

**PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
BAGI PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)**

OLEH

**NAUFAL FARID ALFATTAH
NIM. 1911120031**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU
2023 M/ 1444 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Naufal Farid Alfattah, NIM. 1911120031 dengan judul “PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH” (Studi Kasus di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu). Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan arahan dan bimbingan dari Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Januari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Supardi, M. Ag
NIP. 196504101996031007


Wery Gusmansyah, M.H
NIP: 198202122011011009



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS SYARIAH
Alamat Jl. Raden Fatah, Pagar Dewa telp. (0736) 51276, 51771 Fax
(0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi disusun oleh: Naufal Farid Alfattah, NIM: 1911120031 yang berjudul "Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketengakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu)". Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu Pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 27 Januari 2023

Dan dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Bengkulu, Januari 2023 M


Muharram 1444 H

Dekan Fakultas Syariah




Tim Sidang Munaqasyah

Ketua


Dr. Supardi, M.Ag
NIP: 196504101996031007

Sekretaris


Edi Mulyono, M.E., Sy
NIP : 198905122020121007

Penguji I


Dr. Nenat Julir, M.A
NIP: 197509252006042002

Penguji II


Wahyu Abdul Jafar, M.H
NIP: 198612062015031005

MOTTO

“Tujuan pendidikan harusnya untuk mengajarkan kita cara bagaimana berpikir, daripada mengajarkan apa yang harus dipikirkan – mengajarkan memperbaiki otak kita sehingga membuat kita bisa berpikir untuk diri sendiri, daripada membebani memori otak kita dengan pemikiran orang lain”

(Naufal Farid Alfattah)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur kepada Allah SWT yang tak pernah berhenti memberikan kenikmatan, kemudahan, perlindungan kepadaku sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada ayahanda (Hatta Yusra) dan ibunda (Asmawati) tercinta telah mendidik dan membesarkanku serta senantiasa mendo'akan suksesanku. Yang telah membsarkan dan mendidik serta tiada hentinya mendo'akan, yang tiada lelah bersabar demi menanti keberhasilanku, izinkan anakmu ini untuk dapat membahagiakan ayah dan ibu aamiin.
2. Untuk semua keluarga besarku yang selalu mensupport dan memberi dorongan agar selalu fokus bisa menyelesaikan kuliah saya, ayah, ibu, adik, beserta keluarga besar saya terima kasih telah memberikan semangat dan memberikan doa kepada saya sampai selesainya pendidikan S1 ini.
3. Untuk pembimbingku yang sangat baik dan selalu sabar selama proses bimbingan bapak Dr. H. Supardi, M, Ag dan bapak Wery Gusmansyah, M.HI terimakasih banyak atas bimbingan dan bantuannya serta saran, waktu yang diluangkan untuk saya dan ilmu yang diberikan selama ini dengan rasa tulus dan ikhlas.
4. Untuk bapak Try Sugiarto, SE., MM selaku Direktur Utama dan seluruh pekerja di PT Prabu Permana Putra terimakasih banyak karena telah membantu selama proses penelitian sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
5. Untuk teman-teman kuliah seangkatan di Hukum Ekonomi Syariah yang selalu membantu dan memberikan support untuk selalu bisa menyelesaikan skripsi ini
6. Untuk Agustina Suryani yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini

7. Kepala Program Studi Hukum Ekonomi Syariah beserta Staff Terimakasih banyak untuk dukungan dan arahnya selama ini.
8. Segenap Civitas Akademik Kampus Universitas Fatmawati Sukarno Bengkulu khususnya difakultas Syariah, Staf pengajar, karyawan yang selalu membimbing, mengajari dan memberikan arahan selama saya berkuliah Universitas Fatmawati Sukarno Bengkulu.
9. Dan Almamater yang telah menempahku.



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul "PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH" (Studi Kasus Di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Bersedia Skripsi ini diterbitkan di jurnal ilmiah fakultas syariah atas nama saya dan dosen pembimbing skripsi saya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pada pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2023
Mahasiswa yang menyatakan,



Naufal Farid Alfattah
NIM. 1911120031

ABSTRAK

“Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” (Studi Kasus Di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu). Oleh : Naufal Farid Alfattah, NIM : 1911120031.

Pembimbing I: Dr. H. Supardi, M,Ag dan Pembimbing II: Wery Gusmansyah, M.H

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui Bagaimana Bentuk Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra. (2) Untuk mengetahui Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra. Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pekerja/karyawan dan pihak PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra, sebagai berikut: (a) Kategori karyawan yang mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Prabu Permana Putra adalah karyawan tetap, pekerja yang telah menyelesaikan training kerja, pekerja yang mengalami sakit saat masih bekerja di perusahaan, pekerja yang meninggal saat masih bekerja di perusahaan, dan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. (b) Besaran biaya BPJS kecelakaan kerja di PT. Prabu Permana Putra tergantung dengan tingkat resiko kecelakaannya, untuk kecelakaan sangat rendah: 0,24%, dari gaji, untuk kecelakaan Rendah: 0,54% dari gaji, untuk kecelakaan Sedang: 0,89% dari gaji, untuk kecelakaan Tinggi: 1,27% dari gaji, dan untuk Kecelakaan Sangat tinggi: 1,74% dari gaji. (c) Dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja di PT. Prabu Permana Putra bahwa pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas kecelakaan karyawan dan tidak memenuhi hak-hak karyawan, karena tidak mendaftarkan karyawan ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. (2) Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Prabu Permana Putra, bahwa pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di PT Prabu Permana Putra tidak terpenuhinya asas-asas dari hukum ekonomi syariah yaitu tolong menolong, saling menguntungkan dalam kerja sama, bermanfaat, kejujuran, keadilan dan tidak diperbolehkan melakukan tipu daya. dikarenakan masih adanya pekerja yang belum memiliki jaminan sosial tenaga kerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sehingga dalam hukum ekonomi syariah hal tersebut tidak boleh dilakukan karena terdapatnya unsur gharar dan bathil.

Kata Kunci :Penyelenggaraan, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Hukum Ekonomi Syariah.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt Atas Segala Nikmat Dan Karunianya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Yang Berjudul “Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu”.

Shalawat Dan Salam Untuk Nabi Besar Muhammad Saw, Yang Telah Berjuang Untuk Menyampaikan Ajaran Islam Sehingga Umat Islam Mendapatkan Petunjuk Ke Jalan Yang Lurus Baik Di Dunia Maupun Akhirat.

Penyusunan Skripsi Ini Bertujuan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Jurusan Syariah Pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sokarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak , dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali. M. Pd, Sebagai Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sokarno Bengkulu
2. Dr. Suwarjin, MA, Sebagai Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sokarno Bengkulu
3. Dr. H. Supardi, M.Ag, Selaku Pembimbing I yang memberikan bimbingan, semangat, dan arahan dengan penuh semangat.
4. Wery Gusmansyah, M.H, selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan untuk kesuksesan.

6. Bapak dan ibu dosen fakultas syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sokarno Bengkulu yang telah mengajar dan memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sokarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Teman-Teman dan Semua pihak yang telah berkontribusi nyata dalam penulisan skripsi ini .

Penulis menyadari, dalam penyusunan skripsi ini, tentu tak luput dari kekhilafan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh sebab itu ,penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depannya.

Bengkulu, Januari 2023

Naufal Farid Alfattah
NIM. 1911120031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Metode Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	14

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	16
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	16
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	17
3. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan.....	19
4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja	20
B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	21
1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Ruang Lingkupnya.....	21
2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	28
3. Bentuk-Bentuk Penyelenggaraan Jaminan Sosial	34
4. BPJS Ketenagakerjaan.....	42
C. Hukum Ekonomi Syariah	46
1. Pengertian Hukum Ekonomi Syariah	46
2. Asas-Asas Hukum Ekonomi Syariah.....	48

BAB III. GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. Prabu Permana Putra.....	52
B. Visi dan Misi PT. Prabu Permana Putra	52
C. Prinsip Perusahaan	53
D. Tata Kelola Perusahaan	54
E. Struktur Organisasi	55

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT. Prabu Permana Putra.....	59
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT. Prabu Permana Putra.....	68

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial untuk menjamin segenap masyarakat supaya sanggup memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang cukup. Program jaminan sosial ini merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sebagaimana yang tersurat dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 H bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang dibiayai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.¹

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atas berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan

¹ Radik Purba, *Memahami Asuransi di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo, 2011), h. 335.

yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.²

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, harus dibentuk Badan Penyelenggara jaminan Sosial dengan Undang-Undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pasal 1 menyatakan, “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”. Menurut Pasal 1 ayat (2), “Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan jaminan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.³

PT. Prabu Permana Putra merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan jasa dibidang kontruksi, perdagangan, jasa outsourcing dan industri. Kegiatan utama dari perusahaan ini yaitu bergerak dibidang jasa kontruksi, pemeliharaan dan perawatan jalan. Perusahaan ini telah bekerjasama dengan BPJS Kota Bengkulu, namun belum sepenuhnya mendaftarkan pekerjaanya kedalam BPJS.

Tujuan jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dari berbagai resiko pasar

² Pasal 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

³ Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

tenaga kerja, seperti resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Jaminan sosial tenaga kerja diharapkan akan dapat memberikan ketenangan bekerja kepada pekerja, dan sebagai timbal-baliknya diharapkan pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja mereka.⁴ Jaminan sosial juga di tegaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

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

Dalam 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.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa tujuan Negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan dalam perubahan ke-4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan sistim jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh

⁴ Daniel Perwira, dkk, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2003), h. 13.

rakyat Indonesia. Sedangkan tujuan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah untuk mewujudkan terselenggaranya pemberi jaminan, terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/anggota keluarga. Pasal 15 (1) menyebutkan “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

Alasan masif yang dijadikan oleh perusahaan ini tidak mendaftarkan sejumlah pekerjanya yaitu: *pertama*, ketidakmampuan mereka dalam memberikan upah sesuai dengan ketentuan pemerintah melalui peraturan daerah lewat UMR (Upah Minimum Regional). *Kedua*, pekerja harus menyelesaikan *training* selama 3 bulan kerja.

Kenyataan kondisi di lapangan berdasarkan data, banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mengakibatkan banyak pekerja yang belum memperoleh haknya. Dalam contoh kasus seperti yang di sampaikan oleh Romen selaku pekerja bahwa perusahaan PT. Permana Putra belum mendaftarkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bagi pekerjanya. Hal ini nampak karena selama saya bekerja di perusahaan ini belum mendapatkan hak-hak yang semestinya saya dapatkan.⁵

Kondisi ini jelas sangat merugikan pekerja yang belum mendapatkan haknya, dan itu semua merupakan suatu pelanggaran Undang-undang dan cita-cita bangsa Indonesia yang tersirat di pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 belum sepenuhnya tercapai.

⁵ Romen, Pekerja, *Wawancara*, 10 Oktober 2022.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di PT Prabu Permana Putra Kota Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diajukan oleh penulis adalah :

1. Bagaimana Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra ?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra.
2. Untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan nilai, daya guna dan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengelola jamsostek dalam pelaksanaan jaminan sosial pekerja.
2. Memberikan sumbangan atau kontribusi *khasabah* pelaksanaan jaminan sosial pekerja dalam pandangan Hukum Ekonomi Syariah.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam pembahasan penelitian ini. Oleh karena itu untuk menghindari asumsi plagiasi sekaligus menegaskan titik perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya maka dalam penelitian terdahulu ini di paparkan perkembangan beberapa skripsi dan karya ilmiah terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Zulfiaderi, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Perburuhan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta".⁶ Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran lengkap tentang bagaimana sistem perburuhan di Rumah Makan Duta Minang serta untuk menjelaskan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian kerja dan pemberian upah kerja karyawan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta. Adapun penelitian yang dikukan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dengan obervasi dan *interview* (wawancara).

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem perjanjian dan pemberian upah di Rumah Makan Duta Minang adalah

⁶ Zulfiaderi, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Perburuhan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003, h. ii

tidak bertentangan dengan hukum Islam, hal ini ditunjukkan dengan adanya antara lain perjanjian kerja antara majikan dan karyawan ke dalam masalah *ijarah* (sewa- menyewa) yakni *ijarah amal* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan, yaitu seorang karyawan bekerja pada majikan dengan mendapatkan upah atas pekerjaannya. Kemudian untuk pemberian upah kerja yang diterapkan oleh Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta adalah menggunakan sistem pemberian upah menurut jangka waktu dan pemberian upah dengan sistem bagi hasil.

Persamaan penelitian ini yaitu tentang hak-hak bagi pekerja, namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, serta penelitian penulis mengkaji tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja pada jaminan kecelekaan kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya.

2. Evi Widiaastuti, “Pandangan Hukum Islam Terhadap pemberian hak-hak pekerja perusahaan. Bath dan Co di ngabul tahunan Jepara”.⁷ Penelitian ini bertujuan untuk Menjelaskan kebijakan CV. Babah dan Co terhadap hak-hak yang dimiliki buruhnya. Dan untuk menjelaskan pandangan Undang-Undang nNo. 13 tahun 2003 dan hukum Islam terhadap pemberian hak-hak buruh CV. Babah dan Co di Ngabul Tahunan Jepara. Adapun penelitian yang dikukan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dengan observasi dan *interview* (wawancara).

⁷ Evi Widiaastuti, “Pandangan Hukum Islam Terhadap pemberian hak-hak pekerja perusahaan. Bath dan Co di ngabul tahunan Jepara, *Skripsi*, Yogyakarta, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003, h. ii.

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang telah diberikan oleh CV. Babah dan Co di Ngabul Tahunan Jepara terhadap hak-hak pekerjanya, telah sejalan dengan apa yang diatur dalam Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi sistem longgar yang diterapkan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tersebut.

Persamaan penelitian ini yaitu tentang hak-hak bagi pekerja, namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, serta penelitian penulis mengkaji tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja pada jaminan kecelekaan kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya.

3. Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”.⁸ Jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hakhak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk mengetahui bagaimana Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif. Perlindungan hukum diberikan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

⁸ Niru Anita Sinaga., Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 12, No. 2, (2022), h. ii.

Kesimpulan dalam jurnal ini yaitu *pertama*, Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja

dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. *Kedua*, Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas: Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Persamaan penelitian ini yaitu tentang hak-hak bagi pekerja, namun perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, serta penelitian penulis mengkaji tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja pada jaminan kecelekaan kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan

pendekatan dengan narasumber yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis maupun secara lisan dan perilaku yang nyata.

b. Pendekatan Penelitian.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini hendak menganalisis tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan perspektif hukum ekonomi syariah.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan dimulai dari 12 November 2022 – 12 Januari 2023. Lokasi penelitian penelitian tersebut akan dilakukan di PT Prabu Permana Putra, dengan perusahaan maupun pekerja tersebut guna untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut.

3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi sebenar-benarnya tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Dalam penelitian ini yang di wawancarai yaitu responden yang benar-benar mengetahui masalah yang akan di teliti, dalam penelitian ini yang menjadi informannya yaitu Try Sugiarto (direktur), Dodi Herawan (general), Oktasari (Personalia SDM), Romen, Jay, dan Erik selaku pekerja di PT. Prabu Permana Putra.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁹ Data yang diperoleh dari keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek yang diteliti.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung.¹⁰ Sumber data sekunder dapat diperoleh dari berbagai bacaan atau hasil penelitian sebelumnya yang bertema sama. Jadi sumber data lain yang bisa mendukung penelitian ini adalah dengan telaah pustaka seperti buku-buku, jurnal ataupun hasil penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa.

5. Teknik Pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara menurut Lexy J Moleong adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.¹¹ Maka dalam penelitian ini akan melakukan Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 137.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 137.

¹¹ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 190.

langsung. Dalam hal ini, peneliti akan mewawancarai pihak perusahaan/pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

b. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹² Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati pelaksanaan jaminan sosial pekerja di PT Prabu Permana Putra.

c. Dokumentasi

Memuat data-data pada penelitian sebagai upaya untuk menafsirkan segala hal yang ditemukan dilapangan, perlu adanya dokumentasi-dokumentasi dalam berbagai versi. Alasan penggunaan teknik ini adalah karena dapat di gunakan sebagai bukti fisik dan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang mencatat dokumen-dokumen yang sifatnya menunjang dalam perolehan data.

6. Teknik Pengelolaan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu setelah semua data terkumpul baik lapangan maupun perpustakaan kemudian diolah secara sistematis sehingga menjadi hasil pembahasan dan gambaran data. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul.

¹² Cholid Nakburo, Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, {Jakarta: Bumi Aksara, 2005}, h.

- b. Rekonstruksi data (*reconstructing*), yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, sesuai logika dan mudah di pahami.
- c. Sistematis data (*sistemizing*), yaitu menetapkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah/variable penelitian.¹³

7. Teknik Analisis Data

Yaitu suatu teknik yang di gunakan untuk menganalisa semua data yang di peroleh berdasarkan hasil penelitian sehingga menjadi bagian-bagian atau susunan yang telah di bentuk di uraikan. Teknik analisis data yang di gunakan melalui deskriptif analisis yaitu kegiatan dengan pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian di lakukan,dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu¹⁴

G. Sistematika Penulisan

Dalam rangka supaya pembahasan skripsi ini dapat tersusun secara sistematis sehingga penjabaran yang ada dapat dipahami dengan baik, maka penulis membagi pembahasan menjadi 5 bab, dan masing-masing bab terbagi ke dalam beberapa sub bab.

¹³ Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 65.

¹⁴ Djaman Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h..218.

Bab I. Pendahuluan bab ini menguraikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, dan metode penelitian.

Bab II. Kajian Teori, bab ini menjelaskan Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja, Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan teori Hukum Ekonomi Syariah.

Bab III. Gambaran umum wilayah penelitian, bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Perusahaan PT. Prabu Permana Putra, Visi dan Misi PT. Prabu Permana Putra, Prinsip Perusahaan, Tata Kelola Perusahaan, dan Struktur Organisasi.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisikan hasil penelitian tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT. Prabu Permana Putra dan pembahasan Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT. Prabu Permana Putra.

Bab V. Penutup, bab ini menerangkan tentang hasil penelitian dan pembahasan, serta memberikan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁵

Tenaga kerja meliputi setiap orang baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja.¹⁶

Batasan usia tenaga kerja pada tiap negara berbeda-beda. Di Indonesia batas usia minimum tenaga kerja adalah 13 tahun dengan pengecualian bahwa umur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 28.

¹⁶ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 26.

ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja.

Pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan, khususnya di dalam hubungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan adalah di bawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.¹⁷ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat hak-hak tenaga kerja, antara lain:

- 1) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa

¹⁷ Halili Toha dan Hariri Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, h. 3.

membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

- 2) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi keterampilan kerja.
- 3) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan, keselamatan, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- 4) Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Setiap pekerja berhak mendapatkan penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada perusahaan.
- 6) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan fasilitas dan berbagai tunjangan sesuai dengan perjanjian yang ada di perusahaan.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan oleh seseorang karena kedudukan statusnya. Tenaga kerja pun mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugasnya, antara lain;

- 1) Wajib mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak.
- 2) Wajib melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kapatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.
- 3) Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- 4) Wajib melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah di perjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya

3. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak pemberi kerja :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

Kewajiban pemberi kerja :

- 1) Memberikan ijin kepada pekerja untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
- 2) Dilarang mempekerjakan pekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki/perempuan

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 28.

- 4) Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi
- 6) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 7) Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial merupakan salah satu instrumen masyarakat untuk mencegah dan menanggulangi risiko-risiko. Risiko-risiko yang dicakup oleh jaminan sosial pun terbatas, yaitu hanya dibidang ekonomi saja. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.¹⁹

Jaminan sosial adalah kebutuhan dasar bagi masyarakat tersebut merupakan tujuan negara dan tanggungjawab pemerintah karena terkait dengan masalah Hak-Hak Asasi Manusia. (HAM). Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam

¹⁹ Harun Alrajid, 1978, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, h. 91.

pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu :

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service)
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Social Assistance)
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure)
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance)

Pengertian lain dikemukakan oleh Agusmindah, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan

sesorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.²⁰ Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala. Ahli lain yang mempertahankan konsep asuransi sosial sebagai dasar teknik jaminan sosial adalah Vladimir Rys, yang mengatakan bahwa jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarga dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak.¹² Serangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi diri dan keluarga dari suatu risiko ekonomi maupun fisiologi adalah dengan turut serta pada asuransi sosial.

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah

²⁰ Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010, h. xi

pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.²¹

Jaminan sosial sudah tersirat dari sila-sila Pancasila. Seperti pada sila pertama yang mewajibkan setiap umat Tuhan itu harus di perlakukan sebagai hamba Tuhan dan menolong sesama hamba Tuhan yang merupakan pengabdian dan ibadah kepada Tuhan. Sila kedua mewajibkan manusia itu termasuk pekerja, diperlakukan secara beradab sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Terlantarnya pekerja karena menerima risiko sosial yang tidak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sila ketiga mewajibkan adanya rasa persatuan di antara sesama manusia. Sila keempat menunjukkan adanya musyawarah antar sesama manusia di dalam menanggulangi setiap masalah. Sila kelima mengajarkan bahwa manusia itu di perlakukan secara adil, pekerja tidak hanya dirawat selagi mampu bekerja saja akan tetapi juga di saat mereka tidak mampu bekerja karena risiko sosial yang dialaminya.²²

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945, Pasal 28 H ayat (2) dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan

²¹ Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Jakarta, Pustaka Alvabet, 2011, h. 23.

²² Surya Perdana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*, Medan, Ratu Jaya, 2009, h. 78.

Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengubah secara fundamental penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yaitu :

- 1) Dari upaya merespon masalah dan kebutuhan pemberi kerja terhadap pekerja yang mempunyai keahlian dan produktivitas tinggi ke pemenuhan hak warga negara.
- 2) Dari pengaturan oleh berbagai peraturan perundang-undangan hukum jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar dan menjamin kesamaan hak dan kewajiban bagi seluruh warga negara.
- 3) Dari penyelenggaraan oleh badan usaha pro-laba ke penyelenggaraan oleh badan hukum publik nirlaba.²³

UU SJSN dibentuk untuk menyelaraskan penyelenggaraan program-program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh beberapa badan penyelenggara dengan mekanisme prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib. Substansi UU SJSN mengatur kepesertaan, besaran iuran, dan manfaat, serta mekanisme penyelenggaraan dan kelembagaan penyelenggara jaminan sosial yang berlaku sama di seluruh wilayah Indonesia. Rincian terkait berbagai aspek pelaksanaan program telah djabarkan dalam Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 74 Tahun 2014

²³ Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016, Buku TanyaJawab Seputar : Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK), h. ii. Jakarta, Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, www.tnp2k.go.id

tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan dan Bidang Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

- c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung-jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

- 1) Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain
- 4) Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.

- 5) Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Tenaga kerja dalam hal kecelakaan kerja adalah:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah ataupun tidak
- 2) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.²⁴

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 127.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.

Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya, antara lain meliputi :

- 1) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- 2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- 3) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang setara;
- 4) Perawatan intensif;
- 5) Penunjang diagnostik;
- 6) Pengobatan;
- 7) Pelayanan khusus;
- 8) Alat kesehatan dan implan;
- 9) Jasa dokter/medis;
- 10) Operasi;
- 11) Transfusi darah;
- 12) Rehabilitasi medis.

Pelayanan kesehatan pada kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan

dirawat pada fasilitas pelayanan kesehatan yang belum menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, karena dilokasi kecelakaan tidak terdapat fasilitas pelayanan kesehatan yang menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, maka biaya bagi peserta penerima upah dibayar terlebih dahulu oleh pemberi kerja. Sedangkan bagi peserta bukan penerima upah dibayar terlebih dahulu oleh peserta. Biaya yang dibayarkan terlebih dahulu oleh pemberi kerja nantinya akan diberikan penggantian oleh BPJS Ketenagakerjaan sebesar biaya yang telah dikeluarkan oleh pemberi kerja atau peserta bukan penerima upah dengan ketentuan biaya penggantian yang diberikan setara dengan standar fasilitas pelayanan kesehatan tertinggi di daerah setempat yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Selisih kekurangan biaya yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan ditanggung oleh pemberi kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa:

- 1) Biaya pengangkutan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Dalam hal ini, apabila kecelakaan kerja, pekerja berhak atas biaya transportasi untuk mengangkut pekerja yang mengalami kecelakaan dari lokasi terjadi ke suatu tempat untuk melakukan pertolongan pertama, seperti misalnya rumah sakit atau klinik kesehatan.

- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan seluruh biaya yang berkaitan dengan penyembuhan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja, seperti misalnya untuk memeriksa (menentukan diagnosis), kemudian pengobatan hingga perawatan di rumah sakit atau rawat jalan hingga kondisi pekerja yang mengalami kecelakaan kembali seperti sedia kala.
- 3) Biaya rehabilitasi, berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi pekerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Contohnya, apabila seorang pekerja akibat kecelakaan kerja mengalami disabilitas seperti separuh lengannya terluka sehingga terpaksa diamputasi, maka ia berhak mendapatkan alat ganti dalam hal ini tangan palsu.
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi;
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan untuk sementara waktu tidak dapat bekerja di tempat kerja yang bersangkutan, berhak menerima santunan.
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya. Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja mungkin mengalami risiko yang sangat besar sehingga apabila risiko itu terjadi maka akan mempengaruhi keberlangsungan karirnya dalam pekerjaan.

c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental. Risiko besar dalam suatu pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja tersebut tidak mampu bekerja lagi apabila risiko yang besar tersebut benar-benar terjadi dalam kecelakaan kerja, contohnya seorang pekerja mengalami trauma apabila ia melihat sendiri kawannya meninggal dunia saat melakukan pekerjaannya.

d) Santunan kematian. Santunan yang diberikan kepada keluarga pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja meninggal dunia.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. Klaim atas penyakit akibat kerja dapat diajukan sampai dengan tiga tahun sejak berhenti bekerja atau pensiun.

b. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun.

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan yang diberikan meliputi :

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang
- 3) Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua dan dibayarkan kepada pekerja secara sekaligus. Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja apabila:

- 1) Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- 2) Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh Dokter walaupun belum 55 tahun
- 3) Meninggal dunia.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pekerja memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia.

Penerima jaminan pensiun terdiri atas:

- 1) Pekerja
- 2) 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Paling banyak 2 (dua) orang anak
- 4) 1 (satu) orang Orang Tua.

Usia pensiun yang ditetapkan dalam PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun. Kemudian mulai 1 Januari 2009, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh tahun) yang selanjutnya untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun yaitu 65 (enam puluh lima) tahun. Pekerja yang sudah mencapai usia pensiun tetapi masih tetap bekerja dapat memilih untuk menerima jaminan pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

3. Bentuk-Bentuk Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Menurut Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 pasal 6 ayat 2 bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya tentu tidak akan lepas dari resiko-resiko yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Misalnya

resiko kecelakaan kerja yang bisa menyebabkan cacat bahkan kematian.

Yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Yang masuk kriteria kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Peserta dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa diikuti oleh bukan penerima upah.

Peserta penerima upah, terdiri dari :

- 1) Pekerja pada perusahaan
- 2) Pekerja pada orang perseorangan
- 3) orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Sedangkan peserta bukan penerima upah terdiri dari :

- 1) Pemberi kerja
- 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
- 3) Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.
(Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Besarnya iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi peserta penerima upah dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, yang meliputi :

- 1) Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan
- 2) Tingkat risiko rendah : 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan
- 3) Tingkat risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan
- 4) tingkat risiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
- 5) Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari Upah sebulan. (Penggolongan ini bisa dilihat dalam lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja dievaluasi paling lama setiap 2 (dua) tahun dan hasil evaluasi digunakan sebagai bahan perubahan pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja (Pasal 16-19 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Sedangkan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi peserta bukan penerima upah didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan. Besarnya iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta setiap bulan (Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).²⁵

b. Jaminan Hari Tua

Pekerjaan merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi pekerja. Tidak bisa di bayangkan kalau seorang pekerja tidak mempunyai pekerjaan baik itu karena cacat atau karena faktor usianya yang tidak mungkin di terima oleh sebuah perusahaan. Hal ini akan mempersulit kehidupan bagi dirinya maupun keluarganya. Maka salah satu cara untuk menghadapi resiko ini, pekerja harus mempersiapkan diri dengan mengikuti program Jaminan Hari Tua.

Yang di maksud dengan Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus

²⁵ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No.1, 2018, h. 123.

pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.(Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).

Peserta dari Program Jaminan Hari Tua (JHT) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah.

Peserta penerima upah, meliputi: a. Pekerja pada perusahaan b. Pekerja pada orang perseorangan c. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan. Sedangkan peserta bukan penerima upah meliputi: a. Pemberi kerja b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah. (Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).

Besarnya uuran peserta Jaminan Hari Tua (JHT) bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah, dengan ketentuan: a. 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

Besarnya iuran program Jaminan Hari Tua (JHT) bagi Peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun

.(Pasal 16-17 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).

Kemudian Besarnya iuran Jaminan Hari Tua (JHT) bagi peserta bukan penerima upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan peserta yang ditetapkan dalam lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Besarnya iuran program JHT bagi peserta bukan penerima upah dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun .(Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).²⁶

c. Jaminan Pensiun

Usia merupakan sesuatu hal atau peristiwa yang tidak mungkin bisa di hindari. Semakin tua usia pekerja maka semakin menurun produktivitasnya. Maka perusahaan akan mengganti dengan pekerja yang usianya lebih muda dan perusahaan akan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang sudah tua tersebut dengan cara memberikan pension kerja.

Untuk menghadapi resiko tersebut, maka pekerja harus mempersiapkan diri untuk menghadapi pensiunnya. Maka akan lebih baik jika pekerja itu mengikuti program Jaminan Pensiun (JP), Yang dimaksud dengan Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang

²⁶ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No.1, 2018, h. 125.

bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun).

Peserta dari program Jaminan Pensiun bisa pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Kepesertaan Jaminan Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berakhir pada saat peserta meninggal dunia dan mencapai usia pensiun dan menerima akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya secara sekaligus.

d. Jaminan Kematian (JKM)

Kematian merupakan takdir yang tidak bisa di hindari oleh manusia. Termasuk pekerja tidak mungkin bisa menghindari kematian. Kematian di sini tidak hanya karena dalam pekerjaan, tetapi bisa juga Diakibatkan di luar pekerjaan, maka pekerja harus mempersiapkan diri untuk keluarganya yang ditinggalkan. Oleh sebab itu, program Jaminan Keselakaan sangat berguna untuk jaminan social bagi pekerja.

Yang dimaksud dengan Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Peserta dari program Jaminan Kematian (JKM) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa diikuti oleh bukan penerima upah. Peserta penerima upah, meliputi: a. Pekerja pada perusahaan b. Pekerja pada orang perseorangan c. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Sedangkan peserta bukan penerima upah meliputi: a. Pemberi kerja b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah. (Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Besarnya iuran Jaminan Kematian (JKM) bagi peserta penerima upah sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari pah sebulan. Iuran JKM wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Sedangkan iuran Jaminan Kematian (JKM) bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah) setiap bulan (Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).²⁷

4. BPJS Ketenagakerjaan

Badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhususkan kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan.²⁸

BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari PT Jamsostek yang sebelumnya menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial. PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014 dan PT Jamsostek dinyatakan bubar

²⁷ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No.1, 2018, h. 127.

²⁸ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. (Diakses 20 November 2022)

tanpa likuidasi serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Semua asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan dan semua pekerja PT Jamsostek menjadi pekerja BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya tahap persiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Tanggal 1 juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi secara penuh yang ditandai dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

BPJS Ketenagakerjaan dapat di bilang sebagai asuransi hari tua bagi pekerja. Ada beberapa teori yang menjelaskan terkait asuransi, salah satunya adalah teori pertanggung jawaban atau teori asuransi. Dalam suatu perjanjian asuransi dapat dikatakan bahwa kepentingan pada suatu kejadian dari semula sudah pada suatu pihak. Prof. Emi Pangaribuan

menjabarkan lebih lanjut bahwa perjanjian asuransi atau pertanggungan mempunyai sifat sebagai berikut :²⁹

- 1) Perjanjian asuransi/pertanggungan pada dasarnya adalah suatu perjanjian pergantian kerugian. Penanggung mengikatkan diri untuk menggantikan kerugian karena pihak tertanggung menderita kerugian dan yang diganti itu adalah seimbang dengan yang benar-benar diderita.
- 2) Perjanjian asuransi adalah perjanjian bersyarat. Kewajiban mengganti rugi dari penanggung hanya dilaksanakan kalau peristiwa yang tidak tentu atas mana dipertanggungkan itu terjadi.
- 3) Perjanjian asuransi adalah perjanjian timbal balik. Kewajiban penanggung membayar ganti rugi dihadapkan dengan kewajiban tertanggung membayar premi.
- 4) Kerugian yang diderita adalah sebagai akibat dari peristiwa yang tidak tertentu atas mana diadakannya pertanggungan.

Asuransi sosial, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 angka 3 UU SJSN, adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib dan berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Penyelenggaraan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip :

²⁹ Sri Rejeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001). h. 84

- a) Kegotong royongan, kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilan.
- b) Nirlaba, pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- c) Keterbukaan, mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- d) Kehati-hatian, pengelolaan dana secara cermat, teliti, dan tertib.
- e) Akuntabilitas, pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara akurat dan dipertanggungjawabkan.
- f) Portabilitas, memberikan jaminan secara berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Republik Indonesia.
- g) Kepesertaan bersifat wajib, mengharuskan seluruh penduduk untuk menjadi peserta jaminan sosial yang dilaksanakan secara bertahap.
- h) Dana amanat, iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.³⁰

³⁰ Sri Rejeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*,....., h. 85-86

C. Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Hukum Ekonomi Syari'ah

Hukum sendiri berasal dari bahasa arab *hakama-yahkumu-hukman* yang artinya dengan menghukum dan memerintah. Hukum juga diartikan dengan memutuskan, menetapkan, dan menyelesaikan setiap permasalahan. Menurut Muhammad Daud Ali, hukum dapat dimaknai dengan norma, kaidah, ukuran, tolak ukur, pedoman yang digunakan untuk menilai dan melihat tingkah laku manusia dengan lingkungan sekitarnya.³¹

Secara bahasa Arab, ekonomi dinamakan *al-muamalah al madiyah* yaitu aturan-aturan tentang pergaulan dan perhubungan manusia mengenai kebutuhan hidupnya dan disebut juga *al-iqtishad* yaitu pengaturan soal-soal penghidupan manusia dengan sehemat-hematnya dan secermat-cermatnya.³² Sedangkan syariah berasal dari bahasa Arab “syara’a, yasyra’u, syari’atan” yang artinya aturan atau ketentuan.

Jadi Hukum Ekonomi Syariah adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empirikal, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi berdasarkan syariat Islam yang bersumber dari al-qur’an dan as-sunnah serta ijma’ para ulama dengan tujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat³³

Dalam konteks masyarakat, “Hukum Ekonomi Syariah” berarti Hukum Ekonomi Islam yang digali dari sistem Ekonomi Islam yang ada

³¹ <https://law.uji.ac.id/> (Diakses 19 Januari 2023)

³² Idri, *Hadis Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 2

³³ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 29

dalam masyarakat, yang merupakan pelaksanaan Fiqih di bidang ekonomi oleh masyarakat. Pelaksanaan Sistem Ekonomi oleh masyarakat membutuhkan hukum untuk mengatur guna menciptakan tertib hukum dan menyelesaikan masalah sengketa yang pasti timbul pada interaksi ekonomi. Dengan kata lain Sistem Ekonomi Syariah memerlukan dukungan Hukum Ekonomi Syariah untuk menyelesaikan berbagai sengketa yang mungkin muncul dalam masyarakat.³⁴ Jadi didalam Hukum ekonomi syariah (HES) juga mempelajari halal haramnya suatu transaksi ekonomi berdasarkan hukum ekonomi syariah.

Menurut M. Umer Chapra mengemukakan bahwa ekonomi syariah didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas dan berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu (*laissez faire*) atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.³⁵

Menurut Abdul Manan mengemukakan bahwa ilmu ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang dilihat oleh nilai-nilai Islam. Dalam menjelaskan definisi diatas, abdul manan juga menjelaskan bahwa ilmu ekonomi syariah tidak hanya mempelajari individu sosial melainkan juga

³⁴ Eka sakti habibullah Hukum Ekonomi Syariah Dalam Tatanan Nasional, *al-mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*, hlm 699

³⁵ Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000) h. 10

manusia dengan bakat religius manusia itu sendiri, hal ini disebabkan karena banyaknya kebutuhan dan kurangnya sarana, maka timbullah masalah ekonomi, baik ekonomi modern maupun ekonomi islam. Perbedaannya pada pilihan, pada ekonomi Islam pilihan kendalikan oleh nilai-nilai dasar Islam sedangkan dalam ekonomi modern sangat dikuasai oleh kepentingan diri sendiri atau individu.³⁶

Menurut Yusuf Qardharwi, ekonomisi syariah merupakan ekonomi yang berdasarkan pada ketuhanan. Esensi sistem ekonomi ini bertitik tolak dari *Allah Azza Wajalla*, tujuan akhirnya kepada *Allah Azza Wajalla* dan memanfaatkan sarana yang tidak lepas dari syari'at Allah.³⁷

Definisi ekonomi syariah para ahli tersebut menekankan karakter komprehensif tentang subjek dan didasarkan atas nilai moral ekonomi syariah yang bertujuan mengkaji kesejahteraan manusia yang dicapai melalui pengorganisasian sumber-sumber alam berdasarkan kooperasi dan partisipasi.³⁸

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah mengartikan ekonomi syariah sebagai suatu atau kegiatan yang dilakukan orang perorang, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah.³⁹

³⁶ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 26-29.

³⁷ Yusuf Al-Qaradhwi, *Norma dan Etika Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997) h. 31

³⁸ Yoyok Prasetyo, *Ekonomi Islam*, (Bandung: Aria Mandiri Group, 2018), h. 3

³⁹ Pasal 1 ayat (1) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

2. Asas-asas Hukum Ekonomi Syariah

Pada Hukum Ekonomi Syariah (fiqih muamalah), terdapat beberapa asas yang terdiri dari:⁴⁰

a. Asas Mu'awanah

Asas *mu'awanah* mewajibkan seluruh muslim untuk tolong menolong dan membuat kemitraan dengan melakukan muamalah, yang dimaksud dengan kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.

b. Asas Musyarakah

Asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalah kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan bagi keseluruhan masyarakat, oleh karena itu ada harta yang dalam muamalat diperlakukan sebagai milik bersama dan sama sekali tidak dibenarkan dimiliki perorangan.

c. Asas manfaah (*tabadulul manafi'*)

Asas manfaah berarti bahwa segala bentuk kegiatan muamalat harus memberikan keuntungan dan manfaat bagi pihak yang terlibat, asas ini merupakan kelanjutan dari prinsip *atta'awun* (tolong menolong/gotong royong) atau *mu'awanah* (saling percaya) sehingga asas ini bertujuan menciptakan kerjasama antar individu atau pihak-pihak dalam masyarakat

⁴⁰. Muhammad Kholid, Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam undang-undang tentang perbankan syariah, asy-syariah, Vol. 2, Desember 2018, hal 7

dalam rangka saling memenuhi keperluannya masing-masing dalam rangka kesejahteraan bersama. Asas manfaah adalah kelanjutan dari prinsip pemilikan dalam hukum Islam yang menyatakan bahwa segala yang dilangit dan di bumi pada hakikatnya adalah milik Allah SWT, dengan demikian manusia bukanlah

d. Asas '*Adamul Gharar*

Asas '*adamul gharar* berarti bahwa pada setiap bentuk muamalat tidak boleh ada *gharar* atau tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan salah satu pihak dalam melakukan suatu transaksi.

e. *Ash shiddiq*

Dalam Islam, manusia diperintahkan untuk menjunjung kejujuran dan kebenaran, jika dalam bermuamalah kejujuran dan kebenaran tidak dikedepankan, maka akan berpengaruh terhadap keabsahan perjanjian. Perjanjian yang didalamnya terdapat unsur kebohongan menjadi batal atau tidak sah.

f. Asas *al-Bir wa al-Taqwa*

Al-bir artinya kebajikan dan berimbang atau proporsional maksudnya keadilan atau perilaku yang baik. Sedangkan al-taqwa berarti takut, hati-hati, jalan lurus, dan meninggalkan yang tidak berguna, melindungi dan menjaga diri dari murka Allah SWT. Asas ini yang mewadahi seluruh asas fiqh muamalah. Artinya segala asas dalam lingkup

fiqih muamalah dilandasi dan diarahkan untuk *Al-Bir wa al-Taqwa*. Hal-hal yang harus dihindari dalam bermuamalah diantaranya adalah *Maisir, Gharar, Haram, Riba dan Bathil*..:

Maisir, Maisir sering dikenal dengan perjudian, dalam praktik perjudian seseorang bisa untung dan bisa rugi.

Gharar setiap transaksi yang masih belum jelas barangnya atau tidak berada dalam kuasanya alias diluar jangkauan termasuk jual beli *gharar*, boleh dikatakan bahwa konsep *gharar* berkisar kepada makna ketidakjelasan suatu transaksi atau perjanjian

Haram, Ketika obyek yang diperjualbelikan ini haram, maka transaksinya menjadi tidak sah.

Riba, Riba adalah penambahan pendapatan secara tidak sah, antara lain dalam transaksi pertukaran barang sejenis yang tidak sama kualitas, kuantitas dan waktu penyerahan.

Bathil, dalam melakukan transaksi, prinsip yang harus dijunjung adalah tidak ada kedzaliman yang dirasa pihak-pihak yang terlibat, semuanya harus sama-sama rela dan adil sesuai takarannya. maka, dari sisi ini transaksi yang terjadi akan merekatkan ukhuwah pihak-pihak yang terlibat. Kecurangan, ketidakjujuran, menutupi cacat barang, mengurang timbangan tidak dibenarkan, atau hal-hal kecil seperti penggunaan barang tanpa izin.

3. Konsep Tafakul

Tafakul adalah kesinambungan usaha para ulama dalam mewujudkan suatu institusi jaminan perlindungan terhadap diri dan harta yang selaras dengan hukum Islam. Tafakul yang artinya saling bertanggung jawab sekarang ini dikenal sebagai sistem asuransi secara syariah dan masih merupakan hal baru buat masyarakat Islam. Tafakul mempunyai peranan penting karena selain menjamin keselamatan juga memberikan perlindungan atas pribadi, harta kekayaan dan perusahaan.⁴¹

Konsep takaful sebagai sistem asuransi secara Islam sejalan dengan syariat dan didasarkan atas prinsip ajaran Islam al-Takaful dan al-Mudharabah.

- a. Al-Takaful berarti perjanjian antara beberapa kumpulan orang yang berjanji untuk saling bertanggung jawab dan menanggung satu sama lain.

Konsep al-takaful menggambarkan satu rancangan asuransi berdasarkan perpaduan, rasa tanggung jawab dan hubungan persaudaraan antara peserta. Peserta rancangan ini bersepakat untuk bersama memberi sumbangan keuangan berdasarkan tabarru' (derma) dengan niat karena Allah Swt., bagi membantu antara satu sama lain. Dengan kata lain konsep takaful bertujuan mewujudkan perhubungan yang erat secara Islam di antara peserta-peserta yang bersetuju menanggung bersama atau sebagainya antara mereka. Dengan ini, semangat asuransi Islam adalah

⁴¹ Nurul Ichsan, Asuransi syariah teori, konsep, sistem Operasional dan Praktik. Raja Grafindo Persada, Depok hlm 68

menekankan kepada kepentingan persamaan dan persaudaraan antara para peserta.

- b. Al-Mudharabah ialah kontrak perjanjian komersial untuk membagi untung dan rugi antara pemilik modal dan pengusaha dalam bentuk usaha perniagaan bersama ataupun usaha persendirian.

Konsep takaful selain didasarkan kepada al-takaful juga didasarkan atas konsep almudharabah. Mudharabah memberi pengertian bahwa pemodal (penabung/pemegang polis/saham) menyerahkan modal (atas dasar amanah) kepada pengusaha (perusahaan/pesero) untuk diinvestasikan dalam usaha bisnis yang dibenarkan syariat dan keuntungan (setelah diambil ongkos operasional dan manajerial) dan akan dibagikan sesuai dengan persetujuan pada waktu akad kontrak dilaksanakan

Konsep tafakul mempunyai tiga prinsip utama. Ketiga-tiga prinsip ini diasas berdasarkan kepada Al-Qur'an dan al-Hadis. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. Saling bertanggung jawab

Berdasarkan prinsip ini peserta-peserta asuransi Islam setuju untuk saling bertanggung jawab antara satu sama lain, memikul tanggung jawab dengan niat baik sebagai satu ibadah dan hal ini adalah dituntut dalam agama Islam

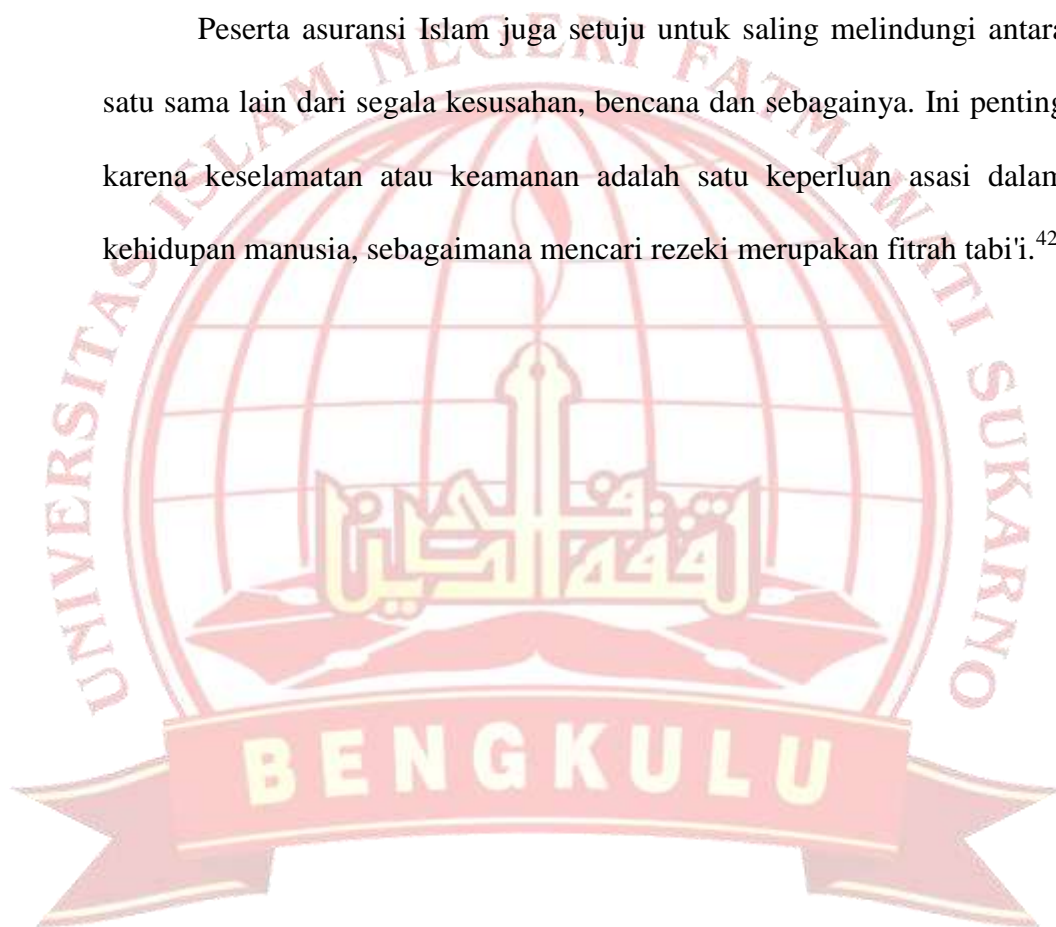
- b. Saling bekerja sama atau saling bantu membantu

Sesuai dengan prinsip ini maka peserta-peserta rancangan asuransi bersetuju untuk bekerja sama dan bantu-membantu antara satu sama lain.

Islam menuntut umatnya bekerja sama dalam perkara-perkara baik karena boleh menyuburkan perasaan takwa. Islam juga mengajarkan umatnya senantiasa hidup bantu-membantu dan bekerja sama dalam menegakkan kebaikan dan mencegah kemungkaran.

c. Saling melindungi

Peserta asuransi Islam juga setuju untuk saling melindungi antara satu sama lain dari segala kesusahan, bencana dan sebagainya. Ini penting karena keselamatan atau keamanan adalah satu keperluan asasi dalam kehidupan manusia, sebagaimana mencari rezeki merupakan fitrah tabi'i.⁴²



⁴² Wahbah al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islam Wa Adillatuhu*, (Damshiq: Dar al-Fikr,1989), hlm. 797. "Nazri B. Kulup Mahmud dan Muhammad Rahimi Osman, *Takaful: Sistem Asuransi Islam*, dalam *Ekonomi Islam*, hlm. 90. "Muslim, *al-sahih Muslim*, Kitab (Al-Bir Wa Al-Sillah Wa Al-Adab) 45, bab (tarahum al-mu'minin wa ta'atufihim wa ta'adudihim) 2586.

BAB III

GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. Prabu Permana Putra

PT. Prabu Permana Putra adalah sebuah perusahaan yang menawarkan jasa dibidang konstruksi, perdagangan, jasa outsourcing dan industri. Sebagai salah satu kontraktor yang ada di Bengkulu PT. Prabu Permana Putra memiliki kompetensi mengerjakan proyek konstruksi structural dan arsitektural bangunan komersial di wilayah Kota Bengkulu. PT. Prabu Permana Putra didirikan pada tahun 2014 yang beralamat di Jl. Keswari Kelurahan Anggut Bawah Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu. PT. Prabu Permana Putra dipimpin oleh direktur utama Try Sugiarto, S.E., M.M. PT. Prabu Permana Putra bergerak di bidang jasa pelaksanaan konstruksi untuk beragam tipe proyek di wilayah Bengkulu. Kegiatan utama perusahaan ini adalah bergerak dibidang jasa konstruksi, pemeliharaan dan perawatan jalan. Hal ini sejalan dengan lingkup usaha sebagaimana tercantum :

- 1) Pembangunan jalan
- 2) Pembangunan gedung
- 3) Pembangunan jembatan
- 4) Penyewaan alat berat
- 5) Pemeliharaan dan perawatan jalan.⁴³

⁴³ Dikutip dalam Dokumen Profil PT. Prabu Permana Putra.

B. Visi dan Misi PT. Prabu Permana Putra

1. Visi

Menjadi perusahaan konstruksi integritas terbaik yang memberikan solusi bagi para pemangku kepentingan.

2. Misi

- a) Memberi kontribusi, memberi nilai tambah dan memberikan kesuksesan yang signifikan bagi klien
- b) Menjadi mitra utama dalam bisnis konstruksi, perdagangan, jasa dan industri.
- c) nilai maksimum ke seluruh stakeholders dan terus tumbuh secara berkesinambungan.
- d) Berkontribusi pada pembangunan bangsa.⁴⁴

C. Prinsip Perusahaan

1. Keselamatan

Prinsip keselamatan kerja tidak pernah luput dari pengawasan kami. Kami percaya bahwa penghasilan bangunan yang berkualitas premium juga harus didukung dengan budaya keselamatan kerja tanpa kecelakaan.

2. Kualitas

Prabu Permana Putra selalu mengutamakan kualitas pekerjaannya bagi pelanggan. Dengan menerapkan prinsip ini, kami telah berhasil membangun berbagai pembangunan.

⁴⁴ Dikutip dalam Dokumen Profil PT. Prabu Permana Putra.

3. Tepat Waktu

Selain kualitas dan keselamatan kerja PT. Prabu Permana Putra selalu menyelesaikan seluruh proyeknya dengan tepat waktu. Hal ini kami selalu lakukan untuk menjaga kepercayaan yang telah diberikan pelanggan kepada kami.

D. Tata Kelola Perusahaan

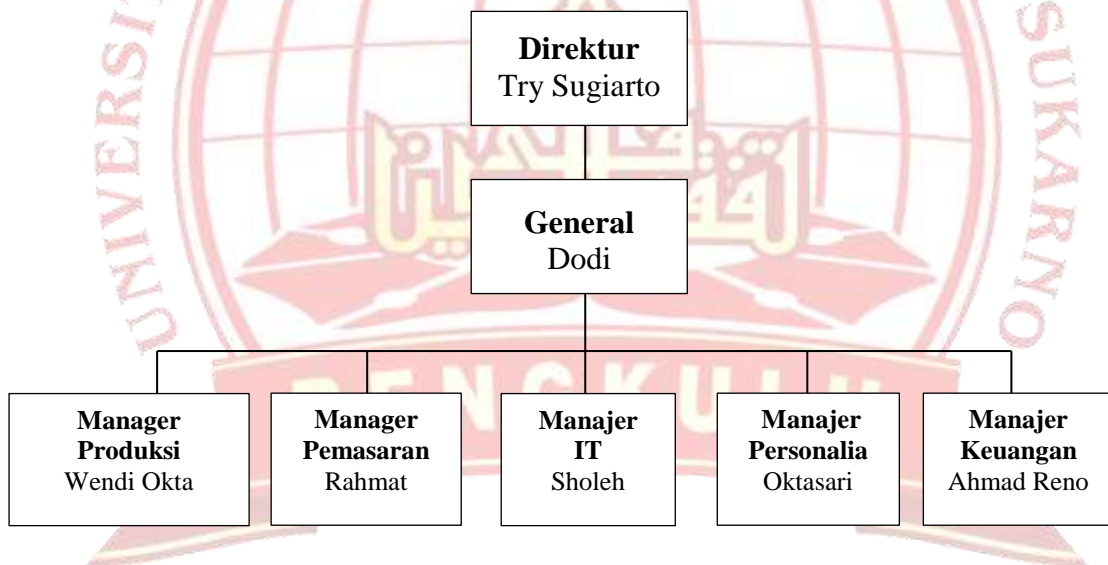
Sebagai perusahaan konstruksi dan industri yang dikelola secara profesional, Prabu Permana Putra berusaha agar pelaksanaan kegiatan operasional berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penerapan GCG adalah wujud kepatuhan dan komitmen perseroan. Perseroan memandang GCG sebagai landasan terwujudnya praktik etika bisnis dalam rangka menjadi warga perusahaan yang baik, disamping itu juga berfungsi untuk memelihara kesinambungan perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun tujuan di terapkannya GCG adalah:

- 1) Sebagai pedoman bagi Dewan Komisaris dalam melaksanakan pengawasan dan pemberian saran-saran kepada Direksi dalam pengelolaan perusahaan.
- 2) Sebagai pedoman bagi Direksi agar dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, perusahaan dilandasi dengan nilai moral yang tinggi dengan memperhatikan Anggaran dasar, etika bisnis, perundang-undangan dan peraturan lainnya yang berlaku.

- 3) Sebagai pedoman bagi jajaran manajemen dan karyawan perseroan dalam melaksanakan kegiatan maupun sehari-hari sesuai dengan prinsip GCG.⁴⁵

E. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan rangkaian kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, untuk menentukan pembagian tugas, tanggung jawab dan pelimpahan wewenang secara jelas. Suatu Organisasi dapat menggambarkan bagian dan fungsi yang ada dalam perusahaan. Koordinasi structural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan. Struktur Organisasi PT. Prabu Permana Putra sebagai berikut:



Berikut uraian pekerjaan dari masing-masing jabatan:

1. **Direktur**
 - a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan

⁴⁵ Dikutip dalam Dokumen Profil PT. Prabu Permana Putra.

- b) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

2. General

- a) Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
- b) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan
- c) Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan
- d) Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien
- e) Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf
- f) Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas
- g) Posisi general harus bisa mengatur suatu pekerjaan dan harus bisa mengevaluasi pekerjaan yang sudah selesai.

3. Manajer Personalia

- a) Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, mewawancarai, dan memilih pelamar

- b) Mengembangkan, mengelola, dan mengevaluasi tes pelamar kerja
- c) Memberikan informasi tentang kebijakan perusahaan, detail tugas pekerjaan, kondisi kerja, upah, jenjang karir dsb pada calon karyawan saat ini.
- d) Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin
- e) Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat
- f) Membuat rencana dan melakukan orientasi kepada karyawan baru untuk menumbuhkan sikap positif terhadap tujuan perusahaan
- g) Menyiapkan karyawan untuk bertugas dengan melakukan program pelatihan kerja atau program magang
- h) Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan
- i) Menjaga struktur kerja dengan memperbarui persyaratan kerja dan deskripsi pekerjaan untuk semua posisi
- j) Memastikan kepatuhan hukum dengan memantau karyawan
- k) Menyelidiki dan melaporkan jika terjadi kecelakaan pada salah satu karyawan guna kepentingan asuransi.

4. Staff

- a) Mendiskusikan rencan-rencana yang sedang dipikirkan dengan berbagai hak dan memperoleh kesempatan mereka atau memperoleh alasan rencana tersebut ditolak.
- b) Mempersiapkan instruksi-instruksi tertulis dalam dokumen-dokumen lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan realisasi daripada rencana yang telah ditetapkan.

- c) Mengamati kegiatan-kegiatan operasional dan kondisi-kondisi yang dihadapi untuk mendakan apakah instruksi-instruksi telah dijalankan dengan baik dan apakah instruksi tersebut menghambat atau memperlancar pencapaian tujuan.⁴⁶

5. Karyawan PT. Prabu Permana Putra

No	Nama Karyawan	Jabatan	BJPS Ketenagakerjaan
1	Dodi Herawan	General affair	Ada
2	Oktasari	Personalia	Ada
3	Dedi Putra	Surveyor	Ada
4	Bagas Adi	Site Supervisor	Ada
5	Syahrul	Operator Excavator	Ada
6	Jefriyanto	Operator Excavator	Ada
7	Ernis Siburuan	Operator Bulldozer	Tidak Ada
8	Burhan	Operator Bulldozer	Ada
9	Saipul	Mandor	Ada
10	Kamal	Mandor	Ada
11	Antoni	Pekerja	Ada
12	Hendra Koswara	Pekerja	Ada
13	Jajang Raka	Pekerja	Ada
14	Junaidi	Pekerja	Ada
15	Joko Susilo	Pekerja	Ada
16	pujianto	Pekerja	Ada
17	Wahyu Nugroho	Pekerja	Ada
18	Supriadi	Pekerja	Ada
19	Agus Joko	Pekerja	Ada
20	Nurdiansyah	Pekerja	Ada
21	Friyadi Simamora	Pekerja	Ada
22	Mirzon	Pekerja	Tidak Ada
23	Agus Salim	Pekerja	Tidak Ada
24	Sulaiman	Pekerja	Tidak Ada
25	Huzni Thamrin	Pekerja	Tidak Ada
26	Jay	Pekerja	Tidak Ada
27	Romen	Pekerja	Tidak Ada
28	Erik Ade	Pekerja	Tidak Ada
29	Nur Wiran	Pekerja	Tidak Ada
30	Eri Dian	Pekerja	Tidak Ada

⁴⁶ Dikutip dalam Dokumen Profil PT. Prabu Permana Putra.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara yang harus didapatkan oleh seluruh rakyat Indonesia sebagaimana telah diamanatkan didalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pasal 28 Ayat 3 dan Pasal 34 ayat 3. Untuk merealisasikan penyelenggaraan jaminan sosial, maka negara membuat pengaturan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Didalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial dibagi menjadi dua yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.⁴⁷

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.⁴⁸

Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian, diharapkan pekerja

⁴⁷ Luhur Sanitya Pambudi, "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah Di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016," *Indonesian State Law Review* 1, No. 2 (2019): h. 212.

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 151

menjadi tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menunjang produktivitas para pekerja menjadi semakin meningkat.

Setiap orang yang melakukan suatu pekerja sangatlah membutuhkan perlindungan sosial, sebab setiap pekerjaan pasti adanya risiko yang kemungkinan menimpa diri pekerja. Pada dasarnya setiap pekerja membutuhkan yang namanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan agar mereka termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan secara produktif. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:⁴⁹

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

Dalam melakukan suatu pekerjaan, tentu banyak resiko yang mungkin di terima oleh pekerja, sehingga pihak pemberi kerja harus menjamin akan keselamatan dan perlindungan pekerjanya dari resiko-resiko yang ada. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pegawainya supaya dapat meberikan ketenangan dan perasan aman pada para pekerja.

Maka dari pada itu, di dalam penelitian ini berupaya untuk melakukan menelusuri permasalahan mengenai penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Prabu Permana Putra.

⁴⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.....*, h. 152

1. Kategori Karyawan

Berikut keterangan dari Try Sugiarto, S.E., M.M selaku direktur PT. Prabu Permana Putra, terkait kategori karyawan yang ada di perusahaan ini:

Kategori karyawan yang ada di perusahaan yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan.⁵⁰

Selanjutnya Try Sugiarto, S.E., MM juga menyampaikan beberapa keterangan terkait kategori karyawan yang mendapatkan BPJS tenaga kerja, sebagai berikut:

Untuk kategori pekerja yang mendapatkan BPJS tenaga kerja yaitu pekerja tetap, pekerja yang telah menyelesaikan training kerja.⁵¹

Hal lain juga disampaikan oleh direktur perusahaan, terkait pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum menyelesaikan training kerja, sebagai berikut:

Apabila ada pekerja di perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja padahal mereka masih dalam tahap training kerja. Kami dari pihak perusahaan tidak akan lepas tanggung jawab walaupun mereka belum menyelesaikan proses training kerjanya.⁵²

Hal tersebut juga disampaikan oleh Dodi Herawan selaku General di perusahaan, sebagai berikut:

Menurut saya bahwa kategori pekerja yang mendapatkan BPJS tenaga kerja di perusahaan ini, apabila pekerjaanya sudah menyelesaikan training kerja dan pekerja tetap, seperti pekerja yang ada di kantor dan pekerja yang telah menjadi pekerja tetap di perusahaan ini.⁵³

⁵⁰ Try Sugiarto, Direktur, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

⁵¹ Try Sugiarto, Direktur, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

⁵² Try Sugiarto, Direktur, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

⁵³ Dodi Herawan, General, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

Dari data diatas disimpulkan bahwa kategori karyawan yang mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Prabu Permana Putra adalah karyawan tetap, pekerja yang telah menyelesaikan training kerja, pekerja yang mengalami sakit saat masih bekerja di perusahaan, pekerja yang meninggal saat masih bekerja di perusahaan, dan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Biaya BPJS

BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu fasilitas asuransi wajib dari pemerintah untuk karyawan perusahaan. Pembayaran tarif BPJS Ketenagakerjaan biasanya dilakukan sepenuhnya oleh perusahaan atau melalui sistem patungan perusahaan dan karyawan.⁵⁴

Berikut keterangan dari Oktasari selaku Personalia SDM di perusahaan, terkait tarif biaya BPJS tenaga kerja di perusahaan, sebagai berikut:

Tarif biaya BPJS Ketenagakerjaan yang dikenakan berbeda-beda tergantung tingkat resiko kecelakaannya, misalnya 1) kecelakaan sangat rendah: 0,24%, 2) kecelakan Rendah: 0,54%, 3) kecelakaan Sedang: 0,89%, 4) kecelakaan Tinggi: 1,27%, dan 5) Kecelakaan Sangat tinggi: 1,74% dari gaji. Meskipun tarif BPJS Ketenagakerjaan yang dikenakan berdasarkan tingkat risiko kecelakaan, perusahaan perlu melakukan evaluasi hal tersebut selama minimal 2 tahun sekali untuk tiap pekerja. Untuk jaminan kecelakaan kerja⁵⁵

Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa besaran biaya BPJS kecelakaan kerja di PT. Prabu Permana Putra tergantung dengan tingkat resiko kecelakaannya, untuk kecelakaan sangat rendah: 0,24%, dari

⁵⁴ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id> Di akses 15 Januari 2023.

⁵⁵ Oktasari, Personalia SDM, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

gaji, untuk kecelakaan Rendah: 0,54% dari gaji, untuk kecelakaan Sedang: 0,89% dari gaji, untuk kecelakaan Tinggi: 1,27% dari gaji, dan untuk Kecelakaan Sangat tinggi: 1,74% dari gaji. Hal tersebut sesuai dengan PP No. 44 Tahun 2015 tentang iuran jaminan kecelakaan kerja (JKK).

3. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan program perlindungan tenaga kerja atas risiko kecelakaan di tempat kerja, di perjalanan dari/menju tempat kerja, di perjalanan dinas, dan penyakit akibat pekerjaan atau lingkungan kerja, termasuk yang menyebabkan cacat tetap atau kematian.⁵⁶

Berikut keterangan dari Try Sugiarto selaku direktur PT. Prabu Permana Putra, terkait pelaksanaan penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja yang di alami pekerja, sebagai berikut:

Untuk jaminan kecelakaan kerja di perusahaan ini perusahaan menanggung 7% dibayar oleh perusahaan berupa tunjangan BPJS, sedangkan karyawan hanya membayar 3% saja melalui pemotongan gaji.⁵⁷

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, di sampaikan oleh Dodi Herawan, sebagai berikut:

- 1) Berupa pelayanan kesehatan, termasuk perawatan dan pengobatan, pelayanan tersebut diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis.
- 2) Santunan upah selama tidak bekerja (2 bulan pertama 100%, bulan seterusnya 30% hingga sembuh).
- 3) Serta pendampingan kepada pekerja yang mengalami

⁵⁶ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No. 1, 2018, h. 123.

⁵⁷ Try Sugiarto, Direktur, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

kecelakaan kerja sampai dengan pekerja tersebut bisa bekerja kembali.⁵⁸

Selanjutnya keterangan yang disampaikan oleh Oktasari terkait pekerja yang berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, sebagai berikut:

Untuk jaminan kecelakaan kerja ini, pekerja harus menyelesaikan training kerja selama 6 bulan terlebih dahulu, lalu bisa perusahaan daftarkan ke BPJS, namun untuk pekerja yang belum menyelesaikan training dan mengalami kecelakaan kerja tetap pihak perusahaan bertanggung jawab, akan tetapi biaya perawatan bukan dari BPJS melainkan dari perusahaan dan dari gaji pekerja tersebut.⁵⁹

Berdasarkan keterangan dari pihak perusahaan terkait perlindungan tenaga kerja atas risiko kecelakaan di tempat kerja, di perjalanan dari/menju tempat kerja, di perjalanan dinas kerja disimpulkan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas kecelakaan tersebut akan tetapi terjadinya pemotongan 3% dari gaji karyawannya. Kemudian untuk jaminan kecelakaan yang didapatkan oleh perkerja yang mengalami kecelakaan kerja tersebut yaitu berupa pelayanan kesehatan, santunan upah dan pendampingan bagi pekerja hingga bisa bekerja kembali. Serta kewajiban pekerja harus menyelesaikan training supaya bisa mendapatkan hak jaminan sosial tenaga kerja.

Dari data yang disampaikan oleh pihak perusahaan sedikit bertolak belakang dengan apa yang disampaikan oleh beberapa pekerja di PT. Prabu Permana Putra yang mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan

⁵⁸ Dodi Herawan, General, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

⁵⁹ Oktasari, Personalia SDM, *Wawancara*, 10 Desember 2022.

keterangan yang di ungkapkan oleh Romen selaku pekerja di perusahaan, sebagai berikut:

Perusahaan tidak memenuhi hak-hak kami selaku pekerja, pihak perusahaan tidak mendaftarkan saya ke BPJS ketenagakerjaan padahal saya sudah bekerjasama dengan perusahaan ini selama kurang lebih 2 tahun. Padahal pekerjaan di perusahaan ini tingkat kerawanan kecelakaan kerja yang cukup tinggi, seperti terjadinya kecelakaan ketika sedang bekerja pekerja sering tertimpa alat-alat bangunan, properti-properti bangunan serta ada juga yang jatuh ketika sedang bekerja, oleh sebab itu 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.⁶⁰

Dari data tersebut ditemukan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di PT. Prabu Permana Putra mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

Berikut beberapa kasus yang pernah terjadi di PT. Prabu Permana Putra terkait kecelakaan kerja yang pernah di alami oleh beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh Jay pada tahun 2020, Jay mengalami kecelakaan dinas di jalan saat dari rumah kontrakannya di daerah Pagar Dewa menuju tempat kerja. Ia mengungkapkan bahwa :

Kejadiannya 2 tahun yang lalu di jalan raya rawa makmur, dalam kecelakaan tersebut mengakibatkan kecacatan pada kaki kiri saya karena benturan dengan jalan yang cukup keras, dan pada kejadian tersebut saya tak sadarkan diri dan dilarikan puskesmas di rawa makmur. Setelah beberapa setelah kejadian saya menghubungi pihak perusahaan untuk meminta bantuan untuk pengobatan saya. Namun pihak perusahaan hanya memberikan upah kerja saya saja. Bukan seperti manfaat dari jaminan kecelakaan kerja. Alasan mereka atas jaminan kecelakaan kerja tersebut karena saya masih

⁶⁰ Romen, Pekerja, *Wawancara*, 11 Desember 2022.

dalam masa training belum bisa di masukkan kedalam data pekerja yang terdaftar ke dalam BPJS.⁶¹

Kasus kedua yang dialami oleh Erik selaku pekerja yang mengalami kecelakaan saat sedang melakukan pekerjaan, ia mengungkapkan bahwa:

Semenjak kecelakaan tersebut saya tidak bekerja selama 2 bulan karena harus melewati rawat jalan dan melakukan fisio terapi untuk perbaikan fungsi kaki saya. Semua biaya perawatan di tanggung sendiri, tidak ada bantuan sama sekali dari pihak perusahaan. Alhamdulillah nya gaji saya tetap di berikan untuk 1 bulannya, dan satu bulannya lagi tidak di berikan oleh perusahaan. Namun disini saya merasa kurang mendapatkan keadilan dari perusahaan karena tidak mendapatkan perlindungan dari jaminan sosial tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.⁶²

Menurut Wiran selaku pekerja bahwa perusahaan ini tidak bertanggung jawab atas karyawannya, berikut kutipan wawancaranya:

Perusahaan ini tidak menjalankan kewajibannya dan juga tidak bertanggung jawab atas kami selaku karyawannya. Pada tahun 2020 saat saya mengalami kecelakaan kerja di salah satu gedung di UNIB untuk memasang kerangka baja, dalam kecelakaan tersebut mengakibatkan tangan saya patah. Dari kejadian tersebut saya meminta bantuan kepada pihak perusahaan untuk mengeluarkan jaminan sosial kecelakaan kerja, dan jawaban dari pihak perusahaan bahwa akan bertanggung jawab, namun sampai saya sembuh saya tidak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja tersebut.⁶³

Berdasarkan keterangan tersebut bahwa PT. Prabu Permana Putra tidak bertanggung jawab dan tidak memenuhi hak-hak untuk karyawannya, karena tidak terdaftarnya karyawan ke dalam BPJS Ketengakerjaan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja.

⁶¹ Jay, Pekerja, *Wawancara*, 12 Desember 2022

⁶² Erik, Pekerja, *Wawancara*, 12 Desember 2022

⁶³ Wiran, Pekerja, *Wawancara*, 13 Desember 2022.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kecelakaan kerja harus di lindungi oleh pihak perusahaan seperti mendaftarkan pihak pekerja kedalam Jaminan Kecelakaan Kerja untuk membantu dan mengurangi keadaan yang di alami oleh para pekerja. 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 Prabu Permana Putra. Adapun sistem jaminan sosial dapat memberikan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan akan meningkat 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.⁶⁴

Bahkan dalam ajaran islam sangat memperhatikan nasib buruh atau karyawan dengan menganugrahkan gambaran-gambaran paling utama dan sifat-sifat mulia. Problematika yang di hadapi pekerja kembali menjadi sorotan perhatian dan keperihatinan lebih dibandingkan yang lain.

⁶⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 59

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.⁶⁵

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

⁶⁵ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No. 1, 2018, h. 127.

c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.⁶⁶

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :⁶⁷

- 1) Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain
- 4) Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.

Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Berdasarkan data dari penelitian ditemukan bahwa pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di PT. Prabu Permana Putra

⁶⁶ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial....., h. 125.

⁶⁷ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial, h. 125-127.

belum terlaksana dengan semestinya. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan tidak menjalankan hak dan kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja. Dan tidak bertanggung jawab atas hak tenaga kerja, hal ini di sebutkan pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan, keselamatan, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Setiap pekerja berhak mendapatkan penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada perusahaan.
- 3) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan fasilitas dan berbagai tunjangan sesuai dengan perjanjian yang ada di perusahaan.

Pada penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di PT Prabu Permana Putra tidak sesuai menurut Asas-asas Hukum Ekonomi Syariah, diantaranya :⁶⁸

- a. Asas *Mu'awanah*, didalam asas *mu'awanah* mewajibkan seluruh muslim untuk tolong menolong dan membuat kemitraan atau kerja sama dengan melakukan muamalah, pada penyelenggaraannya di PT Prabu Permana putra tidak adanya unsur tolong menolong mengenai keselamatan pekerjaanya, bahkan pihak PT Prabu Permana Putra melalaikan dalam pengurusan berkas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pekerjaanya

⁶⁸ Muhamad Kholid, Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah, *Asy-Syari'ah*, Vol. 20, No. 2, Desember 2018, h. 7.

b. Asas Musyarakah, didalam asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalah kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan bagi keseluruhan masyarakat, oleh karena itu ada harta yang dalam muamalat diperlakukan sebagai milik bersama dan sama sekali tidak dibenarkan dimiliki perorangan. Di PT Prabu Permana Putra tidak adanya unsur saling menguntungkan justru merugikan pekerjanya, bukan hanya karena sebagian pekerja tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan. Tetapi juga masalah gaji, karena gaji yang diperoleh pekerja yang memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan dan yang belum memiliki Jaminan Sosial Ketenagakerjaan itu sama. padahal seharusnya gaji pekerja yang memiliki Jaminan Sosial Ketenagakerjaan itu sudah dipotong untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

c. Asas manfaah (*tabadulul manafi'*) didalam asas manfaah berarti bahwa segala bentuk kegiatan muamalat harus memberikan keuntungan dan manfaat bagi pihak yang terlibat, asas ini merupakan kelanjutan dari prinsip *atta'awun* (tolong menolong/gotong royong) atau *mu'awanah* (saling percaya) sehingga asas ini bertujuan menciptakan kerjasama antar individu atau pihak-pihak dalam masyarakat dalam rangka saling memenuhi keperluannya masing-masing dalam rangka kesejahteraan bersama. Di PT Prabu Permana Putra tidak adanya unsur saling menguntungkan dan manfaat bagi pekerja yang tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan. Karena pekerja yang tidak memiliki BPJS

Ketenagakerjaan, apabila terjadi kecelakaan kerja maka pihak perusahaan tidak memberikan santunan atau biaya pengobatan. Biaya pengobatan bagi yang mengalami kecelakaan kerja harus ditanggung oleh pekerja itu sendiri

- d. Asas *'adamul gharar*, dalam asas *'adamul gharar* bahwa pada setiap bentuk muamalat tidak boleh ada *gharar* atau tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan salah satu pihak dalam melakukan suatu transaksi atau perjanjian. Dalam penyelenggaraan di PT Prabu Permana Putra ini terdapatnya unsur *gharar* yaitu ketika akad perjanjian antara pekerja dengan direktur, yang mana perjanjian tersebut berisikan bahwa apabila sudah melewati training selama 6 bulan pihak PT akan mengeluarkan BPJS Ketenagakerjaannya. Tapi ketika pekerja sudah melewati training selama 6 bulan, pihak PT belum juga mengeluarkan BPJS Ketenagakerjaan
- e. *Ash shiddiq*, dalam asas *ash shiddiq* manusia diperintahkan untuk menjunjung kejujuran dan kebenaran, jika dalam bermuamalah kejujuran dan kebenaran tidak dikedepankan, maka akan berpengaruh terhadap keabsahan perjanjian. Perjanjian yang didalamnya terdapat unsur kebohongan menjadi batal atau tidak sah. Dalam penyelenggaraan di PT Prabu Permana Putra ini tidak terpenuhinya kejujuran dari pihak PT karena pihak belum mengeluarkan BPJS Ketenagakerjaan pekerjanya.

- f. Asas *al-Bir wa al-Taqwa*, dalam asas ini menjelaskan bahwa Al-bir artinya kebajikan dan berimbang atau proporsional maksudnya keadilan atau perilaku yang baik. Dalam penyelenggaraan di PT Prabu Permana Putra ini tidak adanya keadilan bagi pekerja karena masih adanya pekerja yang belum memiliki BPJS Ketenagakerjaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT Prabu Permana Putra, sebagai berikut:
 - a. Kategori karyawan yang mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Prabu Permana Putra adalah karyawan tetap, pekerja yang telah menyelesaikan training kerja, pekerja yang mengalami sakit saat masih bekerja di perusahaan, pekerja yang meninggal saat masih bekerja di perusahaan, dan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja
 - b. Besaran biaya BPJS kecelakaan kerja di PT. Prabu Permana Putra tergantung dengan tingkat resiko kecelakaannya, untuk kecelakaan sangat rendah: 0,24%, dari gaji, untuk kecelakaan Rendah: 0,54% dari gaji, untuk kecelakaan Sedang: 0,89% dari gaji, untuk kecelakaan Tinggi: 1,27% dari gaji, dan untuk Kecelakaan Sangat tinggi: 1,74% dari gaji.
 - c. Dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja di PT. Prabu Permana Putra bahwa pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas kecelakaan karyawan dan tidak memenuhi hak-hak karyawan, karena tidak mendaftarkan karyawan ke dalam BPJS Ketengakerjaan.
2. Berdasarkan Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT Prabu Permana Putra,

bahwa pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di PT Prabu Permana Putra tidak terpenuhnya asas-asas dari hukum ekonomi syariah yaitu tolong menolong, saling menguntungkan dalam kerja sama, bermanfaat, kejujuran, keadilan dan tidak diperbolehkan melakukan tipu daya. dikarenakan masih adanya pekerja yang belum memiliki jaminan sosial tenaga kerja dan tidak terpenuhnya hak-hak pekerja sehingga dalam hukum ekonomi syariah hal tersebut tidak boleh dilakukan karena terdapatnya unsur gharar dan bathil.

B. Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan pihak perusahaan dapat mendaftarkan semua pekerjanya ke dalam penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, supaya dapat membantu dan mengurangi beban bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Bagi pekerja, diharapkan bisa mempunyai kesadaran sendiri untuk perlindungan dirinya karena bukan hanya di lingkungan pekerjaan beresiko tinggi tapi disetiap lingkungan yang kita lewati juga bisa saja menjadi resiko terjadinya kecelakaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010.
- Alrasjid, Harun, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, 1978.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Al-Qaradhwī, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Amir, Amri. *Ekonomi dan Keuangan Islam*. Jakarta: Pustaka Muda, 2015.
- Bakri, Asafri Jaya, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut asy-Syatibi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Bakry, Hasbullah, *Pedoman Islam di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1988.
- Chapra, Umer, *Islam dan Tantangan Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Fazlurrahman, *Islam*. Bandung: Penerbit Pustaka, 1984.
- Hartono, Sri Rejeki, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2001.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Idri, *Hadis Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016, Buku TanyaJawab Seputar : Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK), h. ii. Jakarta, Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, www.tnp2k.go.id
- Manan, Abdul, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2016.

- Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: PT Remaja Rosdakarya , 2007.
- Nakburo, Cholid., Achmadi, Abu, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Purba, Radik, *Memahami Asuransi di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo, 2011.
- Putra, Nusa, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Prasetyo, Yoyok, *Ekonomi Islam*, Bandung: Aria Mandiri Group, 2018.
- Purnomo, Sjaichul Hadi. *Formula Zakat, Menuju Kesejahteraan Sosial*. Surabaya: Aulioa, 2005.
- Perdana, Surya, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*, Medan, Ratu Jaya, 2009.
- Rys, Vladimir, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Jakarta, Pustaka Alvabet, 2011.
- Satori, Djaman, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sula, Muhammad Syakir, *Asuransi Syariah (Life and general): Konsep dan sistem operasional*, Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Tanjung, Hendri. *Pilar-pilar Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Pub, 2013.
- Toha, Halili., Pramono, Hariri, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Uwiyono, Aloysius., dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

B. Jurnal/Artikel/Skripsi

Abdullah, Junaidi, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No.1, 2018.

Arwani, Agus, Epistemologi Hukum Ekonomi Islam (Muamalah), *RELEGIA*, Vol. 15 No. 1, April 2012.

Evi Widiaastuti, "Pandangan Hukum Islam Terhadap pemberian hak-hak pekerja perusahaan. Bath dan Co di ngabul tahunan Jepara, *Skripsi*, Yogyakarta, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.

Pambudi, Luhur Sanitya, Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah Di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016," *Indonesian State Law Review* 1, No. 2, 2019.

Perwira, Daniel., dkk, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2003.

Sinaga, Niru Anita., Tiberius Zaluchu, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 12, No. 2, 2022.

Zulfiaderi, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Perburuhan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.

C. Undang-Undang

Pasal 1 ayat (1) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Pasal 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

D. Internet

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. (Diakses 20 November 2022)

Sovia, *Gharar dalam praktik Asuransi Konvensional*,
<https://www.google.co.id>.. Diakses 08 Januari 2023.



L

A

M

P

I

R

A

N



Gambar 1

Dokumentasi bersama Direktur PT. Prabu Permana Putra



Gambar 2

Dokumentasi bersama General PT. Prabu Permana Putra



Gambar

Dokumentasi bersama Personalia SDM PT. Prabu Permana Putra





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS
Nomor: SK.12/LT-FSY/12/2022

Menindaklanjuti Rekomendasi Laboratorium Tahsin dan Ibadah Kemasyarakatan Fakultas Syariah. Maka Mahasiswa/i sebagaimana tertera sebagai berikut:

Nama : Naufal Farid AlFattah
NIM : 1911120051
Prodi : HEC

Dosen Penguji:

Penguji : Linda Wahyuni, ST-MH
NIP : —

Berdasarkan hasil tes baca Al-Qur'an, maka mahasiswa/i tersebut dinyatakan LULUS.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk ujian komprehensif, seminar proposal skripsi dan ujian munaqasyah

Mengetahui
Wakil Dekan 1

Dr. Miti Yarmunida, M.Ag
NIP: 197705052007102002

Bengkulu,
Pengelola Lab Tahsin,

Winda Nurkhalifah, M.H



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN TAHSIN AL-QUR'AN

NAMA MAHASISWA : Naufal Farid Alfabah
NIM : 1911120021
PRODI : Hukum Ekonomi Syariah
DOSEN PENGUJI : Linda Wahyuni, st. M.H.
SURAT YANG DIUJI : البقرة
NILAI : 80
KETERANGAN LULUS/TIDAK LULUS : Lulus
CATATAN KESALAHAN

Blank area for notes or corrections.

Bengkulu, 07- Desember 2022
Dosen Penguji,

Linda Wahyuni - st. M.H.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWAI SUKARNO BENGKULU
 Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
 Telepon (0736) 51171-51276. Faksimili. (0736) 51172
 Web: iainbengkulu.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maufal Farid AlFaltah Pembimbing I/II :
 NIM : 1911120031
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah Judul Skripsi : Pengembangan Jaminan Sosial Karyawan Pagi Paksi
 Studi : Hukum Ekonomi Syariah di PT Prabou Permas Rika

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
1	Kamis, 3 November 2022	Bab I Rumus dan		4
2	Kamis, 10 November 2022	Revisi Bab I (Garis EPD dan Rumus)		4
3	Sabtu 15 November 2022	Bab II Bantu / revisi ter' sesuai Rumus		4
4	Sabtu 19 November 2022	Draft uraian deskripsi dan Rumus		4
5	Jumat 25 November 2022	Bab III Bantu		4
6	Rabu 30 November 2022	Bab IV Analisis Rumus dan Rumus lengkap dan Rumus		4

Bengkulu, M






Pembimbing I/II H


Diperhatikan,
 Espondi HKI/HES/HPN
 (Wary. Gusman, M.H)
 NIP. 1968 1102-0100 320101


(Wary. Gusman, M.H)
 NIP. 1962-02-12-2011011009

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Naura Farid Alfabih Pembimbing I/II: Supardi, M. Ag
 NIM: 19061107010032010 Judul Skripsi: Pengaruh Peran Jaringan Sosial dalam Keberhasilan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Studi di PT Prabu Perdana Putra)
 Matakuliah: Mikro Ekonomi Syariah




No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
1	Rabu, 3 Desember 2022	BAB I	-Isi bab yang harus -s harus dicukupi -Perbaiki Sistematis Penulisan	
2	Rabu, 14 Desember 2022	BAB II	landasan teori di ambil sebaiknya mencakup ruang lingkup dan bentuk pengantarannya	
3	30 Desember 2022	BAB III	Perbaiki Sistematis Penulisan	
4	Jumat, 30 Desember 2022	BAB IV	Hasil penelitian di buat berstruktur Perbaiki Sistematis Penulisan Pada bagian HES di Paragraf	
5	Rabu, 10 Januari 2023	BAB IV	Perbaiki sistematis Penulisan Pada bagian HES di Paragraf	

Kepala Prodi HES/HES/MTA

 Etiy MIA, M.H
 NIP. 19661107010032010

Bengkulu, M
 H
 Pembimbing I/II

 Dr. Supardi, M. Ag
 NIP. 196504101993031007

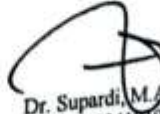
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa: NOUFAL Farid Alfabih Pembimbing I/II:
 : IBUKLUBI Judul Skripsi : Pengaruh Jaringan
 : Hukum ekonomi Syariah SOEPA, ketahanan keuangan
 : Hukum ekonomi Syariah Ekonomi Syariah (Studi di PT Bank
 : Ruteng)

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing I/II	Paraf Pembimbing
1	18 Januari 2023	BAB V	Perbaiki Analisis Daftar Riwayat kearifan harus jelas	
	Jenis 20 Januari 2023			

Bengkulu, M

..... H
 Pembimbing I/II


 Dr. Supardi, M.Ag
 NIP.196504101993031007

.....
 HKI/HES/HTN

.....
 010032000

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU

Jalan. Raden Patah Pager Dawa
 Telepon (0736) 51171-51276, Faksimili. (0736) 51172
 Web: iainbengkulu.ac.id

BUKTI MENGHADIRI SIDANG MUNAQASAH SKRIPSI

Nama : KAUFAL Farid. A
 NIM : 1911120031
 Prodi : HES

Tanggal Ujian	Nama Mahasiswa Yang Ujian	Judul Skripsi	Penguji Skripsi	TTD Penguji Skripsi
10/02/2021	Seli Oktaviana	Tansaksi jual beli pakaian bekas dengan sistem barter dalam perspektif fiqh muamalah	1. Ekhomadi M.H 2. Wahid M. Ag 3. Wury 4. Abdull Jafar M.H	1.
10/02/2021	Stahru Alamstah	Tinjauan hukum Islam terhadap jual beli UC pada game online (PUB) di kota Bengkulu	1. Drs. H. Supardi, M. Ag 2. Fauzan M.H.	1.
08/02/2021	Mikhael Saraha	Analisis Hukum Islam dan UUP No. 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen terhadap jual-beli di Toko	1. Rohmat M.H 2. Wahid M.H 3. Abdull Jafar M.H	1.
08/02/2021	Herm Yanti	Praktek kerja hasil Hukum fiqh sari menurut Hukum Ekonomi Syariah	1. Dr. Fauzan Wahid M. Ag 2. Wury Gusman M.H	1.
15/02/2021	Tri Hardianto	Tradisi Nunda Kup Kubang dalam Perspektif hukum Islam (Studi kasus desa Gunung Bantan kecamatan Samudra Kabupaten Aceh Tenggara)	1. Drs. H. Sidiq M. Ag 2. Dr. Nur Amadhan S.M.H	1.
08/02/2021	Eka Trinormahajat	Perilaku Pada Pelaku SARA yang mabul 'Urs (Studi komparasi mazhab Syafi'i dan Hanafi)	1. H. Maori, M.H 2. Wanon Juir, Lc. M. Ag	1.
15/02/2021	Alan Mukti	Tinjauan Normatif Syariah Diturunkan tentang Sistem Efisiensi kewenangan Pengurusan KPA Pemerintah provinsi	1. Dr. H. Jhon Kenedi S.H. M. Hum 2. Dr. Iwan Ramadhan S.M.H	1.
16/02/2021	Yoki Palusi	Pemanfaatan ganja sebagai obat di tinjau dari hukum Islam dan hukum positif di Indonesia	1. Dr. Sunnah Nurdin M. Ag 2. Wahyu Abdull Jafar M.H	1.
16/02/2021	Mam Muhtadi	Tinjauan hukum Islam Terhadap Pembayaran jasa antar air di desa di desa air minum isi ulang di Kelurahan Raga dewa kec. Selabar kota Bengkulu	1. Dr. H. Khairul Wahid M. Ag 2. Ismail Jafar M. Ag	1.
			1. 2.	1. 2.

Bengkulu, 2020
 Ka. Prodi HES/NTN

**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH**

ALAMAT: Jl. Raden Patah pagar dewa Bengkulu Tlp. (0736) 81171, 81172, 81278 Fax. (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : NAUFAL Farid Alfakih
 NIM : 1311120031
 Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Hari/Tanggal Waktu	Nama Mahasiswa Yang Ujian	Judul Proposal	Penyeminar	TTD Penyeminar
Kamis 23 Feb 2021	Yusila Sari	Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap kasus mangrove bonang dan Sistem Ekowisata	1. Dr. Rohmah M.A 2. Iqbal Jallil Ph.D	1. 2.
02/02/2021	Anggi Ruspiani	Tinjauan about jumlah wisatawan ke Indonesia tahun 2020 dan bagaimana peran pemerintah dalam pemulihan tahun selanjutnya	1. Dr. Subandi, M.A 2. Dr. Usman Komalasari, M.H	1. 2.
02/02/2021	EA Puslita Sundari	Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap Denda Pembangunan R.P.25	1. Dr. Supardi, M.A 2. H. M. H. M. H.	1. 2.
Senin 26-02-2021	Ahmad Sakir Shodiqin	Sistem Pemberian Ujrah dalam Grupos Pada marketplace dan e-commerce perikanan	1. Dr. Yusmela M. A 2. Fauzan, M.H	1. 2.
02/02/2021	Gusti Ronda	Sistem upah pada rumah HES (khususnya di desa air putih)	1. Dr. Rohandi, M.A 2. Widya Andri Yaqar, M.H	1. 2.
	Septi Erwinda	Tinjauan hukum ekonomi syariah dengan sistem pembongkaran rumah bekas perikanan pada daerah terdampar di desa selat	1. Dr. Iim Fatma M.A 2. Dr. Hendri Kusnadi, M.H	1. 2.
02/02/2021	Fitri Ardanyth	Pemberian upah bagi nelayan yang dibayar oleh pemerintah melalui sistem perikanan	1. Dr. Iim Fatma M.A 2. Dr. Iim Fatma M.A	1. 2.
	Gemir Aranda	Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap transaksi perikanan di desa air putih di kabupaten maluku utara	1. Dr. Iim Fatma M.A 2. Dr. Iim Fatma M.A	1. 2.
02/02/2021	Elmi Afrani	Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap transaksi perikanan di desa air putih di kabupaten maluku utara	1. Dr. Iim Fatma M.A 2. Dr. Iim Fatma M.A	1. 2.
02/02/2021	Nisita Mega Sari	Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap transaksi perikanan di desa air putih di kabupaten maluku utara	1. Dr. Iim Fatma M.A 2. Dr. Iim Fatma M.A	1. 2.

Bengkulu,2021
 Ka. Prodi HES

NIP:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Stadion Fatmawati, Pager Dewa Kota Bengkulu 36211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfatmawati.ac.id

Nomor
Lampiran
Perihal

: 1423/Un.23/F.1/PP.00.9/12/2022

09 Desember 2022

:
: Permohonan Izin Penelitian

Yth
PT. Prabu Permana Putra

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada
Fakultas Syariah Universitas Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun
Akademik 2022-2023 atas nama:

Nama : Naufal Farid Alfattah
NIM : 1911120031
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Fakultas : Syari'ah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk
melengkapi data penulisan Skripsi yang berjudul : "Penyelenggaraan
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum
Ekonomi Syariah Di PT. Prabu Permana Putra Kota Bengkulu".
Tempat Penelitian : Kota. Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan
terima kasih.



Dekan,
Dekan I

Miti Yarmunida, M. Ag
NIP. 197705052007102002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
 Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa selebar Kota Bengkulu 38211
 Telepon (0736) 51276-51276-51172 Faksimili. (0736) 51171
 Website: www.iainbengkulu.ac.id

IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Naufal Farid Alfattah
 NIM : 1911120031
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Semester : 6

Judul Proposal yang diusulkan :

1. Studi tentang Fatwa Dewan Syariah Nomor 147 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Keberhasilan Persektif Hukum Ekonomi Syariah. (Studi di Kota Bengkulu)
2.
3.

PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: Dmet proposal sebile minggu!
Libat comel propeme / skripsi yg ad.

PA

b. Konsultasi dengan Dosen Bidang Ilmu

Catatan: Muncul dari Fatmawati Prodi Hukum Ekonomi Syariah
ke prodi

Dosen

[Signature]

Febriana, S.Pd

JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pembimbing Akademik dan Dosen Bidang Ilmu, maka judul yang Saya usulkan adalah: Studi tentang Fatwa Dewan Syariah Nomor 147 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Keberhasilan Persektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di Kota Bengkulu)

Mengetahui,
 Ka. Prodi HES

[Signature]
 NIP.

Bengkulu,

Mahasiswa

[Signature]

Naufal Farid Alfattah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
Telepon (0736) 51276-51172. Faksimili. (0736) 51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Naufal Fattah Al-Fattah
Jurusan / Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

NO	PERMASALAHAN	KETERANGAN
1	Catatan Baca Al-Qur'an: - format - mabruk y di bagian akhir	Lulus/ Tidak-Lulus* Saran:
2	Catatan Hasil Seminar Proposal: LBm — I. Objek & dalam Islam 2. Data-data yg lengkap. RM — I. Iftak awal. Pelitir Jazidub — jurnal y perbedaan Genab EAD & EBB1. Ukat persemnan Rada' sy. Agent f kerdits y berkaitan dgn syaria	

*Coret yang tidak Perlu

Bengkulu,
Penyeminar, II

Wery Gusmaniswah, MH
NIP. 198102122011011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
Telepon (0736) 51276-51172. Faksimili. (0736) 51172
Website. www.uinfasbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Tanggal : Senin, 27 September 2022
Nama : Naufal Farid Alfatmahan
NIM : 1911120031
Jurusan/ Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

JUDUL PROPOSAL	TANDA TANGAN MAHASISWA	NAMA PENYEMINAR	TANDA TANGAN PENYEMINAR
Studi tentang Fokus Dewan Syariah Nasional Nomor 127 DSN 2011 tentang penyelenggaraan Perbankan Syariah di Indonesia (Studi di Kota Bengkulu)		1. Dr. Supardi, M. Ag.	
		2. Wery Gusmansyah, A.H	

Wassalamu
Ket. Prodi HES.

Basriun Tamara, M.S.1
NIP. 198612092019021002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU

Jalan. Raden Fatah Pagar Dawa
Telepon (0736) 51276-51172. Faksimili. (0736) 51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

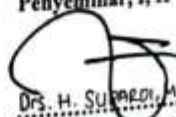
CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Naufal Fandi Al-Fatih
Jurusan / Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

NO	PERMASALAHAN	KETERANGAN
1	Catatan Baca Al-Qur'an: <i>huss qur</i>	Lulus/ Tidak Lulus* Saran: Lulus
2	Catatan Hasil Seminar Proposal: <i>Fokus objek penelitian - Danungan masjid</i>	

*Coret yang tidak Perlu

Bengkulu,
Penyeminar, I, II


Drs. H. SUPARDI, M. Ag.
NIP. 196504101993051007

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di PT Prabu Permana Putra Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : Naufal Farid Alfattah

NIM : 1911120031

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Telah diujikan oleh tim penguji proposal Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Bengkulu pada :

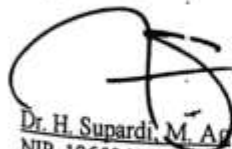
Hari : Selasa

Tanggal : 27 September 2022

Proposal Skripsi tersebut telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penguji. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan (SK) Pembimbing Skripsi.

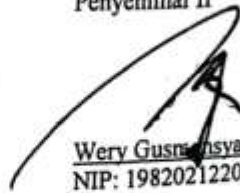
Bengkulu, 28 Oktober 2022

Penyeminar I



Dr. H. Supardi, M. Ag
NIP. 196504101996031007

Penyeminar II



Wery Gusriahsyah, M.H
NIP: 198202122011011009

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah di PT Prabu Permana Putra Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : Naufal Farid Alfattah

NIM : 1911120031

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Telah diujikan oleh tim penguji proposal Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Bengkulu pada :

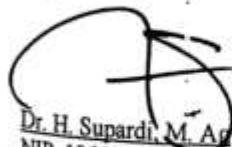
Hari : Selasa

Tanggal : 27 September 2022

Proposal Skripsi tersebut telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penguji. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan (SK) Pembimbing Skripsi.

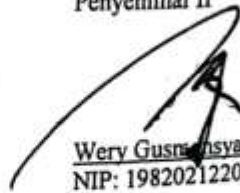
Bengkulu, 28 Oktober 2022

Penyeminar I



Dr. H. Supardi, M. Ag.
NIP. 196504101996031007

Penyeminar II



Wery Gusriahsyah, M.H.
NIP: 198202122011011009

SURAT KETERANGAN PLAGIASI

Tim Uji Pengawas Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno

Bengkulu Menerangkan bahwa:

Nama : Naufal Farid Alfattah

Nim : 1911120031

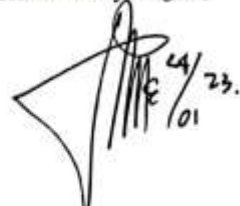
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

JudulSkripsi : Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja
Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Di PT Prabu Permana
Putra)

Telah dilakukan Uji Plagiasi terhadap skripsi sebagaimana tersebut diatas, dengan tidak ditemukan karya tulis yang bersumber dari hasil karya orang lain dengan presentasi plagiasi ... ^{24%} ...

Demikian surat keterangan plagiasi ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Tim Uji Plagiasi,



Hidayat Darussalam, M.E.Sy.
NIP: 198611072020121008

Yang Menyatakan,



Naufal Farid Alfattah
NIM: 1911120031