

## **Penerapan Asas Keadilan dalam Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penjaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Harian**

Antoni<sup>1</sup>, Efriyudi<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
Corresponding email: [antoni\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:antoni_uin@radenfatah.ac.id)

### **ARTICLE INFO**

#### **Article History**

Submission : 02-04-2024  
Received : 21-04-2024  
Revised : 30-04-2024  
Accepted : 30-04-2024  
Published : 30-04-2024

#### **Keywords**

Jaminan Kesehatan;  
keselamatan kerja; keadilan;  
pekerja harian.

### **ABSTRACT**

*Permasalahan penelitian ini yaitu, Bagaimanakah Penjaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian PT. Hevea MK 1 Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang. Dan kedua, Bagaimanakah Penerapan Asas Keadilan Dalam Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penjaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Harian PT. Hevea MK 1 Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Sumber data penelitian yang digunakan data skunder yaitu data pendukung primer. Teknik pengumpulan data ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu kegiatan yang mengelola data yang melahirkan informasi yang memiliki karakteristik sehingga mudah untuk dipahami serta bermanfaat dan memecahkan suatu masalah terpenting pada masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pertama, penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja harian PT Hevea MK 1 Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang telah melakukan perlindungan kesehatan terhadap pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan, melakukan MCU 1 Tahun sekali dan melakukan prosedur SOP kesehatan dan keselamatan kerja melalui divisi Environment Health Safety (EHS). Adapun yang Kedua, penerapan asas keadilan dalam hukum ekonomi syariah terhadap penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja harian PT. Hevea MK 1 Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang telah memenuhi penerapan asas keadilan atas kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja hariannya. Sejalan dengan hukum islam pemenuhan asas keadilan (al-adl) juga sebagai bentuk pemenuhan maqashid syariah dalam konteks hifz an-nafs, memelihara hidup sebagai hak paling utama bagi para pekerja yang terimplentasi dalam bentuk prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.*

### **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya alam insani yang memberikan banyak potensi salah satunya ialah tenaga kerja. Dimana kita ketahui tenaga kerja sebagai faktor yang memiliki peran penting dalam pembangunan. Mereka merupakan subjek pengelola dan pengawasan alam dan modal dalam pembangunan nasional, sehingga dapat digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan negara, sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (UUDNRI) 1945

yang mengedepankan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat (Asikin et.al, 2010)

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga Negara itu berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Karena sudah menjadi tanggung jawab negara dalam upaya meningkatkan pembangunan salah satunya yakni pada sektor ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan mengenai rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya demi untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual (Indriani, 2016). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Subekti, bahwa hukum itu mengabdikan pada tujuan negara yang dalam pokoknya ialah mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyatnya (Kansil, 2011). Sudah semestinya negara mengupayakan agar masyarakat itu bisa merasakan kehidupan yang layak.

Namun harapan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat bukan lah persoalan yang mudah, karena untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat diperlukan adanya keterkaitan dari berbagai sektor dan bidang. Keadaan ini terlihat dengan masih banyaknya masyarakat yang berpenghasilan rendah, bahkan ada yang tidak memiliki pekerjaan tetap yang sesuai. Hal ini selaras dengan tingkat kesejahteraan yang masih di bawah rata-rata. Badan pusat statistik (BPS) mencatat presentase angka kemiskinan pada September 2022, jumlah penduduk miskin Maret 2023 perkotaan menurun sebanyak 0,24 juta orang (dari 11,98 juta orang pada September 2022 menjadi 11,74 juta orang pada Maret 2023). Sementara itu, pada periode yang sama, jumlah penduduk miskin perdesaan menurun sebanyak 0,22 juta orang (dari 14,38 juta orang pada September 2022 menjadi 14,16 juta orang pada Maret 2023). Garis Kemiskinan pada Maret 2023 tercatat sebesar Rp550.458,-/kapita/bulan dengan komposisi Garis Kemiskinan Makanan sebesar Rp408.522,- (74,21 persen) dan Garis Kemiskinan Bukan Makanan sebesar Rp141.936,- (25,79 persen). (bps.go.id, 2016). Secara rata-rata dari data diatas terlihat tingkat kemiskinan di Indonesia masih sangat tinggi, keadaan ini pun berdampak pada cideranya kualitas sumber daya manusia saat ini.

Tenaga kerja dikatakan pula sebagai segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Namun dalam hal ini pekerja atau buruh itu sifatnya lemah, baik dari segi perekonomian maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha. Maka wajar para pekerja itu tidak dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah yang sekarang disebut dengan serikat pekerja atau serikat buruh. Hak pekerja atau buruh telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk untuk pekerja atau buruh

baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Berdasarkan pengertian serikat pekerja atau serikat buruh tersebut terlihat bahwa tujuan dari serikat buruh atau serikat pekerja ini tiada lain untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur dengan baik agar terpenuhi berbagai hak serta perlindungan yang mendasar bagi tenagakerja, pekerja atau buruh hingga pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembang dunia kerja dan usaha. Sesuai dengan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa, “Pemberi kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan.” Namun sejauh ini masih banyak terlihat berbagai ketimpangan di dunia kerja yang menuntut hak dan keadilan.

Walaupun pemerintah telah melakukan berbagai macam upaya untuk menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan, namun tetap saja persoalan ketenagakerjaan bermunculan di sana-sini. Hal ini dikarenakan memang persoalan ketenagakerjaan berdimensi luas. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Wahyu Hidayah yang menyatakan bahwa persoalan ketenagakerjaan di Indonesia terjadi akibat jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja, mutu tenaga kerja yang relatif rendah dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap pekerjanya menjadi penyebab utama bertambahnya persoalan ketenagakerjaan (Hidayah, 2016). Oleh karenanya pengelolaannya pun tentu bersifat lintas sektor dan membutuhkan kordinasi yang intens antar semua pihak terkait. Sementara yang menjadi salah satu kelemahan serius di Indonesia adalah rendahnya kemampuan berkoordinasi, baik dalam perencanaan program maupun dalam pelaksanaan suatu kebijakan (Londo, 2020). Sehingga pekerja tersebut tidak merasakan adanya keadilan dimana keadilan ini menghendaki agar dalam melakukan tindakan, pemerintah atau pihak yang bersangkutan tidak berlaku sewenang-wenang atau berlaku tidak layak (Kansil, 2011).

Sebagaimana dapat dilihat di media massa yang memberitahukan terjadinya kecelakaan kerja. Data menunjukkan bahwa di dunia terjadi 270 juta kecelakaan kerja, 160 juta pekerja menderita penyakit akibat kerja, 2,2 juta pekerja meninggal dunia dan kerugian yang dialami sebesar 1,25 triliun USD. Sementara itu, data PT. Jamsostek (Persero) menunjukkan bahwa telah terjadi lebih dari 300 ribu kecelakaan kerja, 5000 kematian, 500 cacat akibat kecelakaan kerja (Djarmiko, 2016). Kecelakaan kerja dapat menimpa siapa saja dan kapan saja bisa terjadi, baik dalam ruangan maupun diluar tempat kerja.

Buruknya perhatian perusahaan terhadap pekerjanya tersebut diperparah dengan sering terjadinya konflik antara atasan dan bawahan, konflik sesama pekerja, buruknya

komunikasi internal perusahaan, dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Konflik inilah yang menjadi faktor utama dalam terjadinya kecelakaan kerja. Secara normatif, pemerintah memang telah mengeluarkan berbagai aturan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Namun dilihat dalam pelaksanaannya terkadang tidak sesuai dengan yang dikehendaki (Rishna, 2022).

Mengingat implementasi pelayanan dibidang keadilan maupun kesehatan masih menimbulkan permasalahan dilapangan, maka tetap diperlukan upaya dalam menanggulangi berbagai hal yang dapat merusak citra pemerintah, perusahaan dan pekerja seperti halnya kejadian yang menimpah pekerja produksi di Pt. Hevea MK 1 yang mengalami kecelakaan tergulung panbel saat bekerja dan kurangnya kompensasi dari pihak terkait. Dari kasus kecelakaan ini telah terlihat belum terlaksananya asas keadilan dengan baik, serta perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerjapun belum diterapkan dikarenakan masih adanya kecelakaan akibat kerja yang dapat merugikan pekerja, perusahaan maupun pihak lainnya.

Oleh sebab itulah dalam penelitian ini yang menjadi persoalan lebih lanjut adalah Bagaimana Penerapan Asas Keadilan Dalam Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penjaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pekerja Harian (Studi Kasus PT. Hevea Mk 1 Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang

### **Metode**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Sumber data penelitian yang digunakan data skunder yaitu data pendukung primer. Teknik pengumpulan data ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu kegiatan yang mengelola data yang melahirkan informasi yang memiliki karakteristik sehingga mudah untuk dipahami serta bermanfaat dan memecahkan suatu masalah terpenting pada masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hak-Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Dalam Kerangka Undang-Undang Ketenaga Kerjaan**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan kebijakan yang dibuat pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dan mengatur hak-hak serta kewajiban pegawai terhadap perusahaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu kewajiban yang harus diberikan oleh pihak perusahaan terhadap pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja lebih tenang, aman, nyaman dan target produksi dapat terpenuhi. Apabila perusahaan kurang memperhatikan kesehatan dan

keselamatan pekerja akan mengakibatkan kecelakaan tinggi dan kerugian perusahaan akan meningkat. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan sangatlah penting karena memberikan manfaat yang besar.

Dalam sebuah perusahaan, kita ketahui tidak semua pekerja adalah pekerja tetap. Pekerja juga terdiri dari pekerja harian. Definisi pekerja harian lepas menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas adalah seseorang yang memiliki pekerjaan dan bekerja dibawah pimpinan pelaku usaha guna mencapai visi misi dari perusahaan tersebut serta bisa berubah dalam baik itu waktu dan kapasitas pekerjaan dengan mendapat upah berdasar upah harian (Agus, 2016).

Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenaga kerjaan. Adrian mengidentifikasi hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam pengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal (Sutedi, 2009). Pekerja harian biasanya tidak memiliki kepastian kerja yang jelas dan tidak memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti hak cuti, tunjangan, dan jaminan sosial. Perlindungan jaminan sosial disebut juga perlindungan ekonomis (Asyhadie, 2007). Namun, pekerja harian memiliki hak atas upah yang adil dan layanan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai. Imam Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada perusahaan dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Asyhadie, 2007).

Pekerja harian biasanya tidak memiliki kepastian kerja yang jelas dan tidak memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti hak cuti, tunjangan, dan jaminan sosial. Namun, pekerja harian memiliki hak atas upah yang adil dan layanan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai. Dalam hal ini untuk memperjelas bahwa pekerja harian yakni pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah pekerja dilakukan berdasarkan kehadiran diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja :

*“PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.”*

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja harian dengan PKWT, dalam bentuk perjanjian kerja harian yang dibuat secara tertulis, yang dapat dibuat secara kolektif dan minimal memuat:

- a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b) nama/alamat pekerja;
- c) jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d) besarnya upah.

Sama seperti dengan karyawan lain, hak-hak pekerja harian lepas juga ditata dalam undang-undang di Indonesia. Apa saja ketentuan yang berkenaan karyawan harian terlepas ditata dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No/KEP-100/Men/VI/2004 berkenaan Penerapan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Disamping itu, Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 dan Undang-undang ketenagakerjaan atur berkenaan ketentuan karyawan harian terlepas di perusahaan. Selain itu, sekarang juga sudah berlaku 5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang juga mengatur tentang pekerja harian lepas.

Selain itu hak-hak pekerja harian lepas di Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur terkait dengan pesangon. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur ketentuan tentang pesangon bagi pekerja. Sehingga selain hak-hak pekerja harian lepas yang sudah ada sebelumnya, pesangon menjadi salah satu hak yang wajib dipenuhi perusahaan dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasar keputusan dan Undang-Undang itu, karyawan harian terlepas masuk ke kelompok Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berikut ini adalah hak-hak pekerja harian lepas yang wajib di penuhi oleh perusahaan.

#### 1. Memperoleh Gaji

Sesudah terima pekerjaan dan menuntaskan pekerjaannya secara tepat dan sesuai waktu yang ditentukan, sudah pasti hak-hak pekerja harian lepas yang satu ini wajib diterima dan diberikan. Memperoleh gaji merupakan salah satu hak paling utama yang diatur dalam undang undang. Perusahaan sebagai pemberi tugas juga harus memberi gaji. Penggajian dapat berbentuk unit waktu atau lama waktunya karyawan bekerja dan hasil yang ditangani karyawan.

#### 2. Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Dalam Hal Jaminan Sosial

Apa itu *freelancer* dalam Jaminan sosial adalah hak semua masyarakat negara Indonesia. Khusus untuk *freelancer* yang tidak memiliki ikatan dengan perusahaan, jaminan sosial yang bisa diterima ialah BPJS Bukan Yang menerima Gaji (BPU). berlainan dengan pegawai pada suatu perusahaan, peserta BPU harus memberikan laporan dan bayar pungutan BPJS secara mandiri tanpa melalui perusahaan, baik lewat kantor BPJS dan lewat partner BPJS.

#### 3. Kepastian Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Hal yang lain tidak kalah penting dalam hak-hak pekerja harian lepas adalah kepastian berkenaan pekerjaan dan tanggung-jawab dari sang karyawan. Karena, banyak rincian pekerjaan dan tanggung-jawab yang lain dengan brief dan implikasi tugas.

Ketidaktahuan berkenaan pekerjaan dan tanggung-jawab pasti menghancurkan jalinan di antara perusahaan dan karyawan.

Untuk mencegah eksploitasi dan melindungi hak-hak pekerja harian, pemerintah dan perusahaan harus memastikan bahwa pekerja harian diberikan perlindungan hukum dan perlindungan sosial yang memadai, termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan dan pemberi kerja harus memberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pekerja harian sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kesempatan kerja di masa depan.

PT Hevea MK I Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet mentah (*slab*) menjadi karet kering (*blanket*) untuk kemudian di ekspor ke berbagai negara, memiliki pekerja harian yang bekerja dibagian produksi pengolahan karet tersebut. Dalam pelaksanaan kerja, para pekerja harian di PT Hevea MK I Palembang telah menerapkan manajemen K3 dalam bidang *Safety*, Kesehatan, dan lingkungannya. Penerapan K3 ini merupakan upaya untuk menjamin keselamatan para pekerjanya termasuk pekerja harian. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Environment Health Safety EHS Staff PT Hevea MK I Palembang*, sebagai berikut :

*“PT Hevea MK I Palembang menerapkan Manajemen K3 di perusahaan. K3 tersebut meliputi, keselamatan, Kesehatan, dan lingkungan. PT Hevea MK I Palembang sendiri memiliki program-program yang bertujuan menjaga K3 di perusahaan. Bahkan selalu melakukan audit dan menjalankan kebijakan K3 & Lingkungan yang telah ditetapkan. Melalui penerapan K3 ini, kami menjamin keselamatan dan Kesehatan para pekerja di PT Hevea MK I Palembang.”* (Sukma, 2023)

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja merupakan aturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Kesehatan kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada ditempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerja. Adapun beberapa Indikator dalam Kesehatan Kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik dan mental karyawan : Kondisi fisik dan mental merupakan keadaan yang dialami pada saat bekerja yang mendukung dalam aktivitas bekerja dan Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- b. Fasilitas dan pelayanan kesehatan : Yaitu perlindungan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.
- c. Peraturan dan publikasi kesehatan: Yaitu berupa perintah dan larangan demi kesehatan karyawan.
- d. Pengawasan dan peningkatan kesehatan : Merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus di awasi oleh atasan karyawan. (Firmansyah, et. Al, 2017).

Sedangkan Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka.

bergerak atau tetap, di mana karyawan bekerja, atau sering dimasuki karyawan untuk melakukan pekerjaan. Penerapan keselamatan kerja biasanya bisa dilihat secara langsung dengan adanya tanda tanda peringatan yang bisa dijumpai baik dipabrik maupun didalam kantor, peringatan apabila licin, letak tangga darurat, letak pemadam kebakaran. Terdapat indikator keselamatan kerja yang meliputi:

- a. Tempat kerja  
Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya
- b. Mesin dan peralatan  
Yaitu bagian dari kegiatan operasional dalam proses produktivitas yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.
- c. Peraturan dan publikasi keselamatan  
Yaitu berupa perintah dan larangan demi keselamatan karyawan
- d. Pengawasan dan peningkatan keselamatan  
Merupakan kegiatan rutin pengontrolan kesehatan yang harus diawasi oleh atasan karyawan. (Sinaga, t.t)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, karena tidak hanya sangat penting dalam peningkatan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerja, akan tetapi berdampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerja seorang pekerja. Keselamatan dan kesehatan pada masa sekarang bukan hanya sebagai kewajiban bagi perusahaan melainkan sudah menjadi kebutuhan bagi para pekerja. Hal yang disadari pemerintah dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Pekerja harian yang bekerja di PT Hevea MK I Palembang diawasi oleh EHS yang pada setiap divisinya telah dibekali dengan pemahaman K3, seperti yang disampaikan oleh narasumber, bahwa :*“di PT Hevea MK I Palembang itu memiliki divisi masing-masing. Setiap divisi memiliki personal terlatih yang memiliki sertifikat K3. Sehingga setiap divisi sudah paham akan penanganan apabila terjadi kecelakaan kerja”*(Sukma, 2023) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan ini secara umum dapat diartikan: *“suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari semua aktivitas”*. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan industry/kecelakaan kerja ini, dimana ada empat faktor penyebabnya, yaitu:

1. Faktor Manusianya
2. Faktor Materialnya/Bahannya/Peralatannya
3. Faktor Bahaya/Sumber Bahaya, ada dua sebab:
4. Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di PT Hevea MK I Palembang, dilakukan beberapa prosedur K3 sebagai berikut :

1. Menyusun Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko, dan Penentuan Kendali (HIRADC)
2. Menentukan SOP, Instruksi Kerja (IK), dan SOP Kerja Aman
3. Menyediakan APD
4. Melakukan pelaporan dan audit internal maupun eksternal.

Menurut Menteri Tenaga Kesehatan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah cara yang dilakukan untuk menanggulangi serta mencegah penimbunan kecelakaan yang mungkin saja terjadi dan penanggulangan bahaya dengan cara mengimplementasikan penanggulangan bahaya dengan tepat dan menyelenggarakan aturan undang-undangan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Sumber bahaya muncul kedalam lingkungan kerja tergolong atas 5 kategori, yaitu:

- 1) Bangunan yang dilengkapi dengan konstruksi dan instalasi yang bersifat mumpuni.
- 2) Bahan-bahan yang bersifat membahayakan, seperti: mudah terbakar, mudah meledak, menimbulkan kerusakan pada jaringan tubuh, mengakibatkan kanker, beracun, radioaktif.
- 3) Proses, yang asalnya dari beragam jenis sesuai dengan teknologi yang digunakan.
- 4) Langkah kerja, yang dapat menyebabkan cedera pada karyawan seperti mengangkut barang berat, hembusan debu dan serbuk logam, recikan api dan tumpahan bahankimia dan bahaan lain yang beresiko tinggi.
- 5) Lingkungan kerja, penyebab permasalahan kesehatan serta penyakit yang menyerang seseorang saat bekerja di area perkantorannya dan penurunan infentifitas dan kemampuan bekerja.

Mengingat begitu besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, yang mampu mendorong meningkatkan kualitas motivasi setiap karyawan di perusahaan, maka menurut ibu Dian Sukma PT. Hevea MK I Palembang memberikan fasilitas untuk menunjang keselamatan dan kesehatan berupa APD. APD merupakan alat yang diberikan perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja hal tersebut membuat kondisi 4 kerja yang aman dan mengurangi resiko tingkat kecelakaan kerja. APD yang disediakan perusahaan yaitu:

1. *Safety helmet*, digunakan untuk melindungi kepala dari paparan bahaya seperti kejatuhan benda ataupun paparan bahaya aliran listrik. Pemakaian topi pelindung (*safety helmet*) harus sesuai lingkar kepala sehingga nyaman dan efektif melindungi pemakainya.
2. Sepatu Pelindung (Sepatu boot), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
3. Sarung Tangan Katun (*Cotton gloves*), berfungsi untuk melindungi tangan dari tergores, tersayat dan luka ringan..

4. Sarung Tangan Karet (*Rubber gloves*) berfungsi untuk melindungi tangan dari bahan kimia seperti oli, minyak dan perekat.
5. Penutup Telinga (*Ear Plug/ Ear Muff*), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
6. Kacamata Pengaman (*Safety glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
7. Masker (*Respirator*), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya).

Para pekerja PT Hevea MK I Palembang juga telah diberikan training yang berhubungan dengan pekerjaan masing-masing serta *safety Industry*. Selain itu, para pekerja juga mendapatkan jaminan berupa asuransi BPJS Tenaga Kerja. Semua kerugian atas kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan dan atau jaminan Kesehatan. Dengan ketentuan yang telah ditetapkan PT Hevea MK I Palembang para pekerja semakin hari semakin menyadari pentingnya K3 dibarengi dengan kegiatan-kegiatan sebagai sarana sosialisasi Kesehatan dan keselamatan kerja kepada para pekerja. Sehingga para pekerja yang telah lama bekerja di PT Hevea MK I Palembang sudah memahami ketentuan-ketentuan perusahaan terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja. Bahkan, PT Hevea MK I Palembang tidak segan memberikan sanksi kepada para pekerja apabila tidak mematuhi aturan Kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagaimana hasil wawancara dengan narasumber *Environment Health Safety (EHS) Staff* PT Hevea MK I Palembang, berikut ini :

*“kami PT Hevea MK I Palembang melalui divisi Environment Health Safety (EHS) memberlakukan teguran secara lisan kepada para pekerja yang tidak patuh terhadap prosedur Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah kami tentukan. Apabila teguran lisan tidak dapat memberikan efek jera, dilanjutkan dengan teguran tertulis oleh internal Environment Health Safety (EHS) Staff, teguran tertulis dilakukan sampai dengan 3 (tiga) kali, apabila tidak dapat memberikan efek jera kepada para pekerja, maka diberlakukan SP dari HR/GA”.* (Sukma, 2023).

Para pekerja dalam perusahaan ini telah menjalankan sedikit dari aturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang salah satunya adalah menerapkan program cerminan hidup bersih dengan cara mencuci tangan dengan sabun sebelum berkegiatan, sebelum dan setelah makan. Selain pola hidup bersih yang diterapkan ada juga pola hidup sehat yaitu menjaga kesehatan fisik dengan cara berolah raga. Penghindaran penyakit di area kantor berupa eliminasi yaitu dengan memberikan multivitamin dan suplemen kepada semua pekerja. Disamping itu, perusahaan juga melakukan *Medical check up (MCU)* kepada para pekerja yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja harian PT Hevea MK I Palembang, bahwa sebagai berikut: *“Memang pekerjaan di PT. Heva MK I Palembang ini sangat ketat, dalam bekerja kami harus wajib menggunakan alat perlindungan. Hal ini seringkali merepotkan, namun kami memahami*

*bagian dari safety bekerja. Sebab jika terjadi sesuatu kecelakaan maka akan menimpa kami sebagai pekerja. Pekerja juga diberikan fasilitas jaminan seperti BPJS Ketenagakerjaan, dan fasilitas lain seperti pelatihan-pelatihan.” (Gunawan, 2023)*

### **Tujuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Kerangka Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Tujuan mengenai Hukum Ketenagakerjaan ialah untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah

Berdasarkan Pasal 4 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

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

Hukum ketenagakerjaan berperan dalam upaya menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan aspirasi dan cita-cita bangsa Indonesia.

Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Program kesehatan kerja seperti diberikan perlindungan kesehatan bagi karyawan, melakukan pencegahan penyakit akibat kerja, memberikan pelayanan kesehatan bagi kerja, menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan fasilitas kesehatan untuk karyawan dan jaminan kesehatan. Oleh sebab itu, berdasarkan wawancara dengan narasumber didapat bahwa :

*“Apabila terjadi kasus kecelakaan kerja yang menimpa para pekerja PT Hevea MK I Palembang, akan ditangani sesuai dengan SOP tentang kecelakaan kerja. Sedangkan untuk jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2023 adalah 0 (nol) kasus atau belum ada kasus kecelakaan kerja yang terjadi.” (Sukma, 2023)*

Perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga motivasi kerja berkurang. Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang dapat

meningkatkan motivasi kerja dan bahkan menjadi masalah yang cukup besar jika diacuhkan karena kesehatan pada karyawan perusahaan menurun, maka motivasi kerja pada perusahaan juga menurun.

Mengingat begitu besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, yang mampu mendorong meningkatkan kualitas motivasi setiap karyawan di perusahaan, maka menurut ibu Dian Sukma PT. Hevea MK I Palembang memberikan fasilitas untuk menunjang keselamatan dan kesehatan berupa APD (seragam, helmet, *earplug*, sepatu masker dan lain-lain). Hal-hal Kesehatan dan keselamatan kerja yang selalu menjadi perhatian PT Hevea MK I Palembang terhadap para pekerja hariannya. Sehingga tidak pernah ada laporan kejadian kecelakaan kerja di PT Hevea MK I Palembang yang dilaporkan kepada pihak DISNAKER. Sekiranya terdapat kondisi dimana terjadinya kecelakaan kerja, PT Hevea MK I Palembang telah memiliki prosedur dari EHS dengan memberikan pengobatan dan tindakan sesuai dengan SOP.

Untuk menunjang kinerja karyawan setiap bulannya perusahaan memberikan reward berupa uang kerja kerajinan dan bonus tiap tahun. Perusahaan juga mengadakan pemilihan karyawan terbaik dengan poin-poin yang dinilai berupa kerajinan, kebersihan, kedisiplinan dan lain-lain. Tak hanya itu motivasi yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bersih sarana dan prasarana serta komunikasi dan pembagian tugas yang jelas akan membuat karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, kondisi itu akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Kemudian tambahan uang lembur yang disesuaikan dengan produksi karet dan fasilitas jaminan kesehatan/BPJS ketenagakerjaan beserta istri dan anak-anak karyawan dan ada juga perumahan fasilitas dari kantor juga merupakan motivasi bagi mereka.

Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT Hevea MK I Palembang dijalankan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 Ayat (1) yang berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Dalam hal ini didalam Undang-Undang tersebut menegaskan mengenai pentingnya akan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja, Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut juga menekankan pada Perusahaan terkait agar melaksanakan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Pelaksanaan prosedur Keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah diatur PT Hevea MK I Palembang, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang, Peraturan Menteri, dan Peraturan daerah tersebut telah menjadi dasar hukum yang berlaku dalam prosedur perlindungan hukum dalam melaksanakan keselamatan, dan kesehatan kerja bagi para pekerja. Dengan adanya penjelasan di atas bahwa PT Hevea MK I Palembang sudah melaksanakan prosedur perlindungan hukum yang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yang mana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 87 Ayat (1) yang berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

### **Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kerangka Keadilan Sosial**

Kita semua menyadari bahwa kecelakaan kerja tidak pernah kita duga, bahkan kita juga tidak pernah menginginkan untuk dapat menimpa kita, karena kita harus selalu untuk menekan resiko kecelakaan kerja untuk menghindari setiap bentuk kecelakaan sekecil apapun itu. Disamping itu juga pentingnya kewaspadaan terhadap bahaya yang timbul akibat adanya pemakaian alat-alat teknologi yang canggih serta diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan didalam penggunaan alat-alat yang modern, dengan demikian kerugian yang ditimbulkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dapat dikendalikan.

Dari uraian-uraian diatas, PT Hevea MK I Palembang memiliki prioritas terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya, terutama dalam penelitian ini yakni pekerja harian. Dalam Pasal 86 Ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang kesehatan merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja, meningkatkan derajat kesehatan para pekerja agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya, menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna. Berkaitan dengan Pasal 86 Ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana PT Hevea MK I Palembang sudah melakukan perlindungan hukum Kesehatan terhadap pekerja pengelola sampah dengan memberikan jaminan Kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan, melakukan MCU yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali mengingat para pekerja harian yang mengelola karet mentah rentan dengan datangnya penyakit (sukma, 2023). Sebagaimana telah di jelaskan pula dalam Pasal 100 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, dan

apabila pihak yang kewajiban tersebut dikenai pidana dengan kurungan paling lama 6 bulan atau denda maksimal 5 juta.

Pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja di berikan dengan dasar adanya harkat dan martabat. Seperti yang di kemukakan oleh Philipus M.Hadjon yang menegaskan bahwa perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kiadah yang akan melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan tenaga kerja lingkup keselamatan dan kesehatan kerja berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari pekerja dari suatu yang mengakibatkan terpenuhnya hak-hak tersebut.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, bahwa Penjaminan Kesehatan dan keselamatan kerja di PT Hevea MK I Palembang juga didasari sebagai perlindungan hukum bagi para pekerja harian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain prosedur SOP Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dilakukan PT Hevea MK I Palembang melalui divisi *Environment Health Safety* (EHS), para pekerja termasuk pekerja harian atas kerugian dan kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan dan/atau oleh jaminan Kesehatan BPJS Ketenagakerjaan.

### ***Penerapan Asas Keadilan Dalam Hukum Ekonomi Syariah dalam Menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja***

Perlindungan pekerja mencakup perlindungan terhadap keselamatan kerja (*safety*) dan kesehatan kerja (*health*) dalam menjalankan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja ayang menggunakan alat/mesin dan bahan pengelola berbahaya (Nasution, 2019). Al-Qur'an dan Hadist Nabi menjelaskan tentang perlindungan pekerja seperti yang diungkap dalam Al-Qur'an surat al-Qashas ayat 77 dan Hadits Nabi SAW yang diriwayatkan Abu Daud ra, tentang larangan Nabi memberikan hukum fisik kepada budak. Meningkatnya jumlah pekerja yang dipekerjakan ditempat kerja yang berbahaya serta tidak sehat menambah eksploitasi terhadap mereka sehingga keselamatan dan kesehatan pekerja terabaikan. Bentuk eksploitasi yang umum terjadi terhadap mereka adalah jam kerja yang panjang, memperkerjakan anak, pemerkerjaan wanita pada malam hari, penyediaan tempattempat tinggal pekerja yang tidak layak kondisi dan lain sebagainya.

Perlindungan kerja (*arbeidsbescherming*) berupa pembatasan jam kerja bagi pekerja anak, pekerja remaja, pekerja wanita, keadaan pekerja dan kondisi kerja yang tidak aman. Dengan demikian perlindungan pekerja merupakan pengaturan keadaan pekerja yang mencakup aspek material meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik, misalnya kantin, ruang ganti, pencahayaan (termasuk pengaturan udara segar dan cahaya matahari), maupun immateril meliputi waktu kerja, dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis bagi pekerja anak serta remaja. Perlindungan terhadap pekerja juga berkaitan dengan hal-hal

yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja dalam menjalankan pekerjaan.

Seperti yang terdapat dalam al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*

Dalam hal ini pekerja juga diperintahkan oleh Allah untuk mencapai kehidupan yang baik dan berkeeseimbangan antara kepentingan spritualnya, kebutuhan materil, manusia, termasuk pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengaktualkan potensi yang ada pada dirinya sesuai dengan kmpetensi yang dimilikinya untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat materil tersebut. Setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang sama untuk mencapai kehidupan yan lebih baik dan sejahtera.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, karena tidak hanya sangat penting dalam peningkatan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerja, akan tetapi berdampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerja seorang pekerja. Keselamatan dan kesehatan pada masa sekarang bukan hanya sebagai kewajiban bagi perusahaan melainkan sudah menjadi kebutuhan bagi para pekerja. Sebab hal yang menyangkut hidup manusia adalah suatu hal yang harus dipaling utamakan.

Para pekerja di PT Hevea MK I Palembang dimana dalam hal ini yang paling utama pekerja harian. Dimana pekerja harian terikat dengan perjanjian kerja dengan sebuah perusahaan. Hubungan pekerja dengan pemilik usaha yakni PT Hevea MK I Palembang Menurut hukum Islam, kerja sama ini dikategorikan akad *al-ijarah al'amal* adalah sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan.

Rutinitas bekerja dalam Islam sangat dianjurkan, tetapi dalam prinsip *Maqashid al Syariah*, (Idrus, 2019) keselamatan jiwa tetap wajib diperhatikan, bahkan secara urutan menempati urutan kedua setelah kewajiban memelihara agama. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah memberikan penekanan terkait kewajiban menjaga keselamatan jiwa.

*“Dari Ubadah bin ash-Shamit, ia berkata: Rasulullah Saw. Telah memutuskan bahwa tidak boleh mendatangkan bahaya pada diri sendiri dan tidak boleh pula mendatangkan bahaya pada orang lain dan beliau juga memutuskan bahwa tidak ada hak hidup bagi akar zalim.” (Majah, t.t.).*

Al-Syatibi, menggolongkan kebutuhan manusia kedalam tiga golongan yang dikenal dengan konsep *Maqashid al Syari'ah*, yaitu:

- a. Tingkatan pertama yaitu kebutuhan *dhruriyat* ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau kebutuhan primer. Tingkat kebutuhan ini harus terpenuhi, jika tidak akan mengancam keselamatan di dunia maupun di akhirat. Ada lima hal yang termasuk kategori ini yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keluarga dan harta.
- b. Tingkatan kedua yaitu kebutuhan *hajiyyat* merupakan kebutuhan sekunder, jika tidak diwujudkan pun tidak samapi mengancam keselamatannya namun akan mengalami kesulitan. Syariat Islam yang akan menghilangkan segala kesulitan tersebut. Contohnya Islam membolehkan tidak berpuasa bilamana dalam perjalanan jauh tetapi akan tetap diganti dikemudian hari.
- c. Tingkatan ketiga yaitu kebutuhan *tahsiniyat* yaitu tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok dan tidak pula mengalami kesulitan.(Usman, 2018).

Kesehatan dan keselamatan kerja masuk dalam kategori tingkatan yang pertama, atau yang dikenal dengan yang dikenal dengan *adl-dlarūriyāt al-khomsah*.

1. Memelihara Agama (*hifzh ad-dīn*) Agama mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pedoman hidup manusia di dunia maupun di akhirat. Pemeliharaan agama merupakan ciri utama dan karakteristik dari hukum Islam. Hal ini sesuai dengan tujuan utama pelaksanaan hukum dalam syariat Islam, yaitu membentuk kemaslahatan manusia secara menyeluruh dalam mewujudkan kebahagiaan yang utuh di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, kewajiban memelihara agama menjadi prioritas utama karena merupakan dasar bagi kemaslahatan lainnya.
2. Memelihara Jiwa (*hifzh an-nafs*) Hidup merupakan hak paling asasi bagi manusia. Oleh karena itu, syariat memerintahkan untuk menjaga kelangsungan dan mencegah semua yang merusak untuk mencapai kemaslahatan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan bentuk *hifzh an-nafs*, sebab yang paling utama menjaga jiwa saat melaksanakan pekerjaan.
3. Memelihara Akal Pikiran (*hifzh al-'aql*) Pemeliharaan akal dalam kehidupan manusia sangatlah penting. Oleh karena itu, hukum Islam mengharamkan minuman keras (*khamr*) karena tindakan meminum minuman keras mengakibatkan rusaknya akal dan pikiran manusia.
4. Memelihara Keturunan (*hifzh an-nasb*) Keturunan merupakan salah satu kebutuhan pokok dan mendasar bagi manusia.
5. Memelihara Harta (*hifzh al-māl*) Harta merupakan pemberian Tuhan kepada manusia agar manusia dapat mempertahankan dan melangsungkan kehidupan. Oleh karena itu, Islam melindungi hak manusia untuk memperoleh dan menjaga harta dengan cara yang halal.

Menjaga jiwa atau keselamatan merupakan keharusan bagi setiap orang, dan jika dicermati, makna dan muatan hadis tersebut sangat relevan untuk diterapkan dalam

kehidupan sehari-hari, termasuk dalam urusan pekerjaan. Menjaga jiwa menjadi kewajiban bersama antara pekerja, pemberi kerja atau perusahaan, dan pemerintah. Selain itu, pemberian jaminan Kesehatan dan keselamatan Kerja juga harus didasari dengan prinsip-prinsip keadilan. Sebab hubungan antara manusia sebagai bentuk bermuamalah. Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang merata kepada semua pekerja termasuk pekerja harian tanpa adanya diskriminasi merupakan perintah dari ajaran Islam. Konsep keadilan ekonomi dalam ajaran Islam mengharuskan setiap manusia mendapatkan haknya serta larangan untuk tidak mengambil hak atau bagian dari manusia yang lainnya. Peringatan akan ketidakadilan dan eksploitasi ini selain bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja juga untuk kemaslahatan Bersama sebagai tujuan utama Islam.

Ajaran Islam sangat memperhatikan nasib para buruh atau karyawan dengan menganugerahkannya gambaran-gambaran paling utama dan sifat-sifat terpuji, Karena Islam menetapkan terjaminnya kehidupan yang baik dan mulia. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat (1) bahwa: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dalam Hukum Islam seorang majikan harus mampu bersikap baik kepada pekerjanya dan memperlakukan mereka secara professional. Tentunya perusahaan harus menjunjung tinggi keadilan (*al-'adalah*) tanpa pandang bulu bagi para pekerjanya. Hal tersebut didasarkan dari Firman Allah SWT dalam QS. Al-Hadid Ayat 25 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ

*“Sungguh, Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil.*

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus tegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, di mana yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin dan sebaliknya, yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan jalan batil.

Hubungan pekerja dengan perusahaan tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang dikerjakan, perusahaan juga bertanggungjawab atas Kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya secara adil. Dalam penelitian ini PT Heva MK I Palembang telah memberikan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja para Pekerja Harian. Jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan dimulai dari perlengkapan perlindungan diri APD para pekerja, SOP HIRADC, jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan dan/atau pihak penjamin seperti BPJS Ketenagakerjaan, pelatihan-pelatihan *Safety* K3, serta santunan yang diberikan kepada para pekerja harian dengan adil.

Penegakan keadilan adalah merupakan manifestasi perbuatan yang paling mendekati

taqwa atau keinsyafan ketuhanan dalam diri manusia. Seperti ditegaskan dalam al-Qur'an :  
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ عَدْلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ  
لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ .

*“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menjalankan (keadilan) karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencian mu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengeahui apa yang kamu kerjakan (QS. al- Maidah (5) : 8).*

Al-adl yang dimaksud dalam ayat tersebut adalah barometer timbangan kebenaran-kebenaran yang diseimbangkan atau sikap menengahi kebenaran-kebenaran atas dasar hak kebenaran itu sendiri tanpa terhalangi oleh ikatan apapun. Seperti di tegaskan oleh Ahmad Musthafa al-Maraghy bahwa keadilan adalah timbangan bagi kebenaran (al-Maraghy). *Fairness* atau *al-adalah* Salah satu sendi utama bisnis dalam Islam adalah sifatnya yang pertengahan dan berkeadilan. Hal ini terlihat jelas pada sikap Islam terhadap individu dan masyarakat. Kedua hak itu diletakkan dalam neraca keseimbangan yang adil, tentang dunia dan akhirat, jiwa dan raga, akal dan hati, serta perumpamaan dan kenyataan. Islam juga bersifat ditengah-tengah antara iman dan kekuasaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis dilarang melakukan praktek penganiayaan masyarakat khususnya kaum yang lemah. Islam mengakui hak individu dan masyarakat juga meminta mereka untuk melaksanakan kewajiban masing-masing. Dengan demikian Islam menjalankan peranannya dengan penuh keadilan serta kebijaksanaan:

Oleh karena itu, Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan (pengusaha/ perusahaan) untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka serta jaminan-jaminan atas pekerjaan mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.*

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jika para pekerja tidak menerima jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi produktifitas produksi, juga akan mempengaruhi para pekerja dan seluruh kehidupannya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka.

Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua

pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional.

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja semakin disadari merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak-hak pekerja dapat membuat para pekerja tidak betah, tidak atau kurang disiplin, kurang atau tidak memiliki komitmen serta kurang atau tidak loyal kepada lembaga tempat dia bekerja (Sundary, 2023).

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dan ketentuan asas keadilan (*al-adl*) dalam hukum ekonomi syariah, serta penelitian di PT. Hevea MK I Palembang telah memenuhi penjaminan atas Kesehatan dan keselamatan Kerja para pekerja hariannya. Pemenuhan asas keadilan terhadap penjaminan Kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan secara adil kepada para pekerja harian di PT. Hevea MK I Palembang, yakni jaminan Kesehatan berupa BPJSKetenagakerjaan, melakukan MCU yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali mengingat para pekerja harian yang mengelola karet mentah rentan dengan datangnya penyakit. Sejalan dengan hukum Islam pemenuhan asas keadilan (*al-adl*) juga sebagai bentuk pemenuhan *Maqashid syari'ah* dalam konteks *hifzh an-nafs*, memelihara hidup sebagai hak paling utama bagi para pekerja yang terimplementasi dalam bentuk Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja..

## Simpulan

Penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja harian di PT Hevea MK I Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang sudah melakukan perlindungan hukum Kesehatan terhadap pekerja dengan memberikan jaminan Kesehatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui divisi *Environment Health Safety* (EHS) berupa BPJSKetenagakerjaan, melakukan MCU yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali mengingat para pekerja harian yang mengelola karet mentah rentan dengan datangnya penyakit.

Penerapan asas keadilan dalam hukum ekonomi syariah terhadap penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja harian di PT. Hevea MK I Kelurahan Sei Selayur Kecamatan Kalidoni Palembang telah memenuhi penjaminan atas Kesehatan dan keselamatan Kerja para pekerja hariannya. Pemenuhan asas keadilan terhadap penjaminan Kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan secara adil kepada para pekerja harian di PT. Hevea MK I Palembang, yakni jaminan Kesehatan berupa BPJSKetenagakerjaan. Sejalan dengan hukum Islam pemenuhan asas keadilan (*al-adl*) juga sebagai bentuk pemenuhan *Maqashid syari'ah* dalam konteks *hifzh an-nafs*, memelihara hidup sebagai hak paling utama bagi para pekerja yang terimplementasi dalam bentuk prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

## Referensi

- al-Maraghy, A. M. (t.t). *Tafsir al-Maraghy, Juz VI*, Musthafa al-Baby al-Halby.
- Asikin, Z. (2010). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*.
- Arnani, M. (2021). “Angka Kemiskinan Indonesia”. Diakses pada Senin, 25 Februari 2021.
- Idrus, A. M. (2019). “Conception Of Legal Protection In Islamic Law.” *al-Daulah* 8(2).
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif Edisi 2 Cetakan Ke-5*. Kencana
- Bungin, B. (2013). *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Kencana
- Djarmiko, R. D. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Deepublish
- Firmansyah, A. (2017). “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)”, *Jurnal: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2).
- Salim, H. S. (2003). *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Cet. I*. Sinar Grafika.
- Hasibun & H. Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-7*. Bumi Aksara
- Indriani, M. (2016). “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”. *Gema Keadilan*. 3(1).
- Majah, I. (t.t). *Kitab al-Ahkam: Bab Man Bana Bihaqqihi Ma Yadhurru Jarahu*. no. 2341.
- Kansil. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Rineka Cipta
- Londo, P. (2012). “Problematika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3) di Indonesia”. Diakses pada Sabtu, 24 oktober 2020, dari [http://compasiana.com.cnd.ampproject.org/problematika-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-\(k3\)-di-Indonesia](http://compasiana.com.cnd.ampproject.org/problematika-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-(k3)-di-Indonesia)
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Kencana
- Nasution, M. A. (2019). “Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam”, *Jurnal Hukum Ekonomi*, 5(2).
- Sundry, R. A. (2023) “Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Atas Hak Pekerjaan,” dalam [https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar\\_hukum/article/download/636/pdf](https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/download/636/pdf), (diakses pada tanggal 23 Februari 2023, jam 12.00 WIB)
- Rishna. (2019). “Masalah dan Keluhan Karyawan Yang Sering Terjadi di Perusahaan”. Diakses pada Jumat, 4 Februari 2022, dari <http://sleekr.co-masalah-dan-keluhan-karyawan-yang-sering-terjadi-di-perusahaan>
- Sitoyo, S. & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sitoyo, S. & Sodik, M. A (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. (2009). *Metodologi Penelitian*, Cetakan 10. Bumi Aksara
- Sinaga, L. M. (2018). "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Batang Hari Tebing Pratama di Tebing Tinggi" (Skripsi: Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Usman, B. (2018). "Maqashid Al-syariah Sebagai Dasar Hukum Islam Dalam Pandangan Al-syatibi dan Jasser Audha." *Jurnal Hukum Responsif*, 6(6).
- Vijayantera, I. W. A. (2016). "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 47,143
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana

