kerja dalam islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada pekerjanya. Sebab pekerja merupakan bagian dari perusahaan dan jika bukan karena jerih payah pekerja, tidak mungkin usaha sang majikan akan berjalan kemudian berhasil dengan baik. Dengan kata lain, antara pekerja dan penguasa mempunyai peran masing-masing demi kemajuan Agama islam sangat menganjurkan keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari ancaman-ancaman yang dari kedua pihak yang saling membutuhkan. Maka majikan ataupun penguasa

⁸Surah An-Nahl ayat 90

berkewajiban untuk memberikan kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi hak-hak karyawan/anggota kerjanya termasuk memberikan upah yang sesuai beserta tersedianya jaminan sosial dan keselamatan kerja.

akan membahayakan diri dan keluarga. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taghabun ayat 11

Artinya:

Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah; dan barang siapa yang beriman kepada Allah ,niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah maka mengetahui segala sesuatu (QS; At-Taghabun ayat 11).

Salah satu tujuan hukum islam adalah memelihara kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatannya. Demi kemaslahatan yang tercapai baik di dunia dan di akhirat buat dapat dinikmati. Urusan-urusan itu ada 5 macam:⁹

1. Agama.
2. Jiwa.
3. Akal.
4. Keturunan.
5. Harta milik.

⁹Muchtar Yahya dan Faturrachman, “*Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqih Islam*”, (Bandung: Al-Ma’arif, 1993), h. 334.

Jaminan keselamatan agama yaitu dengan menghindari timbulnya fitnah dan keselamatan kerja dalam agama mengantisipasi dorongan hawa nafsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah pada kerusakan penuh.¹⁰

Jaminan keselamatan jiwa yaitu jaminan keselamatan atas hak hidup yang terhormat dan mulia. Termasuk dalam cakupan pengertian dari keselamatan nyawa, anggota badan, dan terjaminnya kehormatan manusia. Jaminan keselamatan akal yaitu terjaminnya akal dan pikiran dari kerusakan yang menyebabkan orang yang bersangkutan tak berguna di masyarakat, sumber kejahatan, bahkan menjadi sampah masyarakat. Upaya pencegahan preventif yang dilakukan syariat islam ditujukan untuk meningkat daya nalar dan menjaganya dari hal-hal yang membahayakan.

Jaminan keselamatan keturunan dan keluarga yaitu jaminan kelestarian populasi umat manusia agar tetap hidup berkembang, sehat, kokoh dan baik pekerti dan agamanya. Jaminan keselamatan harta benda yaitu dengan meningkatkan kekayaan secara proporsional melalui prinsip-

¹⁰Muhammad Abu Zahrah, "*Ushul al-Fiqh*", (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995), cet. ke-1, h.425-426.

prinsip dalam Al-Qur'an terfokus pada terealisasinya kemaslahatan bagi mayoritas umat dan mencegah sarana-sarana yang akan mengganggu kemaslahatannya. Masyarakat yang kokoh berkepentingan untuk melestarikan dan merealisasikannya dan mencegah bentuk-bentuk penyakit sosial karena di dalam syariat islam sangat mendorong dua hal:¹¹

1. mengupayakan kemaslahatan.
2. Mencegah suatu bahaya.

Dan pembangunan usaha sendiri haruslah berwawasan lingkungan. Para majikan sebagai pengusaha industri harus secara sadar dan berencana menggunakan dan mengolah sumber daya secara bijaksana dan efisien agar pembangunan teteap stabil dan berkelanjutan tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu hidup dan kesejahteraan pengusaha dan karyawan, masyarakat sekitar dan keseimbangan serta kelestarian sumber dayanya. Harus mencegah timbulnya suatu kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup. Jadi wujud suatu industri ini bukan saja untuk kepentingan

¹¹Abu Zahra, "*Membangun Masyarakat Islam*", (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), h. 55.

pribadi tapi juga untuk memaksimalkan dampak positif dan menghilangkan suatu dampak negatif terhadap penguasa, dan para karyawan, masyarakat sekitarnya sehingga mencegah timbulnya kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan hidup.

Sebagai perusahaan atau instansi yang telah menyiapkan alat-alat pelindung diri dari suatu ancaman kecelakaan kerja, hendaknya diiringi pula dengan kesiapan mental dengan serius tenaga kerja sebelum melakukan pekerjaan untuk memelihara ketenangan, baik ketenangan lahir dan batin maupun ketenangan yang ada di lingkungan kerja. Sebaliknya suatu sikap yang tergesa-gesa dapat merusak suatu pekerjaan dan membuatnya tidak bermutu sebagaimana yang diharapkan. Agar dalam setiap tindakan dan perbuatan dalam pekerjaan dan beraktifitas selalu bersikap hati-hati. Karena *“sikap yang tergesa-gesa itu dari syaiton”*

Realitas di lapangan yang merugikan tenaga kerja ini banyak tersebar di perusahaan-perusahaan, di instansi-instansi baik di swasta dan pemerintahan baik besar maupun kecil. Dan akan mengancam keselamatan kerja yang akhirnya

terhentinya faktor suatu produksi. Oleh karena itu, keselamatan kerja merupakan usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang menimbulkan karena pekerjaan anggota pemadam kebakaran itu sangat lah berbahaya dan tidak ringan bahkan dapat mempertarukan nyawa nya. Sehingga si penguasa menciptakan suatu kondisi yang aman terhadap lingkungan dan terkendali.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam**”. Untuk membahas lebih lanjut masalah tersebut telah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok masalah penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam?
3. Apa perbandingan hukum Terhadap Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam.

3. Untuk mengetahui persamaan dari Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam.
4. Untuk mengetahui perbedaan dari Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari dari hal-hal yang merugikan ataupun plagiat hasil karya orang lain dalam suatu penelitian. Maka dalam penelitian ini perlu dilakukan kajian pustaka tentang penelitian ini yang sama dan berkaitan dengan kasus kajian hukum islam dan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Anggota Pemadam Kebakaran menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Dari penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang ada hubungannya dengan topik yang dibahas oleh penulis yaitu:

Skripsi yang ditulis oleh Iis Afatihah, mahasiswa jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum, Universitas Syarif Hidayatullah Tahun 2000. Skripsi dengan judul penelitian “Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam”. Judul ini membahas lebih ke jaminan keselamatan kesehatan kerja secara umum menurut hukum islam dan hukum positif. Kemudian skripsi yang ditulis oleh Mini Anggraini Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hulu OKU Kendari Tahun 2013. Judul penelitiannya tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Kota Kendari”. Judul ini membahas tentang Pengaruh keselamatan Pekerja dan Kepuasan Kerja pemadam kebakaran kota kendari. dan juga skripsi dari ketut sri astuti fakultas hukum universitas udayana Denpasar, Bali, 2016. judul penelitiannya “Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak atas keselamatan dan kesehatan kerja kota badung”. Dan ini juga hanya membahas Perlindungan hukum pekerja kontrak di kota badung.

Maka berdasarkan beberapa judul penelitian terdahulu di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam”** yang belum dilakukan penelitian sebelumnya.

E. Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, tentunya tidak akan terlepas dari penggunaan metode. Metode merupakan cara atau jalan bagaimana seseorang harus bertindak. Metode penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan secara metodologis dan sistematis. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi adalah penelitian pustaka. Merujuk pada sumber-

sumber antara lain. Al-qur'an, hadits, UU no. 13 Tahun 2003, buku, skripsi dan pernyataan hukum.

2. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Untuk membahas lebih lanjut masalah tersebut telah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok masalah penelitian yaitu Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam, Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap keselamatan Kerja Pemadam kebakaran Menurut UU No.13 Tahun 2003, dan Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran menurut Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003. Data yang berupa pendapat, konsep atau teori yang menjelaskan masalah berkaitan dengan “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam”.¹² Karena ciri utama metode

¹²Cholid.”*Metode Penelitian* “(Jakarta: Bumi Aksara, 2012) h 8

kualitatif adalah penelitian yang latar tempat dan waktunya alamiah seperti, memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Misalnya, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya.

3. Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data pokok yang bersumber dari Al Qur'an surah at-taghuban ayat 11 dan surah an-nahl ayat 90, skripsi, buku pengantar hukum ketenagakerjaan, Hukum perburuan di indonesia, Hukum perburuan bidang hubungan kerja serta buku fatwa ulama tentang keselamatan kerja. Data sekunder merupakan bersumber dari buku yang berkaitan fiqh islam, fiqh sunnah, UU, media online, artikel, jurnal dan sumber lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui studi kepustakaan yakni dengan cara membaca, mencatat, mempelajari, menganalisis konsep materi yang mengacu pada pokok permasalahan yang akan diteliti.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini mengacu pada buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mudah dipelajaridan memperjelas pokok bacaan dalam penulisan ini, topik tersebut di atas menjadi beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian dan sistem pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka	menjelaskan secara umum tentang keselamatan kerja pemadam kebakaran baik pengertian, sebab-sebab, manfaat dan hukumnya.
BAB III	menjelaskan tentang perbandingan terhadap perlindungan hukum keselamatan kerja pemadam kebakaran menurut UU No.13 tahun 2003 dan hukum islam.
BAB IV Kesimpulan dan Sara	

BAB II

**TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN
HUKUM TERHADAP KETENAGAKERJAAN DAN
KESELAMATAN KERJA PEMADAM KEBAKARAN
MENURUT UU. No. 13 TAHUN 2003 dan HUKUM ISLAM**

A. Sejarah Ketenagakerjaan

Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi publik serta ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas, tidak hanya pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*), dan sesudah hubungan kerja (*post employment*) karena itu sangat tepat jika istilahnya disebut Hukum Ketenagakerjaan.¹³

Secara historis lahirnya hukum perburuhan di dunia terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa,

¹³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), cet. II, h. v.

khususnya di Inggris pada abad ke-19. revolusi Industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan. Penemuan mesin uap juga telah mempermudah proses produksi. Revolusi Industri menandai munculnya zaman mekanisasi yang tidak dikenal sebelumnya. Ciri utama mekanisasi ini adalah hilangnya industri kecil, jumlah buruh yang bekerja di pabrik meningkat, anak-anak dan perempuan ikut terjun ke pabrik dalam jumlah massa, kondisi kerja yang berbahaya dan tidak sehat, jam kerja panjang, upah yang sangat rendah, dan perumahan yang sangat buruk.¹⁴ Keprihatinan utama yang mendasari lahirnya hukum perburuhan adalah buruknya kondisi kerja di mana buruh anak dan perempuan bekerja, terutama di pabrik tenun/tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Undang-undang perburuhan pertama muncul di Inggris tahun 1802, kemudian menyusul di Jerman dan Prancis tahun 1840, sedangkan di Belanda sesudah tahun 1870. substansi undang-undang pertama ini adalah jaminan perlindungan

¹⁴*ibid.*, h. 1.

terhadap kesehatan kerja (*health*) dan keselamatan kerja (*safety*). Undang-undang perlindungan inilah yang meandai berawalnya hukum perburuhan.

Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus. Karena saat berlangsung Revolusi Industri, konsep negara hukum yang berkembang adalah negara hukum liberal atau negara hukum klasik dengan doktrin *laissez-faire*. Dalam doktrin ini negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban (*security and order*). Konsep negara yang demikian dikenal juga dengan istilah Negara Penjaga Malam (*Nachtwaker staat*). Karena itulah upaya pemerintah untuk melindungi buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung *laissez-faire*, terutama Adam Smith. Mereka menuduh intervensi pemerintah melanggar kebebasab individual dalam melakukan aktivitas ekonomi dan kebebasan kontrak.¹⁵

¹⁵*ibid*, h. 2.

Dalam kaitannya dengan pengertiannya perlu dikemukakan bahwa Hukum Perburuhan tidak meliputi Pegawai Negeri meskipun secara yuridis teknis Pegawai Negeri dapat dikatakan sebagai buruh karena bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah (gaji) tetapi secara yuridis politis terhadap mereka tidak diperlakukan peraturan-peraturan perburuhan, tetapi diadakan peraturan-peraturan tersendiri seperti Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan-peraturan Lainnya.¹⁶

B. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan.pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat

¹⁶Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 4.

bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehinggakelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan.¹⁷

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun di tempat kerja. Imam Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah :¹⁸

“Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau bahan pengolah berbahaya.”Imam Soepomo memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat daripada istilah keselamatan kerja, oleh karena

¹⁷Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 4-5.

¹⁸Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 79-80

peraturan-peraturan bidang keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman, bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh bersangkutan jika terjadi kecelakaan.

Kesehatan kerja seperti telah diuraikan termasuk “Perlindungan Sosial” bagi pekerja. Dikatakan perlindungan sosial karena aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 itu terletak dalam bidang sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan majikan memperlakukan pekerjanya semauanya tanpa mengindahkan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerjaannya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.¹⁹

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal

¹⁹Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2007)

seseorang melakukan pekerjaannya. Pekerjaan ini maksudnya di sini adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja *untuk majikan* dalam suatu *hubungan kerja*, dengan menerima upah. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” ini menunjukkan, bahwa semua tenaga kerja yang bukan pekerja, yang tidak melakukan pekerjaan untuk majikan dalam suatu hubungan kerja tidak mendapatkan perlindungan seperti ditetapkan dalam peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja. Semua tenaga kerja lainnya itu menurut penjelasan umum Undang-Undang Kerja adalah:

- a. Seorang pelajar sekolah pertukangan.
- b. Seorang yang mengerjakan pekerjaan untuk dirinya sendiri.
- c. Seorang anggota keluarga yang mengerjakan pekerjaan untuk perusahaan keluarga itu.
- d. Seseorang atau beberapa orang yang mengerjakan pekerjaan orang lain atas dasar gotong royong.

C. Tenaga Kerja

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

Karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan).Buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam pabrik, tempat kerja atau instalasi perusahaan, kecuali pemilik, anak- anaknya dan orang tuanya yang bertempat tinggal dalam rumahnya yang melakukan pekerjaan dalam pabrik, tempat kerja atau instalasi perusahaan tersebut.²⁰

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar

²⁰SofyanEffendi,*HukumPerburuhandiIndonesia*,(Jakarta:GhaliaIndonesia,1984),jilid1. h. 413.

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”²¹

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian, halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain, dan melupakan dirinya sendiri.

²¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (Cet. II; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.27.

Dari skema tersebut jelaslah bahwa, tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok bukan angkatan kerja adalah:²²

1. Mereka yang dalam studi.
2. Golongan yang mengurus rumah tangga.
3. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga, deposito dan sejenisnya.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (penganggur). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni: (1) Berdasarkan pendapatan, pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum, (2) produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan, (3) menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, (4) lain-lain, jam kerja kurang dari standar

²²*Ibid.*, h. 29

yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.²³

D. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin *Laissez Faire* di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofiliberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan ekonomi/industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan (perundang-undangan) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.²⁴

²³*ibid.*

²⁴Neil Gilbert, *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*, (New York: Oxford University Press, 2002), h. 61-67.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.²⁵

Isi dari pada Perjanjian Perburuhan sebagaimana dikatakan atau termuat di dalam pengertian Perjanjian Perburuhan menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 1954, bahwa Perjanjian Perburuhan pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja. Syarat-syarat ini dapat mengenai keadaan-keadaan di dalam maupun di luar produksi. Oleh karena itu,

²⁵Zainal Asikin, dkk., op. cit., h. 95-96.

Perjanjian Perburuhan dapat juga memuat hal-hal yang bukan mengenai syarat-syarat perburuhan.²⁶

Satu lagi undang-undang yang mengatur keselamatan kerja yaitu undang-undang kecelakaan yang diundangkan pada tahun 1947 dan dinyatakan berlaku pada tahun 1951. Undang-undang kecelakaan menentukan kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan atau penyakit akibat kerja, dari itu nama Undang-Undang Kompensasi Pekerja (*Workmen Compensation Law*). Undang-Undang kecelakaan perlu ditinjau kembali, apa bila dilihat dari sudut besarnya kompensasi yang tidak mencukupi, dan sebagai penilaian hebat-tidaknya suatu cacat tidaklah cukup faktor-faktor anatomis dan faal saja, melainkan harus Diperhatikan pula faktor-faktor psikologis, sosial dan ekonomis.⁹ Dengan demikian, sasaran undang-undang keselamatan kerja meliputi dua hal, yaitu:²⁷

- a. Perundang-undangan yang bersasaran pencegahan kecelakaan akibat kerja.

²⁶*ibid.*, h. 74.

²⁷Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, (Jakarta: Djambatan, 2001), cet ke-8, h. 569.

- b. Perundang-undangan yang bersasaran pemberian kompensasi kecelakaan yang sudah terjadi.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup:²⁸

- a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma kesehatan kerja dan heigene kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;

²⁸Kartasapoetra, G. dan Riece Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, (Bandung: Armico, 1982), h. 43-44.

- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.

Selain itu Undang-Undang Perjanjian Perburuhan melarang suatu Perjanjian Perburuhan untuk (syarat-syarat materiil):²⁹

- a. Memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan hanya boleh menerima atau menolak buruh dari suatu

²⁹Zainal Asikin, dkk., *loc. cit.*

golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan;

- b. Memuat aturan yang mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada majikan dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan;
- c. Memuat aturan yang bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau kesusilaan.

Sebagai tambahan dapat dikemukakan bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam Perjanjian Perburuhan adalah:³⁰

- a. Mentaati perjanjian dan melaksanakan sebaik-baiknya;
- b. Memberikan isi perjanjian perburuhan itu kepada anggota-anggotanya;
- c. Mengusahakan agar anggota-anggota memenuhi aturan yang berlaku untuk mereka;
- d. Bentuk perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan.

³⁰*op. cit.*, h. 75.

E. Tenaga Kerja Pemadam Kebakaran

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab IX pasal 13: kewajiban bila memasuki tempat kerja.

“ barang siapa akan memasuki tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat pelindung diri yang diwajibkan”³¹

Jenis alat pelindung diri (APD):³²

- a. Helm.
- b. Jaket.
- c. Sarung tangan.
- d. Sepatu.
- e. Masker.
- f. Breathing Apparatus.
- g. Alat deteksi karbon CO.
- h. Sistem tanda pengaman perorangan (DSU).
- i. Lampu senter.
- j. Tali.
- k. Alat komunikasi, dll.

Tujuan pelatihan (*training*) dengan sasaran yaitu mampu mengatasi bahaya yang mengancam keselamatan, secara cepat dan tepat. Pendukungnya yaitu dengan melakukan latihan secara teratur untuk mencapai tiga tujuan sebagai berikut:³³

³¹Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta., *Himpunan Materi Diklat Pemadam I*, (Pusdiklat Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, 2017).

³²*ibid.*

³³Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta., *op.cit.*

- a. Pengetahuan: agar meningkatkan pengetahuan dan dapat mengenali bahan-bahan berbahaya (B 3) atau situasi yang membahayakan.
- b. Keterampilan: agar dapat meningkatkan keterampilan dalam menggunakan peralatan atau teknik pemadaman dan penyelamatan.
- c. Sikap: agar lebih yakin dan percaya diri dalam melaksanakan tugas karena didukung pengetahuan dan keterampilan, serta peralatan yang memadai. Sikap dalam menghadapi saat kritis/situasi bahaya yaitu:
 - 1) Berhenti sejenak/tenangkan diri.
 - 2) Ambil nafas panjang.
 - 3) Buatlah prakiraan secara tepat.

Sikap mempertahankan keselamatan diri (mempertahankan diri):³⁴

- a. Sebelum memasuki lokasi bencana, kenali bahaya dan cara menghindarinya dengan tepat dan tepat.
- b. Petugas harus sehat dan bugar baik fisik/mental. Kebugaran fisik dan kesehatan mental merupakan tolak

³⁴*op.cit.*

ukur bagi kemampuan petugas untuk melakukan tugas berat dalam tempo yang relatif lama. Prasyarat pendukung:

- 1) Pemeriksaan kesehatan berkala.
 - 2) Tes kesemampuan minimal tiap 6 bulan.
 - 3) Mental atau tekad yang kuat. Kesungguhan serta kesadaran dan keikhlasan melakukan tugas.
- c. Selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan yang memadai.
- d. Lakukan latihan secara teratur.

Api adalah suatu reaksi antara rantai kimia yang dikenal sebagai pembakaran. Tiga unsur terjadinya api yaitu:³⁵

- a) Bahan bakar: padat meliputi, kayu, kertas, majun, dll; cair meliputi, minyak solar, bensin, oli, dll; gas meliputi karbit, LPG, LNG, DLL, dan lain-lainnya.
- b) Oksigen (O_2) dalam udara terjadi bila kadar O_2 dalam udara minimal 16 %.

³⁵Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta., *op.cit.*

- c) Sumber panas : kimia, listrik, mekanik, nuklir, dan matahari.

E. Regulasi/Peraturan Tenaga Kerja Pemadam Kebakaran

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa sub urusan kebakaran merupakan salah satu sub urusan dari urusan wajib yang terkait dengan pelayanan dasar bidang ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Oleh karena itu penyelenggaraan sub urusan kebakaran sebagaimana urusan wajib yang terkait dengan pelayanan dasar lainnya, harus menjadi prioritas pemerintah daerah.³⁶

Sejalan dengan hal tersebut, mengingat beban tugas dan risiko pekerjaan yang ditanggung oleh petugas pemadam kebakaran, dan sebagai bentuk penghargaan atas keahlian yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran, maka dipandang perlu Gubernur sesuai kewenangannya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan petugas pemadam

³⁶Menteri dalam Negeri RI., Surat Edaran No. 364.1/1925/SJ (Jakarta: 2017)

kebakaran, dengan melakukan langkah-langkah diantaranya.³⁷

1. Meningkatkan insentif dan tunjangan diluar gaji bagi petugas pemadam kebakaran, diantaranya tunjangan risiko tinggi, dan/atau tunjangan lain sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Melengkapi setiap petugas pemadam kebakaran dengan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, baik dalam bentuk keanggotaan BPJS maupun asuransi kesehatan/jiwa lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. Asuransi kesehatan tidak hanya ditujukan bagi petugas pemadam kebakaran, namun meliputi juga anggota keluarga inti setiap petugas pemadam kebakaran.
3. Memberikan prioritas kepada petugas pemadam kebakaran untuk mendapatkan Kartu Indonesia Pintar, dan/atau beasiswa dalam bentuk bantuan pendidikan lainnya bagi anak kandung petugas pemadam kebakaran.

³⁷*Ibid.*

4. Memberikan prioritas kepada petugas pemadam kebakaran untuk mendapatkan bantuan perumahan dari pemerintah daerah.
5. Mengalokasikan anggaran yang memadai bagi kegiatan peningkatan kapasitas petugas pemadam kebakaran.
6. Guna memberikan perlindungan kepada masyarakat secara optimal, di setiap kecamatan didirikan Pos Pemadam Kebakaran yang dilengkapi dengan unit mobil pemadam kebakaran, sarana prasarana yang diperlukan dalam proses penyelamatan masyarakat, serta ketersediaan petugas pemadam kebakaran selama 24 jam.

F. Bentuk Jaminan Keselamatan Kerja

3. Jaminan Kerja Menurut UU N0. 13 Tahun 2013

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 dalam PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja

melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi salah satu pembahasan penting mengenai hak-hak pekerja yang seharusnya wajib dipenuhi oleh perusahaan tempat pekerja bekerja sebagaimana termaktub dalam pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam melindungi K3 diatur dalam pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Pasal 86

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

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Produktifitas kerja sesuai yang disebutkan *International Labour Organization* (ILO) sebagaimana dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Guna meningkatkan poduktifitas kerja maka dibutuhkan upaya untuk menjamin pekerja melalui perlindungan K3. Penyelenggaraan perlindungan K3 dalam meningkatkan produktifitas kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan derajat kesehatan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Semua hal diatas adalah wajib untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan sebagai bagian dari pemenuhan hak pekerja dalam hal perlindung terhadap K3. Sesuai

amanat dalam pasal 34 ayat 2 UUD 1945 bahwa Negara mengembangkan harus Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Pelaksanaan K3 ini diatur dalam bentuk Jaminan Sosial yang didasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang sekarang masuk menjadi bagian dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagaimana diatur dalam PP No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan pasal 6 ayat 2 poin a 5 bahwa Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Perusahaan Persero (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan anggota keluarganya.

JAMSOSTEK yang berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mewajibkan seluruh pengusaha atau perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya pada BPJS. Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *Social Security*. Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh

Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama *The Social Security Act Of 1935*. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (*International Labour Organization*). Menurut ILO:³⁸

“*Social Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurang penghasilannya”.

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai 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 dan/atau jaminan keuangan terhadap

³⁸Astek Menjawab, Masalah Astek, No. 3 Tahun I, Juli, 1985, h. 15.

konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.³⁹

Untuk mempermudah pengertian, maka dari uraian di atas dapat disimpulkan:⁴⁰

1. Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit dalam pengertian yang luas jaminan sosial ini meliputi pula usaha-usaha yang berupa:
 - a. Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga bencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social security*).
 - b. Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yaitm piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*).

³⁹Sentanoe Kertonegoro, “*Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*”, dalam Zainal Asikin dan Agusfian Wahab (eds.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 99.

⁴⁰Zainal Asikin, dkk., *op. cit.* h. 101

- c. Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infra structure*).

Pasal 1 ayat 1 PP No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Bentuk Jaminan Kesehatan masih sama seperti yang diatur dalam JAMSOSTEK, hanya saja penyelenggaranya diganti oleh BPJS.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:

- 1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja;

2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan

Kecelakaan Kerja ialah:

- a) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b) mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c) narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

- 1) biaya pengangkutan;
- 2) biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- 3) biaya rehabilitasi;
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b) santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c) santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan

d) Santunan kematian.

b. Jaminan Kematian;

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:

1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.

2) Jaminan Kematian sebagaimana meliputi:

a) biaya pemakaman;

b) santunan berupa uang.

c) Jaminan hari tua;

Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena: (1) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau (2) cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah

mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Selain ketiga jaminan diatas pekerja juga dijamin dalam jaminan pemeliharaan kesehatan, yakni;

- 1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan;
- 2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:
 - a) rawat jalan tingkat pertama;
 - b) rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c) rawat inap;
 - d) pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
 - e) penunjang diagnostik;
 - f) pelayanan khusus;
 - g) pelayanan gawat darurat.

Jaminan-jaminan tersebut dijalankan sesuai pasal 22 ayat 1 bahwa pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadikewajiban

tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Jaminan yang dimaksud untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

Mekanisme pemungatannya selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 18 dan 19 UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Pasal 27 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Untuk itu, sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka demi terlaksananya jaminan perlindungan K3, maka K3 dilaksanakan dengan intergrasi pada Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Meliputi; struktur, organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung

jawab, prosedur, proses, dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengemabangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dalam Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena kerja maupun hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Apabila perusahaan tidak memasukkan K3 dalam sistem manajemen perusahaannya maka perusahaan tersebut dapat dijatuhi sanksi sebagaimana yang tertera pada pasal 190 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

2. Jaminan Keselamatan Kerja Menurut Hukum Islam

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah (اجارة). Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luarkemampuannya.

Akan tetapi berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga ada hal lain yang harus diperhatikan oleh pengusaha/perusahaan dalam hal bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja ketika

bekerja. Jika di dalam UU Ketenagakerjaan K3 menjadi satu kesatuan, sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berbeda halnya dalam Islam. Keselamatan dan kesehatan merupakan dua hal yang berbeda meskipun bermuara sama. Sehingga keselamatan dan kesehatan dalam ini dibahas secara berbeda.

Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka'ab.

Kesehatan sebagai kebutuhan dasar maka mutlak adanya. Keadaan dimana suatu kebutuhan harus dipenuhi dalam *maqâshid al-Syari'ah* disebut dengan kebutuhan *dharûriyyât*. Pemenuhan terhadap kebutuhan

dharûriyyât ini bukan hanya nutlak ada namun juga dapat menyebabkan kerusakan hingga kematian jika tidak dipenuhi. Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang dimaksud menjadi tanggungjawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan karena pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan dirinya ditempat ia bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 195. Maka dilihat dari konsep *maqâshid al-Syâriah*, terdapat dua konsep dalam memandang kesehatan dan keselamatan kerja ini. Pertama, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai *'illat* (sebab terjadinya peristiwa). Yang kedua, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur'an,

sunnah, ijma', dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan.

Dari konsep yang pertama, -berdasarkan kebutuhan- Al-Syâthibî membaginya dalam tiga kategori, yaitu; *dharûriyyât* (hak primer), *hâjiyyât* (hak sekunder) dan *tahsîniyyât* (hak tersier). Jika dilihat dari konsep perlindungan yang pertama, perlindungan K3 merupakan bagian kategori *dharûriyyât* (hak primer) karena K3 merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja. Karena jika kebutuhan K3 tidak terpenuhi dapat mengancam eksistensi pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akhir dari pengaturan perlindungan K3 diatur dalam mekanisme Jaminan Kesehatan Nasional yang diselenggarakan BPJS berupa Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yang dijalankan melalui sistem asuransi. Negara lah yang wajib menyediakan fasilitas kesehatan secara lengkap dan gratis tanpa pungutan sepeserpun dari rakyatnya, termasuk pekerja.

Dananya dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya alam secara benar sesuai syariat.

Seharusnya rakyat dalam hal ini dikhususkan pekerja harusnya mendapat layanan kesehatan secara cuma-cuma tanpa pungutan sepeserpun. Termasuk dalam hal penjaminan sosial hidupnya, termasuk jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiunnya. Jadi perusahaan tidak perlu memotong upah pekerja untuk disalurkan dalam sistem asuransi sosial yang belum jelas kepastiannya. Hal ini juga menjadikan hubungan antara pekerja dan perusahaan benar-benar murni untuk pekerjaan, tidak saling memberatkan satu dengan yang lain.

Konsep perlindungan K3 dalam sistem saat ini seperti pelemparan tanggungjawab Negara pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja, sehingga seringkali perusahaan tempat bekerja membuat kebijakan-kebijakan yang memberatkan pekerja dalam memenuhi kewajibannya menerapkan perlindungan K3. Padahal bunyi pasal 34 ayat 3 UUD menyatakan

bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Pekerja tidak lagi mendapat upah penuh karena harus dikurangi untuk biaya perlindungannya dalam bekerja karena perusahaanpun tidak ingin merugi dengan memenuhi kewajibannya melakukan perlindungan K3. Artinya, kewajiban bagi perusahaan dalam melakukan perlindungan K3 tidak benar-benar berasal dari perusahaan, tapi dari pekerja yang dipotong upahnya. Akan tetapi dalam Islam, negara lah yang menjamin perlindungan kesehatannya.

Selain itu, ada keselamatan kerja. Dalam hal keselamatan kerja maka yang bertanggung jawab terhadap pemenuhannya adalah perusahaan tempat bekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib melaksanakan perlindungan K3 yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, selain menyelenggarakan standar operasional kerja yang jelas.

Dalam hal keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, maka menjaga keselamatan kerja pekerja merupakan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan. Kebutuhan ini menurut as-Syâtibî tersebut adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata. Juga sebagaimana menurut al-Ghazali sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia).

Perlindungan K3 dalam Islam tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi lebih dari itu Negara menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja.

Peraturan yang dibuat negara bukanlah mengenai kewajiban perusahaan menanggung perlindungan K3 pekerjanya, tapi lebih pada prosedur bagaimana perusahaan menjadi sarana Negara untuk ikut dalam melindungi K3 pekerja. Aturan wajib menerapkan Sistem Manajemen K3 dalam hukum Islam dapat dialihkan menjadi penyelenggaraan standar profesional operasional kerja. Dengan mewajibkan perusahaan menerapkan SMK3 yang sesuai dengan prinsip syariah maka perusahaan telah ikut andil membantu negara dalam upaya melindungi K3 pekerja.

Penerapan perlindungan K3 oleh negara juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban *dharûriyyât* (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dalam penjagaan nyawanya. Dengan K3 yang terintegrasi hukum Islam baik dari segi konsep dan praktek dapat melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi pekerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.

BAB III

PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP KESELAMATAN KERJA PEMADAM

KEBAKARAN MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor 13

Tahun 2003 dan HUKUM ISLAM

A. Perlindungan Hukum Terhadap Ketenaga Kerja dan Keselamatan Kerja

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:⁴¹

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

⁴¹Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 96.

- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja; sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 mengatur tentang tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:⁴²

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

⁴²*Ibid.*, h. 97.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai 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 dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.⁴³

- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

⁴³Zainal Asikin, dkk., *op. cit.*, h. 99.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Pekerja Pemadam Kebakaran Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Pekerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yaitu: Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuklain.⁴⁴

Perjanjian kerja bersama sebagai hasil musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja, untuk lebih menjamin dan melindungi hak-hak pekerja. Yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama berdasarkan Pasal 1 butir 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴⁵

⁴⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁵Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 70.

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminan dimaksud yaitu adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja, upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena ketentuan mengatur kewajiban pengusaha pada umumnya berasal dari kaidah heteronom, dan dalam rangka memberi perlindungan bagi pekerja, maka biasanya juga diatur mengenai sanksi terhadap pengabaian kewajiban tertentu sebagaimana tercantum dalam ketentuan terkait.⁴⁶

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamindan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran yang selanjutnya disingkat SMK3 Perkantoran adalah bagian dari sistem manajemengedung perkantoran secara keseluruhan dalam

⁴⁶*Ibid.*, h. 63

rangkappengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatankerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁴⁷

Dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, terlihat segi publik dari ketentuan mengenai peraturan perusahaan, yaitu dengan adanya pengesahan dari pemerintah. Pengesahan ini adalah syarat mulai berlakunya peraturan perusahaan di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, ketentuan dalam KUHPerdara yang mensyaratkan persetujuan pekerja untuk berlakunya peraturan perusahaan tidak relevan lagi, karena dengan adanya pengesahan oleh pejabat yang berwenang yang mewakili pemerintah, sekaligus dimaksudkan untuk menelaah isi peraturan perusahaan agar berkesesuaian dengan peraturan perundang-undangan demi memberi perlindungan bagi pekerja.⁴⁸

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal angka 14 memberikan pengertian yakni:

⁴⁷Menteri Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran*, Bab 1, pasal 1.

⁴⁸Aloysius Uwiyono, dkk., *op. cit.*, h. 69.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”⁴⁹

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR (pasal 5 ayat (1) jo pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945). Sesuai dengan tata urutan perundang-undangan di negara kita, yang mempunyai kedudukan yang sama dengan undang-undang adalah Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (PERPU) yang ditetapkan oleh Presiden dalam ikhwal kepentingan yang sangat memaksa.⁵⁰

Hak-hak seorang buruh sebagai konsekuensi (akibat) adanya perjanjian atau hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah:⁵¹

- a. Hak Atas Upah Layak(Manusiawi).
- b. Hak Atas JaminanSosial.
- c. Hak atastunjangan.

⁴⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi (Cet. II; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 62.

⁵⁰Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 32.

⁵¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada,2007), h.84.

- d. Hak waktu istirahat dancuti.
- e. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur.
- f. Hak untuk berserikat.
- g. Hak-hak reproduksi.
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah.
- i. Hak atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
- j. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama.
- k. Hak atas pesangon bila diPHK.

Dalam kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja, secara teoritis dikenal tiga jenis perlindungan tenaga kerja:⁵²

- 1) Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerjamengenyamdan mengembangkan hidupnya sebagaimana manusia pada umumnya. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-

⁵²*Ibid.*

alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini disebut juga sebagai keselamatankerja.

- 3) Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut juga dengan jaminan sosial.

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam melindungi K3 diatur dalam pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut.⁵³

Pasal 86

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kesehatan dan Keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan, khususnya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuan

⁵³*Ibid.*

lainnya yang lebih umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) dalam konteks pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan berikutnya meningkatkan level kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan keempat adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan. Berikutnya adalah untuk mengurangi kerugian-kerugian yang timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha pengusaha.⁵⁴

- b. Moral dan Kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁵⁴Aloysius Uwiyono, dkk., *op. cit.*, h. 81

- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- 2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- 3) Kedua pasal ini mengatur bahwa K3 merupakan suatu hak bagi pekerja untuk dilindungi dalam upaya mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Hak ini diatur dalam bentuk kewajiban bagi perusahaan melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Dalam pasal 86 ayat 1 poin a UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa K3 adalah termasuk hak

bagi pekerja. K3 diseenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja demi terwujudnya produktifitas kerja yang optimal.

Untuk itu, sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka demi terlaksananya jaminan perlindungan K3, maka K3 dilaksanakan dengan intergrasi pada Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Meliputi; struktur, organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengemabangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Dalam ketenagakerjaan pengusaha/perusahaan melalui Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran sebagaimana diatur oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Guna melindungi hak pekerja maka demi terciptanya produktifitas kerja, sesuai pasal 14 UU No. 1 Tahun 1997 Tentang Keselamatan Kerja maka pengusaha atau perusahaan diwajibkan:

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerjayangbersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja;
- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat

dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;

- c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Penekanan pada nilai kebebasan akan menimbulkan anarchie dan melanggar hak pihak lainnya. Sebaliknya penekanan pada nilai ketertiban akan menimbulkan sikap otoriter dan dapat menghambat terciptanya keadilan. Oleh karena itu, Hukum Perburuhan harus diarahkan pada pencapaian keserasian antara nilai kebebasan dan nilai ketertiban. Penyerasian Nilai Kebebasan dan Nilai Ketertiban ini harus tercermin dalam Hukum Perburuhan dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur sahnya hak mogok dan penutupan perusahaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁵

⁵⁵*Ibid.*, h. 13.

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵⁶

Bila dicermati ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dapat dikatakan bahwa isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Menteri Tenaga Kerja melalui Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1985 menetapkan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama yang ruang lingkup substansi yang diatur sebagai berikut:⁵⁷

1. Pihak-pihak yang membuat PKB

Bagian ini memuat uraian mengenai identitas pihak-pihak yang mengadakan/membuat PKB meliputi nama, tempat kedudukan, serta alamat masing-masing. Bagi pihak pekerja disebutkan nomor serta tanggal pendaftaran serikat kerja dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

⁵⁶*ibid.*, h. 23.

⁵⁷*ibid.*, h. 73.

Sedangkan bagi pengusaha disebutkan akte dan surat izin usaha.

2. Ketentuan umum, yaitu cakupan/luas keberlakuan dan PKB yang dibuat berlaku terhadap pihak yang mengadakan termasuk anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang-cabang perusahaan. Juga mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing sebagai partner dalam proses produksi.
3. Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, seperti persyaratan penerimaan kerja, masa percobaan, status pekerja, pemutusan hubungan kerja.
4. Mengenai hari kerja dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Mengenai dispensi bagi pekerja untuk tidak bekerja, misalnya: ada keluarga sakit/meninggal, pernikahan.
6. Pengupahan, yang memuat antara lain sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi dan bonus, sebagaimana yang telah diatur oleh PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan peraturan-peraturan lainnya.

7. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial yaitu mengenai perawatan dan pengobatan bila pekerja sakit, Asuransi Sosial Tenaga Kerja, sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sudah beberapa kali mengalami perubahan.
8. Aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang kerja dan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
9. Mengenai tata tertib kerja, disiplin di tempat kerja, termasuk peringatan dan skorsing.
10. Cara menyelesaikan perselisihan, keluhan, kesah kerja dan peningkatan kesejahteraan serta keterampilan.
11. Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan PKB.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Pekerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam

Suatu pekerjaan baru akan memenuhi kelayakan bagi kemanusiaan, apabila perlindungan keselamatan dan kesehatan

kerja terjamin. DiIndonesia perlindungan dan kesehatan kerja tersebut dijamin sesuai dengan pasal 9 dan 10 UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja yang berbunyi. “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moralagama”.⁵⁸

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah (اجارة).Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjanya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja diluarkemampuannya.Akan tetapi berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga ada hal lain yang harus diperhatikan oleh pengusaha/perusahaan dalam hal bekerja, yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan pekerja ketika bekerja.

Demikian pula dalam Islam sangat memperhatikan kepentingan- kepentingan pengusaha dan buruh, juga usaha

⁵⁸UU.No.3 tahun 1992 tentang *Jamsostek dan Sistem Pengupahannya*, (Jakarta: Arini Jaya Abadi, 1992), h. 383.

perlindungan buruh,⁵⁹ juga hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam di jelaskan pada ayat Al-Qur'an surat an-Nahl: 90 :

وَيَنْهَىٰ لِقُرْبَىٰ ذِي وَابْتِئَاتٍ لِإِحْسَنِ أَوْ لِعَدْلِ أَوْ يَأْمُرُ اللَّهُ ۖ إِنَّ
 ٩٠ تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ لَبِغِيٍّ أَوْ لِمُنْكَرٍ أَوْ لِفَحْشَاءٍ عَنِ

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

Dalam ayat ini ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah

SWT supaya dilakukan sepanjang waktu sebagai alamat dari taat kepada Tuhan. Pertama jalan adil yaitu menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan mana yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya.¹¹

Jika di dalam UU Ketenagakerjaan K3 menjadi satu kesatuan, sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berbeda halnya dalam Islam. Keselamatan dan kesehatan merupakan dua hal yang berbeda meskipun bermuara sama. Sehingga keselamatan dan kesehatan dalam ini dibahas secara berbeda.

⁵⁹ Hamudal Abdilati, “Islam Dalam Sorotan”, (Singapura: Pustaka Nasional PTE Ltd, 1982),h. 161.

Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka'ab.

Kesehatan sebagai kebutuhan dasar maka mutlak adanya. Keadaan dimana suatu kebutuhan harus dipenuhi dalam *maqâshid al-Syari'ah* disebut dengan kebutuhan *dharûriyyât*. Pemenuhan terhadap kebutuhan *dharûriyyât* ini bukan hanya mutlak ada namun juga dapat menyebabkan kerusakan hingga kematian jika tidak dipenuhi.

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang dimaksud menjadi tanggungjawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan karena pekerja wajib mendapat jaminan keselamatan

dirinya ditempat ia bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 195.

إِنَّ وَأَحْسِنُوا لَتَهْلِكُنَّ إِلَى بِأَيْدِيكُمْ تَلْفُوا وَلَا لِلَّهِ سَبِيلٌ فِي وَأَنْفِقُوا
١٩٥ لِمُحْسِنِينَ يُحِبُّ لِلَّهِ

Maka dilihat dari konsep *maqâshid al-Syâriah*, terdapat dua konsep dalam memandang kesehatan dan keselamatan kerja ini. Pertama, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai ‘*illat*’ (sebab terjadinya peristiwa). Yang kedua, menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur’an, sunnah, ijma’, dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan.

Dari konsep yang pertama, -berdasarkan kebutuhan- Al-Syâhibî membaginya dalam tiga kategori, yaitu; *dharûriyyât* (hak primer), *hâjiyyât* (hak sekunder) dan *tahsîniyyât* (hak tersier). Jika dilihat dari konsep perlindungan yang pertama, perlindungan K3 merupakan bagian kategori *dharûriyyât* (hak primer) karena K3 merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja. Karena jika kebutuhan K3 tidak terpenuhi dapat mengancam eksistensi pekerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akhir dari pengaturan perlindungan K3 diatur dalam mekanisme Jaminan Kesehatan Nasional yang diselenggarakan BPJS berupa

Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yang dijalankan melalui system asuransi. Begitu juga jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan (pengusaha) dapat berhasil baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan. Maka majikan atau pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya, termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.⁶⁰

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi:⁶¹

a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

Yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yakni:

- 1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja;
- 2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja
ialah:

⁶⁰ Suharwardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), h. 157.

⁶¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- a) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b) mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c) narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu kebutuhan *dharûriyyât*. Adanya Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan keharusan, ketiadaan jaminan ini dapat mengancam kehidupan/eksistensi pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Pemenuhan terhadap jaminan ini seharusnya sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan karena berkaitan dengan proses kerja. Dimana pekerja ketika bekerja mengalami bencana tak terduga yang seharusnya dapat diantisipasi oleh perusahaan. Yang dijamin dalam Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:⁶²

- 1) Biaya pengangkutan;

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *dharûriyyât* jika berkaitan dengan proses kecepatan pertolongan. Perusahaan wajib

⁶²Aloysius Uwiyono, dkk., *op. cit.*, h. 123-125.

membiyai pengangkutan pekerja korban kecelakaan kerja agar secepatnya mendapat pertolongan tanpa harus dibebani tanggungan yang lain, dalam hal ini biaya. Akan tetapi, pembiayaan pengangkutan ini dapat menjadi kebutuhan *hâjiyyât* karena adanya opsi lain. Seperti biaya pengangkutan korban dibiayai pihak lain, rekan sejawat, atau yang lainnya.

2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;

Kebutuhan terhadap jaminan biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan dapat menjadi kebutuhan *dharûriyyât*. Hal ini karena berkaitan dengan proses penyelamatan jiwa seseorang. Perusahaan wajib bertanggungjawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban hingga diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

3) Biaya rehabilitasi;

Pemenuhan biaya rehabilitasi oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*. Hal ini karena telah selesainya tanggungjawab terhadap proses penyembuhan pekerja yang menjadi korban dan telah diketahui secara pasti eksistensi hidup pekerja tersebut.

- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampubekerja;
 - b) Santunan cacat sebagian untukselama-lamanya;
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan santunan kematian.

Pemenuhan santunan oleh perusahaan dapat dimasukkan kedalam kebutuhan *hâjjiyât*, hal ini lebih berkaitan dengan aspek kemaslahatan yang diterima pekerja setelah melalui proses penyembuhan. Pemberian santunan dinilai tidak solutif untuk pekerja, karena yang dibutuhkan pekerja sebenarnya adalah jaminan bahwa ia masih tetap dapat bekerja dengan apapun keadaanya setelah melalui proses penyembuhan.

b. Jaminan Kematian;⁶³

Yang mendapat jaminan kematian, yakni:

- 1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
- 2) Jaminan Kematian sebagaimana meliputi:
 - a) biaya pemakaman;
 - b) santunan berupauang

Jaminan kematian dapat dikategorikan dalam pemenuhan kebutuhan *Hâjiyât*. dalam pemenuhan kebutuhan *hâjiyât* (sekunder) berarti sesuatu tersebut diinginkan pada situasi lapang dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal jaminan kematian itu tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum.⁶⁴

Kesulitan dan kerusakan yang dimaksud dapat berupa sulitnya mengurus proses pemakaman, terbengkalainya kehidupan ahli waris, dan lain sebagainya sehingga memerlukan adanya jaminan kematian. Akan tetapi dalam hal jaminan kematian ini, yang

⁶³Zainal Asikin, dkk., *op. cit.*, h. 156

⁶⁴*Ibid.*

dijamin adalah yang mengalami kematian bukan karena akibat kecelakaan kerja.

c. Jaminan Pensiun

Pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun berdasarkan asuransi sosial. Prinsip tabungan wajib diberlakukan dengan pertimbangan untuk memberi kesempatan kepada pekerja yang tidak memenuhi batas minimal jangka waktu pembayaran iuran saat memasuki masa pensiun. Pekerja ini mendapatkan uang tunai sebesar akumulasi iuran dan hasil pengembangannya saat berhenti bekerja.

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *Hâjjiyât* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Dalam islam tidak ada batas umur dalam bekerja, sehingga seharusnya tidak ada pensiun. Akan tetapi beda halnya jika yang dimaksud adalah penyisihan sebagian upah kerja untuk ditabung sebagai persiapan jika memang nantinya pekerja tersebut tidak dapat melakukan kerja lagi. Tanpa ada kewajiban yang berlaku pada pekerja tersebut untuk dipotong upah kerjanya, tapi melalui kesadaran

penuh dari pekerja tersebut melalui mekanisme tabungan bukan penjaminan.

d. Jaminan HariTua⁶⁵

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- 1) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau cacat total tetap
- 2) setelah ditetapkan oleh dokter.

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan hari tua dapat dimasukkan dalam kebutuhan *Hâjjiyât* (sekunder) berarti sesuatu yang dibutuhkan dalam situasi yang lapang (sekunder) dalam rangka menghilangkan kesulitan pada umumnya. Jika hal ini tidak dipenuhi oleh mukallaf maka akan menyebabkan pada kesulitan dan kesusahan namun tidak akan sampai menimbulkan kerusakan

⁶⁵Zainal Asikin, dkk., *op. cit.*, h. 157

dalam kemaslahatan umum. Kebutuhan terhadap jaminan hari tua dianggap tidak mendesak dan jika tidak dipenuhi tidak mendatangkan kerusakan.

Seluruh pemenuhan terhadap jaminan ini dilaksanakan melalui mekanisme asuransi yang diatur dalam UU. Menilik dari sistem JKN saat ini, pekerja membayar jaminan kesehatan mereka melalui perusahaan berupa pemotongan gaji untuk dibayarkan pada BPJS.

Konsep yang kedua, dengan menjadikan kemaslahatan hamba sebagai hasil atau tujuan. Maksudnya, kemaslahatan hamba yang ingin diwujudkan hanya dapat tercapai setelah diterapkannya syariat (al-qur'an, sunnah, ijma', dan qiyas) secara menyeluruh dalam kehidupan. Maka tidak benar menjadikan jaminan kesehatan sebagai solusi dalam perlindungan K3 pekerja.

Negaralah yang wajib menyediakan fasilitas kesehatan secara lengkap dan gratis tanpa pungutan sepeserpun dari rakyatnya, termasuk pekerja. Dananya dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya alam secara benar sesuai syariat.

Seharusnya rakyat -dalam hal ini dikhususkan- pekerja harusnya mendapat layanan kesehatan secara cuma-cuma tanpa pungutan sepeserpun. Termasuk dalam hal penjaminan sosial hidupnya, termasuk jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiunnya. Jadi perusahaan tidak perlu memotong upah pekerja untuk disalurkan dalam sistem asuransi sosial yang belum jelas kepastiannya. Hal ini juga menjadikan hubungan antara pekerja dan perusahaan benar-benar murni untuk pekerjaan, tidak saling memberatkan satu dengan yang lain.

Konsep perlindungan K3 dalam sistem saat ini seperti pelemparan tanggungjawab Negara pada perusahaan yang mempekerjakan pekerja, sehingga seringkali perusahaan tempat bekerja membuat kebijakan-kebijakan yang memberatkan pekerja dalam memenuhi kewajibannya menerapkan perlindungan K3. Padahal bunyi pasal 34 ayat 3 UUD menyatakan bahwa Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Pekerja tidak lagi mendapat upah penuh karena harus dikurangi untuk biaya perlindungannya dalam bekerja karena perusahaanpun tidak ingin merugi dengan memenuhi kewajibannya melakukan perlindungan K3. Artinya, kewajiban bagi perusahaan dalam melakukan perlindungan K3 tidak benar-benar berasal dari perusahaan, tapi dari pekerja yang dipotong upahnya. Akan tetapi dalam Islam, Negara lah yang menjamin perlindungan kesehatannya.

Selain itu, ada keselamatan kerja. Dalam hal keselamatan kerja maka yang bertanggung jawab terhadap pemenuhannya adalah perusahaan tempat bekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib melaksanakan perlindungan K3 yang berintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, selain menyelenggarakan standar operasional kerja yang jelas.

Dalam hal keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, maka menjaga keselamatan kerja pekerja merupakan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan.

Kebutuhan ini menurut as-Syâtibî tersebut adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tersebut tidak akan tercapai justru akan terjadi kerusakan dan mengancam kehidupan. Di sisi lain dikhawatirkan keselamatan dan kenikmatannya terancam. Yang ada hanyalah kerugian yang nyata. Juga sebagaimana menurut al-Ghazali sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia).

Perlindungan K3 dalam Islam tidak sekedar memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi lebih dari itu Negara menjadi penjamin terhadap keselamatan dan kesehatan rakyat yang bekerja. Peraturan yang dibuat negara bukanlah mengenai kewajiban perusahaan menanggung perlindungan K3 pekerjanya, tapi lebih pada prosedur bagaimana perusahaan menjadi sarana Negara untuk ikut dalam melindungi K3 pekerja.

Aturan wajib menerapkan Sistem Manajemen K3 dalam hukum Islam dapat dialihkan menjadi penyelenggaran standar profesional operasional kerja. Dengan mewajibkan perusahaan menerapkan SMK3 yang sesuai dengan prinsip syariah maka

perusahaan telah ikut andil membantu negara dalam upaya melindungi K3 pekerja.

Penerapan perlindungan K3 oleh negara juga dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban *dharûriyyât* (hak primer) pekerja, dalam hal ini perlindungan dalam penjagaan nyawanya. Dengan K3 yang terintegrasi hukum Islam baik dari segi konsep dan praktek dapat melahirkan kesejahteraan yang nyata bagi pekerja. Karena tujuan dari syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat.

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

قَلْبُهُ يَهْدِيهِ اللَّهُ أَبِ يُؤْمِنُ وَمَنْ لِلَّهِ بِإِذْنِ إِلَّا مُصِيبَةً مِنْ أَصَابَ مَا
 ۱۱ عَلِيمٌ شَيْءٍ بِكُلِّ لَلَّأَوْ

Artinya: “Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah; dan barang siapa yang beriman kepada Allah, niscaya Dia akan memberi petunjuk kepadanya. Dan Allah maha mengetahui segala sesuatu (QS. At- Taghabun /64:11).

Salah satu tujuan hukum Islam adalah memelihara al-umur al-dlaruriyah dalam kehidupan manusia, yakni hal-hal

yang menjadi sendi eksistensi kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Artinya bila sendi-sendi itu tidak ada, kehidupan mereka menjadi kacau balau, kemaslahatan tidak tercapai dan kebahagiaan ukhrawi tidak dapat dinikmati. Urusan-urusan dlaruri itu ada limamacam:⁶⁶

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

Maqashid syari'ah yang lima tersebut sangat erat sekali hubungannya dengan tenaga kerja dan majikan sebagai pengusaha karena kedua-keduanya merupakan bagian dari anggota masyarakat yang dalam tindakannya dalam berkarya menggunakan dan menjadikan lima hal tersebut sebagai landasan hidup.⁶⁷

⁶⁶Muchtar Yahya dan Fathurrahman, *Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqh Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1993), h. 334.

⁶⁷ Muhammad Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995), cet. ke-1, h. 425-426.

Jaminan keselamatan agama (الدين على المحافظة) yaitu dengan menghindarkan timbulnya fitnah dan keselamatan dalam agama serta mengantisipasi dorongan hawa nafsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah pada kerusakan penuh.⁶⁸

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

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

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

⁶⁸ Muhammad Abu Zahrah, *op.cit.*

Jaminan keselamatan harta benda (المال على المحافظة) yaitu dengan meningkatkan kekayaan secara proporsional melalui Kajian empiris menyatakan bahwa prinsip-prinsip sosial dalam hukum al-Qur'an terfokus pada terealisasinya kemaslahatan bagi mayoritas umat dan mencegah sarana-sarana yang akan mengganggu keselamatannya. Masyarakat yang kokoh berkepentingan untuk melestarikan dan merealisasikannya dan mencegah bentuk-bentuk penyakit sosial yang mengancam eksistensi lima aspek maqasid syari'ah. Karena itulah syari'at Islam sangat mendorong dua hal:

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

Syari'at Islam menegaskan bahwa mencegah bahaya lebih diprioritaskan ketimbang mengupayakan kemaslahatan, apabila kemaslahatan seimbang dengan bahaya keterpautan keduanya tidak jelas.⁶⁹ Untuk menjamin keselamatan kerja dalam berkarya di berbagai sektor industri, menjaga keselamatan jiwa (النفس) manusia dan lingkungan kerja merupakan usaha melestarikan kehidupan yang baik,

⁶⁹Abu Zahrah, "Membangun Masyarakat Islam", (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), h.55.

عَشْفًا يَشْفَعُ وَمَنْ مِّنْهَا نَصِيبٌ لَّهُ يَكُنْ حَسَنَةً شَفَعَةً يَشْفَعُ مَّن
٨٥ مُّقْبِلًا شَيْءٍ كُلِّ عَلَى اللَّهِ وَكَانَ مِّنْهَا كِفْلٌ لَّهُ يَكُنْ سَيِّئَةً

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

Di dalam al-qur’an disebutkan bahwa untuk mencegah terjadinya dampak negatif berupa bahaya keselamatan bekerja, kerusakan dan pencemaran maka manusia dalam berfikir dan berbuat haruslah berpegang pada prinsip *ikhshan*, berorientasi kepada yang paling baik dan benar, karena semua amal ditujukan untuk pengabdian pada Allah.⁷⁰

لَدُنِّيَا مِنْ نَّصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا لِآخِرَةِآ لَدَارًا لِلَّهِ ءَاتَاكَ فِيمَا بَتَّغَاو
لَا لِلَّهِ إِنَّا لَأَرَضَا فِي لَفْسَادَا تَبَّغَا وَلَا إِلَيْكَ لِلَّهِ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنَ
٧٧ لِمُفْسِدِينَآ يُحِبُّ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan oleh Allah padamu itu kebahagiaan negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan mudari (kenikmatan) duniawidandberbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (Al-Qashas:77).

Sebagai perusahaan yang telah menyiapkan alat-alat perlindungan diri dari ancaman kecelakaan kerja, hendaknya diiringi pula dengan kesipan mental tenaga kerja sebelum

⁷⁰ H. Ahmad Gojali, *Menuju Masyarakat Industri yang Islami*, (Jakarta: Dwi Cahya, 1995), h. 51.

melakukan pekerjaan untuk memelihara ketenangan, baik ketenangan pribadi (lahir dan batin) maupun ketenangan lingkungan kerja.

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

“Sikap tergesa-gesa itu dari syaitan”

Tidak diragukan lagi bahwa kebisingan merupakan salah satu sebab terjadinya ketegangan dan keguncangan jiwa serta mempengaruhi produktifitas kerja. Menurut ajaran Islam orang yang menimbulkan kebisingan atau membuat keonaran terhadap orang lain berarti ia telah kehilangan prinsip cinta kasih dan kasih sayang sesama manusia.⁷¹

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

الْأَصْوَاتِ أَنْكَرَ إِنَّ صَوْتِكَ مِنْ أَعْضُنْ وَ مَشِيكَ فِي وَأَقْصِدْ
١٩ الْحَمِيرِ لَصَوْتُ

⁷¹ Ahmad Syauqi al-Fanjari, *Asy-Syauqiyyah*, (Tanpa Kota: Daar Shafa, 2009), h. 119.

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

Realitas yang merugikan tenaga kerja ini banyak tersebar di perusahaan-perusahaan, baik besar maupun kecil. Dan akan mengancam keselamatan kerja yang akhirnya terhentinya faktor produksi. Oleh karena itulah keselamatan kerja merupakan usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi buruh dan lingkungannya.⁷²

Kesehatan jasmani diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang memerlukan tenaga fisik, disamping juga berpengaruh besar terhadap produktifitas kerja, psikisnya terutama dengan mengambil keputusan yang memerlukan proses berfikir. Kesehatan rohani berupa kondisi mental yang bebas dari tekanan rasa takut, khawatir dan cemas, sangat berpengaruh pada produktifitas kerja.⁷³

Hal ini dapat kita telusuri dari hubungan kesehatan dengan agama dalam syari’at yakni sebagai berikut:⁷⁴

- 1) Kesehatan lingkungan dan perorangan yang meliputi kebersihan badan, tangan, gigi, kuku dan rambut. Demikian

⁷²*Ibid.*

⁷³ Ahmad Gojali, *ibid.*, h. 67.

⁷⁴ Ahmad Syauqi al-Fanjari., *op. cit.*, h. 5.

pula kebersihan lingkungan, jalan, rumah, tata kota, sumur dan seterusnya.

- 2) Nutrisi (kesehatan makanan), ini terbagi tiga yaitu: menu makananyangberfaedahterhadapkesehatanjasmaniyangdihalalkan agama dan mengharamkansegalasesuatuyangberbahayabagi kesehatan seperti bangkai, daging babi, dan sebagainya.
- 3) Kesehatan mental danjasmani, yakni ajaran-ajaran untuk mencegah terjadinya stres, untuk itu Islam mengajarkan percaya pada Allah dan bersabar dalam menghadapi berbagai penyakit.
- 4) Bina olahraga, Islam mendorong untuk memiliki keterampilan dan berolah raga seperti renang memanah dan sebagainya yang bermanfaat.
- 5) Kesehatan kerja, yakni untuk menjaga upah pekerja dari hal-hal yang membahayakan dalam hubungan kerja, mengganti kerugian dalam musibah kerja, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerjauanglemburpadasetiappenambahanjamkerjadan memberikan upah sebelum keringatnyakering.⁷⁵

⁷⁵*Ibid.*, h. 5.

- 6) Propesionalisme, Islam adalah agama yang pertama yang memerintahkan agar tidak menyerahkan perawatan kesehatannya kecuali pada ahlinya.
- 7) Metodeteologis, metode teologis ini digunakan untuk menciptakan masyarakat yang sehat. Ini merupakan metode yang menghubungkan antara pendidikan kesehatan dengan akidah umat.³⁷

Dari contoh diatas, jelas bahwa Islam sangat memperhatikan kesehatan sehingga manusia selalu menunaikan kewajiban-kewajiban yang di bebankan kepadanya. Karena pentingnya arti kesehatan bagi kehidupan manusia maka hukum Islam menempatkan nilai kesehatan bagaikan mahkota. Prof. Dr. Mahmud Syaltut menyatakan bahwa pemeliharaan Islam terhadap kesehatan tidak kurang daripada pemeliharaan terhadap ilmu pengetahuan. Dan kenyataanya memang tidak ada ilmu tanpa kesehatan, tidak ada harta tanpa kesehatan, tidak ada pekerjaan tanpa kesehatan. Jadi, kesehatan adalah modal manusia dan pangkal kebaikan serta kebahagiaan.⁷⁶

⁷⁶Mahmud Syaltut, *Min Taujihat al-islam*, (al-Qahirah: Daar al-Qalam, tth.), cet.3. h 121

Oleh karena itu, menjaga kesehatan merupakan suatu faidah dan keharusan abadi yang mesti dilakukan sepanjang masa.

BAB IV

Penutup

B. Kesimpulan

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

1. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan kesejahteraan kerja (K3) yang termuat pada UU No.13 tahun 2013 sebagai hukum ketenagakerjaan dalam Pasal 86 dan 87 secara material belum cukup untuk menjamin buruh atas hak keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja serta orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja di daerah Kabupaten Banyuasin
2. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Banyuasin belum sesuai dengan syariat hukum Islam terdapat ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yakni dalam memperoleh kemaslahatan dengan memelihara *Al-umur al-dlaruriyah*, dan *maqashid syari'ah* sebagai jaminan keselamatan duniawi dan ukhrawi baik bagi pemerintah dan tenagakerja anggota Pemadam Kebakaran.
3. Perlindungan Hukum Terhadap Kerja Pemadam Kebakaran di Banyuasin dalam Pelaksanaannya belum terlaksana di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 86 dan pasal 87 dan belum sesuai dengan Hukum Islam dalam Konsep Maqasid syariah

nya dalam memperoleh kemaslahatan sebagai jaminan keselamatan duniawi dan ukhrawi.

B. Saran

1. Demi terjaminnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja para anggota pemadam kebakaran di Indonesia khususnya di Kabupaten Banyuasin, pemerintah hendaknya lebih tegas dan arif untuk terus menegakkan peraturan perundang-undangan yang adil dan relifan bagi masyarakat khususnya bagi tenaga kerja.
2. Untuk menunjang pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada setiap Lembaga Kedinasan perlu di bentuk panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), yang berfungsi membina dan mendidik serta mengawasi berjalannya kegiatan keselamatan dan kesehatan tenagakerja.
3. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) atau asuransi yang mengatur jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di harapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan realisasi yang nyata.
4. Dari segi pelaksanaan diharapkan adanya Badan Pemantau Dana Jaminan Sosial (BPDJS) untuk mempermudah realisasi jaminan sosial tenaga kerja.
5. Masyarakat Indonesia harus mengetahui, memahami dan mewujudkan jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), untuk kemaslahatan bersama dan sebagai

control sosial pelaksanaan undang-undang jaminan sosial tenagakerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, Saiful. *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Analisis data Kuantitatif dan Kualitatif). (Palembang: Noer Fikri, 2004)
- Amrin, Tatang M. *Menyusun Rencana Penelitian*. (Jakarta: Rajawali, 1990). cet ke-2
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996). ke-10
- Al-Atsqalani, Ibnu Hajar. *Bulūghul Marām*. (Surabaya: Kitabul Hidayah:, tt)
- Aziz, Abdul Aziz dan Abdul Wahbah. *Fiqh Ibadah*, (Jakarta:Amzah, 2013)
- Al-mahla Bihāsyiah Al-Qulyūbi*. juz 1. (Daru Ihya'ul kutubul Arabiyah:tp,tt). juz 1
- Al-Bujairimi Alal Khātibi*. (darul Fikri:tp,tt) . Juz 1
- Al-Madzhab*. (Thaha Putra: tp,tt). juz 1.
- Al-Syarbasy, Ahmad. 2003. *Biografi Empat Imam Mazhab*, (tt:tp,tt)

Abi Muhammad Makki al-Qaisi al-Qairawani al-Qartubi, *Kitābul at-Tabshirah fī al-Qirā'at as-Sab'*, (Badnad: Darus as-Shahabah,tt)

Al-Qurtubi. *al-Jāmi' Li Ahkāmīl Qur'an*. (Bairut: Darul Fikri, 1998)

Ar-Razi. *Maḥāṭib al-Ghaib*. (Bairut: Dārul Fikri, 1990). jilid 5

Ahmad Shawi. *Hasyiah Shawi 'ala Tafsi'r Jalalain*. (Al-Haramain:Indonesia,tt)

Tafsir al-Bughawy (tt:tp,tt),Juz I

Al-Mughni, (tt:tp,tt), Juz I

Ad-Damasyqi,Muhammad bin Abdurrahman. *Fiqh Empat Madzhab*. (diterjemahkan: Abdullah Zaki Al-kaf). (Bandung: Hasyimi, tt)

Hawwab, Abdul Wahab sayyed dan Abdul Aziz Muhammad. *Fiqh Ibadah*. (Jakarta: Amzah, 2013)

<http://boldsky.com>,Ardini Maharani/2016/5/31,24 November 2017, 01:15 WIB

Hasanudin. *Perbedaan Qirā'at dan pengaruhnya Terhadap Istinbath Hukum Dalam al-Quran*. (Jakarta: Raja Grafindo. 1995.)

Hāsiyah Ibnu Ābidin. Jilid 1.

Hāsyyiah Jamal Alal Minhaj. (Dārul Fikri). juz 1.

Imaduddin Abul Fida Ismaill Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi,
(Diterjemah: Shafiyurahman Al-Mubarakfuri). *Tafsīr Ibnu
Kasīr*. (Pustaka Kasir)

Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, (tt: tp,tt)

Ibrahim Al-bajuri. *Albājūrī Ala Ibn Qasīm Al-Ghāzi*. (Darul
Ihyaul kutubil Arabiya). Juz 1

I'ānatuthālibīn juz. (Darul Ihayail Kutubil Arbiyah, tt)

Ibn Ali-al-Syaukani, Muhamma *Nail al-Authār Syarh Muntaqa
al-Akhbar*. (Kairo:Matba'ah al-Bay al-Halabi)

Ibnu Mujahid. *Kitab as-Sab'ah Fil Qira'at*. (Mesir: Darul
Ma'arif)

Ibnu Jarir, At-Thabari Ibnu Jarir. *Jamūl Bayān*. (Bairut: Darul
Fikri. 2001). Jilid 2

Kamus besar bahasa Indonesia <http://kbbi.web.id/haidh>

Manshur, M. Anwar Manshur. *Uyūnul Masā'il Linnisā'i*.
(Lirboyo: Lajnah Bahtsul Masā'il, 2002)

Mujieb, M. Abdul,dkk. *Kamus Istilah Fiqh*, (Jakarta: PT pustaka
Firdaus, 1994.)

- Muhammad Ibnu Qasim Al-Ghazi, *Fathul Qor'ib*. (Jakarta: Dārul Ihya'il Kutubil Arabiyah)
- Muliawan, Jasa Ungguh. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dengan Studi Kasus*. (Yogyakarta: Gava Media, 2014.)
- Munawwar Khalil. 1998. *Biografi Empat Serangkai Imam Mazhab*
- Muhammad Abdu. *Al-Adhim az-Zarqāni, Manahil al-'Irfan fi Ulūmil Qur'an*. (Bairut: Dārul Fikri, 1990)
- Nata, Abuddin. *Metodologi Studi Islam*. cet ke-8. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003). cet ke-8
- Rasjid, Sulaiman. *Fiqh Islam*. (Jakarta: Sinar Baru Agensindo, 2014). cet ke-67.
- Rifa'i , Muhammad. *Fiqh islam*. (semarang: Pt Karya Toha Semarang, 1978)
- Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Rajawali, 1992.). Cet ke-7
- Subhan, Zaituna. *Al-Quran dan Perempuan menuju Kesetaraan Gender dalam Penafsiran*. (Jakarta: Kencana, 2015)
- Tihami, M.A. *Fiqh Munākahat*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2010). cet ke-2

Tafsīr al-Bughawy Juz I

Ustman, Al-Khasyt. Muhammad Ustman. *Fiqh wanita 4 madzhab*. (Jakarta: Kunci Iman, 2004)

Yanggo, Huzaimah Tahido. *Pengantar Perbandingan Mazhab*. 1997.

Zainudin bin Abdul Aziz al-Malibariy. *Fathul Muīn bi Syahri Qurratil Aini Azam*

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : M. Aziz
 NIM : 14150111
 Prodi : Perbandingan Mazhab
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003
 Pembimbing I : Drs. H. Marjohan., M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasi	Paraf
	15/3 2018	Proposal	K
	22/3 2018	Revisi Proposal	K
	30/4 2018	Bab I	K
	8/5 2018	II	K
	29/5 2018	III	K
	24/6 2018	Revisi Bab I	K

Marjohan

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : M. Aziz
 NIM : 14150111
 Prodi : Perbandingan Mazhab
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Pemadam Kebakaran Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003
 Pembimbing II : Fattah Hidayat, S.ag., M.Pd.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasi	Paraf
1.	15/3 2018	konsul Bab I	
2	22/3 2018	Revisi Bab I	
3.	12/4 2018	ACC Bab I dan lanjut sampai 'Revisi'	
4.	23/4 2018	konsul Bab 1-4	
5.	30/4 2018	Revisi Bab 1-4	
6.	3/5 2018	Revisi Bab 1-4	
7	29/5 2018	Revisi Bab 1-4	
8.	22/6 2018	ACC	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri:

Nama : M. AZIZ
Nim : 14150111
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 MEI 1996
Alamat Rumah : Jalan.Mp.Mangkunegara Sukatani 1
Alamat Domisili : Palembang

B. Nama Orang Tua:

Ayah : Irfan Kairo
Ibu : Nuraidah

C. Pekerjaan orang Tua:

Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga
Status Dalam Keluarga : Anak Kandung

D. Riwayat Pendidikan:

No	Pendidikan	Lokasi	Tahun	Keterangan
1	SD N 190	Palembang	2008	Lulus
2	SMP KARYA IBU	Palembang	2011	Lulus
3	SMA BINA CIPTA	Palembang	2014	Lulus

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggung jawabkan:

Palembang, 2018

M. AZIZ

14150111p