

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

Sinta Purnamasari

sintapurnamasari@radenfatah.ac.id

Ulya Kencana

ulyakencana_uin@radenfatah.ac.id

Fatah Hidayat

fatahhidayat_uin@radenfatah.ac.id

Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRACT

This research is motivated by the existence of a Labor Social Security System that can provide motivation and loyalty to the company will increase which in turn will have a positive impact on work productivity and from the company will encourage companies to increase efficiency. Two things were raised as the focus of research. First, how is the Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang? Second, What Is the Review of the Shari'ah Economic Law Regarding the Labor Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang?. From the descriptions presented by various reviews, this study concludes that the Workforce Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang is a Workforce Social Security System for Workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang runs based on the applicable law and also complies with Shari'ah economic law because in Shari'ah economic law social security is strongly recommended. Then Review of Syari'ah Economic Law on Workers' Social Security System for workers at PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang in all matters that provide protection in activities in accordance with Islamic sharia can be permitted, the prohibition that occurs is if safety is used not for welfare and safety that is applied in PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Keywords: Social Security, Work Accident, BPJS Employment

Penelitian ini di latar belakang dengan adanya suatu Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat yang pada akan gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi. Dua hal yang diangkat sebagai fokus penelitian. Pertama, Bagaimana Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang? Kedua, Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang?. Dari uraian-uraian yang disajikan berbagai tinjauan maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang adalah Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang berjalan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku dan sesuai juga dengan hukum ekonomi syari'ah karena didalam hukum ekonomi syari'ah jaminan sosial sangat di anjurkan untuk dilaksanakan. Kemudian Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi pekerja Di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang dalam semua hal yang memberikan perlindungan dalam aktifitas sesuai dengan syariah islam dapat di perbolehkan, larangan yang terjadi adalah jika

keselamatan di gunakan bukan untuk kesejahteraan dan keselamatan yang di terapkan dalam PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang.

Kata kunci :Jaminan Sosial, Kecelakaan Kerja, BPJS Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Indonesia sebagai Negara yang memiliki sumber daya alam dari berbagai sektor, memberikan banyak potensi salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai faktor yang memiliki peran utama dalam pembangunan. Meraka merupakan subjek pengelola dan pengawasan alam dan modal dalam pembangunan nasional, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan negeri di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia Tahun 2018 mencapai 265 juta jiwa terdiri dari 133,17 juta jiwa laki-laki dan perempuan terdiri dari 131,88 juta jiwa perempuan, Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 (empat) di dunia membuat Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak dan produktif. Sebagai pekerja maka mereka wajib memenuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja dan berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja. Hak dan kewajiban pekerja dibuat dan disetujui dalam perjanjian kerja. Agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhinya 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. **Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain.** Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).
2. **Penunai Kerja.** Penunai kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Disini tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunai kerja. Dalam penunai kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis.
3. **Adanya Upah.** Upah menurut Pasal 1 angka 30 undang-undang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan yang diterima pekerja/buruh. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Salah satu hak yang di dapat oleh pekerja tercantum dalam Pasal 28 huruf H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Apabila masing-masing pihak menjalankan

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

perjanjian kerja dengan baik sesuai dengan kesepakatan bersama, maka hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan seimbang.²

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

Dalam hal seseorang melakukan pekerjaan, pasti akan ada banyak resiko yang mungkin dapat di terima oleh pekerja, sehingga pihak pemberi kerja harus menjamin akan keselamatan dan perlindungan pekerjaannya dari resiko-resiko yang ada. Demi menjamin hak-hak para pekerja Pemerintah pada tanggal 1 Januari 2014 telah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Juli 2015. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Jaminan sosial dibentuk dengan tujuan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁴ BPJS terdiri dari 2 macam, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Pendaftaran pekerja sebagai peserta BPJS sifatnya adalah wajib, hal tersebut dikarenakan dapat membantu dalam menanggulangi resiko-resiko yang mungkin dapat terjadi. Sudah banyak perusahaan yang mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, namun juga masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan para pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, salah satunya adalah PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kepelabuhanan batu bara.

Perusahaan ini belum sepenuhnya mendaftarkan pekerjaannya ke dalam BPJS hal ini nampak terlihat dari perusahaan PT Fortuna Marina Sejahtera yang mana belum sepenuhnya karyawan mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, masih adanya tumpang tindih terhadap karyawan padahal perusahaan ini mempunyai tingkat kerawanan kecelakaan kerja yang cukup tinggi seperti terjadinya kecelakaan mobil dalam pengangkutan batu bara, rawan dengan bahan bakar yang mudah terbakar dan mekanik sering tertimpa alat berat sehingga perlu adanya Jaminan Sosial bagi para pekerja di perusahaan tersebut sangatlah penting bagi terjaminnya hak-hak para pekerja dari resiko akan diterima oleh pekerja dalam jangka waktu panjang khususnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja.⁵

Pengertian kecelakaan kerja yang di lindungi program Jaminan Kecelakaan Kerja ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit

² Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ aimun, *Hukum Ketenagakerjaan, cetakan pertama*, (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004), hlm. 67

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

⁵ Hasil Observasiawal di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, 2018

yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Dengan pengertian yang demikian, maka jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya tidak sepenuhnya dipenuhi. Dalam Pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian telah menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti pemberi kerja wajib menjamin keselamatan dirinya maupun keselamatan pekerjanya dari resiko-resiko yang ada selama menjalankan pekerjaan di perusahaan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendaftarkan dirinya sendiri sebagai pihak pemberi kerja dan para pekerja yang bekerja di perusahaannya. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dilakukan oleh PT Fortuna Marina Sejahtera. Adapun sistem jaminan sosial dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi. Hal ini karena pekerja merasa nyaman dalam bekerja karena telah terlindungi dari kemungkinan kecelakaan kerja maupun pensiun. Sehingga akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih produktif. Selain itu jaminan sosial juga merupakan konsekuensi logis sebagai timbal balik dari perusahaan bagi pekerja yang telah memberikan keuntungan. Maka dari itu jaminan sosial perlu diterapkan sehingga akan mampu membantu perekonomian nasional, bahkan dapat menjadi cadangan dana nasional.⁶ Bahkan dalam ajaran islam sangat memperhatikan nasib buruh atau karyawan dengan menganugrahkan gambaran-gambaran paling utama dan sifat-sifat mulia. Problematika yang di hadapi kaum pekerja kembali menjadi sorotan perhatian dan keperhatian lebih dibandingkan yang lain.

Hal yang tak kalah pentingnya adalah Jaminan Sosial Tanaga kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meberikan ketenangan dan perasan aman pada para pekerja/buruh. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan sosial semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraanya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional. Jaminan sosial juga di tegaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 71: "dan orang-orang mukmin yang mantap imannya dan terbukti kemantapannya melalui amal-amal sholeh mereka, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka, dengan sebagian yang lain, yakni menyatu hati mereka, sehingga sebahagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain dalam segala urusan dan kebutuhan mereka. Bukti kemantapan iman mereka adalah mereka menyuruh melakukan yang ma'ruf, Mencegah perbuatan yang mungkar, melaksanakan shalat denagn khusyuk dan bersinambung, menunikan zakat dengan sempurna, dan mereka taat kepada Allah danRasul-Nya menyangkut segala tuntutanNya. Mereka itu pasti akan dirahmati Allah dengan Rahmat Khusus; sesungguhnya Allah maha perkasa tidak dapat dikalahkan atau dibatalkan kehendaknya oleh siapapun lagi maha bijaksana, dalam semua ketetapanya."⁷

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut sudah sangat jelas pentingnya pemberian jaminan sosial atau saling tolong-menolong antara umat manusia sehingga orang yang menolong dengan sesama maka dia akan mendapatkan rahmat Allah SWT. Berdasarkan uraian diatas, PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang menjadi tempat menarik untuk dijadikan tempat

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 59

⁷ Muhammad Quraisy Shihab, *Tafsir AlMisbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2009), hlm. 205

penelitian dengan mengambil judul “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di Pt Fortuna Marina Sejahtera Palembang*”.

Metodologi Penelitian

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

Hasil Penelitian

Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang

Pertanyaan awal kepada responden yang berhubungan dengan sistem implementasi adalah pemahaman atas implementasi tersebut, secara umum semua responden memahami bahwa sistem penerapan adalah cara dalam melaksanakan suatu aturan yang berhubungan dengan institusi mereka. Menurut Antoni, sebagai Direktur PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang menyatakan bahwa Sistem Jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan dari sisi perusahaan akan mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi. Hal ini karena pekerja merasa nyaman dalam bekerja karena telah terlindungi dari kemungkinan kecelakaan kerja maupun pensiun. Sehingga akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih produktif. Hal pertama yang harus dilakukan agar karyawan sadar akan keselamatan kerja mereka dilapangan adalah dengan memberikan training safety first (perlindungan pertama) kepada seluruh karyawan, yang minimal dilakukan sebanyak satu kali dalam satu minggu, dan dilakukan pula pertemuan yang dilakukan rutin antara supervisor dengan karyawan atau pekerja untuk membicarakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (*safety talk*) yang gunanya agar karyawan sadar akan pentingnya keselamatan dalam bekerja. Misalnya, karyawan harus menggunakan alat pelndung diri (APD) di lingkungan kerja.

Jika terjadi hal- hal yang tidak diinginkan atau terjadi kecelakaan kerja pada karyawan maka hal pertama yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang adalah dengan memberikan pertolongan pertama (mempersiapkan kotak P3K) di lingkungan kerja, memberikan pertolongan medis dasar, dan jika diperlukan karyawan yang kecelakaan dibawa ke rumah sakit untuk di rawat jalan atau rawat inap. Menurut Oktasari selaku personalia SDM PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, apabila ada karyawan yang lalai atau dengan sengaja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) disaat bekerja maka pihak perusahaan akan memberikan teguran atau sanksi lisan maupun tertulis berupa surat peringatan (SP) kepada karyawan tersebut. Pernyataan Oktasari tersebut, sejalan dengan jawaban dari responden lain, Erlin menegaskan jika tidak menggunakan alat pelindung diri maka ada ketentuan standar operasional dimana mereka yang melanggar aturan mendapat teguran. Teguran tersebut dengan kriteria lisan dan peringatan tertulis.

Hendra menjelaskan juga, karyawan di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang sendiri tidak seluruhnya di ikut sertakan dalam program BPJS kecelakaan kerja, karena adanya perjanjian atau kontrak kerja antara karyawan dengan PT Fortuna Marina Sejahtera bahwa karyawan akan diikut sertakan dalam program BPJS kecelakaan kerja ini jika masa kerja mereka sudah melewati masa training minimal tiga bulan masa kerja. Untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada karyawan pihak PT. Fortuna Marina Sejahtera

Palembang sendiri telah menyediakan Alat Pelindung Diri yang dapat digunakan oleh karyawan pada saat jam operasional kerja dilapangan adapun Alat Pelindung Diri tersebut adalah helm proyek, sarung tangan, kaca mata, masker, sepatu safety, rompi safety, sumbat telinga. Alat pelindung diri ini wajib digunakan oleh karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Menurut Fauzan Helmi, apabila terjadinya kecelakaan kerja dilingkungan kerja maka hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menyebabkan terhambatnya produksi karena berkurangnya man power (sumber daya manusia). Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat memberikan dampak pada:

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

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa responden maka pembahasan hasil penelitian ini adalah bahwa PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang telah mengupayakan keselamatan kerja karyawan dengan baik dengan upaya menjaga atau melindungi karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan:

1. Perusahaan menyediakan alat pelindung diri untuk menjaga keselamatan karyawan dari segala risiko kecelakaan di tempat kerja
2. Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai serta semua alat yang digunakan telah tersertifikasi
3. Perusahaan menyediakan karyawan pengendara mesin (operator alat berat) yang telah tersertifikasi
4. Perusahaan telah memasang rambu-rambu kecelakan dan tanda larangan (warning k3) seperti larangan merokok, awas listrik tegangan tinggi, awas lubang untuk menjaga keselamatan karyawan dan jalur evakuasi dan titik kumpul apabila terjadi bencana
5. Perusahaan memberikan jaminan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dengan menyediakan satpam di tempat kerja
6. Perusahaan secara rutin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja yang dilaksanakan dengan CCTV dan Perusahaan memberikan teguran kepada karyawan jika di temukan karyawan atau pekerja yang dianggap melanggar aturan di tempat kerja
7. Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan mengenai keselamatan kerja untuk bekerja dengan aman.

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

Peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja memang tidak tercantum dalam nash baik Al-Qur'an maupun hadits. Namun sifatnya sangat dianjurkan untuk dilaksanakan. Karena merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Berdasarkan kaidah fiqh: *Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain*". Perlindungan keselamatan kerja merupakan kemaslahatan umum bukan kemaslahatan khusus. Artinya perlaksanaan perlindungan keselamatan dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja bukan untuk perorangan. Keselamatan kerja apabila tidak diterapkan maka akan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan akibat kerja merupakan sebagai kemudharatan yang harus dihilangkan, dengan caradi terapkannya jaminan sosial tenaga kerja dengan baik dan benar. Perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan kerja kepada pekerja. Sebab merupakan faktor penting dilaksanakan untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

Dalam hukum ekonomi syariah, Perusahaan dan karyawan memiliki sinergi yang dapat menimbulkan nilai kebersamaan. Islam mengajarkan konsep kebersamaan karena Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bias hidup sendiri. Manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Allah Swt menciptakan manusia beraneka ragam dan berbeda-beda tingkat sosialnya, keahlian dan kepandaian. Semua itu dalam upaya saling memberi dan saling mengambil manfaat. Pengusaha tidak dapat hidup tanpa Karyawan yang menjadi pekerjanya untuk mewujudkan. Demikian pula karyawan tidak dapat hidup tanpa orang kaya yang mempekerjakan dan mengupahnya. Allah Swt berfirman. Al-Qur'an surah AzZukhruf (32) yang artinya: *"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Rabbmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Rabbmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."*

Kehidupan bermasyarakat sendiri tidak akan terwujud dengan sempurna kecuali dengan adanya seorang pemimpin dan kebersamaan. Oleh karena itulah, Islam begitu menekankan agar kaum muslimin bersatu dalam jamaah di bawah satu penguasa atau pimpinan. Seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti sebuah bangunan, sebagian menopang sebagian yang lain. Dari sisi tersebut, PT Fortuna Marina Sejahtera telah menjalin hubungan kebersamaan yang baik sehubungan dengan kebersamaan itu juga perusahaan menilai pada aspek memberikan hak salah satunya hak keselamatan berupa BPJS tenaga kerja. Keselamatan kerja menjadi bagian penting karena sangat berhubungan dengan motivasi dan semangat dalam kinerja bagi karyawan. Hukum ekonomi Syariah juga telah mengarahkan nilai-nilai tersebut seperti dengan memberikan gajinya. Rasulullah SAW memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Nabi Saw bersabda yang artinya: *"Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering"* (HR. Ibnu Majah, *shahih* dan *Faidhul Qodir*, 1:718). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Bagi setiap majikan hendaklah ia membayarkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim. Al Munawi berpendapat, Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat

waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda pemberian gaji pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi SAW bersabda: “*Menunda penunian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezhaliman*” (Al-Bukhari No.2400 dan Muslim No.1254). Dalam pandangan Islam seorang majikan atau pimpinan perusahaan harus memperlakukan seluruh pekerjanya dengan baik sebab majikan atau pimpinan perusahaan, bagi seorang pemimpin dibebankan suatu kewajiban berupa keharusan dalam menegakkan keadilan terhadap seluruh pekerjanya secara adil tanpa pandang bulu dan membedakan satu dengan lainnya. Hal tersebut berdasarkan firman Allah. Al-Qur'an surah Al-Hadid (25).

Dari penjelasan bukti-bukti nyata yaitu dalil-dalil, bukti-bukti dan tanda yang menunjukkan kebenaran yang mereka bawa. Allah SWT menurunkannya sebagai hidayah bagi makhluk dan untuk membimbing mereka kepada hal yang bermanfaat bagi mereka baik pada agama maupun dunia mereka. Neraca (Keadilan) yaitu keadilan baik dalam ucapan maupun dalam perbuatan. Agama yang dibawa para rasul berisi keadilan dalam perintah dan larangan, dan dalam bermu'amalah dengan makhluk, dalam jinayat, *qishas*, *hudud*, *mawarits*, dan lain-lain. Agar manusia dapat menegakkan keadilan yakni dapat menegakkan agama Allah dan mewujudkan maslahat mereka yang begitu banyak. Ayat ini merupakan dalil bahwa para rasul semuanya sepakat dalam kaidah syara', yaitu menegakkan keadilan meskipun berbeda-beda gambaran keadilan itu sesuai situasi, kondisi dan zaman. Pada mekanisme tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang telah dilaksanakan sesuai Undang-undang yang berlaku. Pemenuhan hak-hak para pekerja dan menuntut pengusaha agar memberikan kesejahteraan kepada para pekerja karena pada hakikatnya para pekerja berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam konsep ekonomi Islam tujuan produksi dalam islam yaitu bertujuan untuk memberikan *Mashlahah* yang maksimum bagi konsumen. Walaupun dalam ekonomi islam tujuan utamanya adalah memaksimalkan mashlahah, memperoleh laba tidaklah dilarang selama berada dalam bingkai tujuan dan hukum islam. Produktivitas kerja pada umumnya diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai dalam menghasilkan produk.

Kesimpulan

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

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta:RajaGrafindo Persada. 2009
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Formatformat Kuantitatif dan Kualitatif Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2013
- Budiono, Abdul Rachmad. 2011.*Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks
- Buntarto. *PanduanPraktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta:Pustaka Baru. 2015
- Company Profile PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang
- Darmawan, Arif."Pelaksanaan Jaminan Sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja di PT Polipas Makmur Sentosa Ungaran", (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2009)
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja: cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika. 2005
- Hariato, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta:LaksBang PressIndo. 2016
- Himpunan Peraturan PerundangUndangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2010
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Kementerian Agama Republik Indonesia.Al-Qur'an dan terjemahnya. Surabaya: Surya Cipta Aksara
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan, cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004
- Mardiah. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang". (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018)
- Satria Effendi, *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014. SDM 2018. PT. Fortuna Merina Sejahtera Palembang Sumatera Selatan,
- Situmorang, Basani. *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2012
- Sugiyono. metode penelitian Bandung: Alfabeta. 2016
- Supangat, Andi. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametric*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2010
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta:Gunung Agung. 2009.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perbudakan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Situmorang, Basani. *Kompendium Hukum tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2012.
- Shihab, Muhammad Quraisy, *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera hati. 2009.
- Suwiryo, Broto. *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*. Surabaya: LaksBang PRESSindo. 2017
- Trijono, Rachmat. Pengantar Hukum *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti. 2014.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja*
- Uwiyono, A. *Pengankjian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privatisasi*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2008.

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

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