

**TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM
MENGATASI KECELAKAAN KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

Skripsi

**Oleh:
Visca Natasa Amelia
1721020111**



Program Studi: Hukum Tatanegara (*Siyasah Syar'iyah*)

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445H/2023M**

**TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM
MENGATASI KECELAKAAN KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Ilmu
Syari'ah**

Oleh:

**Visca Natasa Amelia
NPM 1721020111**

**Pembimbing Akademik I : Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.
Pembimbing Akademik II : Anis Sofiana, M.Si.**

Program Studi: Hukum Tatanegara (*Siyasah Syar'iyah*)

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445H/2023M**

ABSTRAK

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah Provinsi Lampung. Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan.

Berdasarkan penjabaran di atas rumusan masalah dalam skripsi ini adalah Pertama, Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Provinsi Lampung? Kedua, Bagaimana Tinjauan Fiqh Siyasah tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi kecelakaan kerja? tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Provinsi Lampung dan Untuk mengetahui tinjauan fiqh siyasah mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi kecelakaan kerja. Jenis Penelitian ini termasuk penelitian lapangan *field research* sedangkan sifat yang digunakan adalah pendekatan secara deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Dengan kata lain penelitian penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu kelebagaannya dengan pembentukan panitia pembina K3 dan penerapan sistem manajemen K3, peralatan K3, dan sumber daya manusia. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dan hak para buruh dapat terpenuhi dengan layak. Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau pengusaha sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tinjauan Fiqh Siyasah terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja adalah Siyasah Tanfidziyah. Siyasah Tanfidziyah merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintahan Islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan Negara. Sama halnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Visca Natasa Amelia
NPM : 1721020111
Program Studi : Hukum Tata negara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnot atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, 03 Januari 2023

Penulis



Visca Natasa Amelia
NPM: 1721020111



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat : Jl. Letkol. Hendro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung. Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG
DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

**Nama : Visca Natasa Amelia
NPM : 1721020111
Jurusan : Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syari'ah**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.
NIP. 196908081993032002


Anis Sofiana, M.Si.
NIP. 198910252019032009

Ketua Jurusan,


Frenki, M.Si.

NIP. 19803152009011017



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol. Hendro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung. Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA(Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)” disusun oleh, Visca Natasa Amelia NPM : 1721020111, Program Studi: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar’iyyah), pada Hari/Tanggal: Rabu, 31 Mei 2023

TIM PENGUJI

Ketua : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. (.....)

Sekretaris : Ahmad Burhanuddin, S.H.I., M.H.I (.....)

Penguji Utama : Dr. Susiadi AS, M.Sos.I (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Efa Rodiah Nur, M.H. (.....)

Penguji Pendamping II: Anis Sofiana, M.Si (.....)



DEKAN FAKULTAS SYARIAH

Dr. Efa Rodiah Nur, MH

NIP. 196908081993032002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ^ط فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ
فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ^ج ذَلِكَ خَيْرٌ
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

(QS. An-Nisa : 59)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya sayangi, yaitu kedua orang tua saya, Ayahanda (Hasan Basri) dan Ibunda (Nursiah) yang tak pernah bosan memberikan dukungan dan do'a untuk putrinya. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan do'a baik yang tidak pernah berhenti diberikan, selamanya saya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtuaku. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk kedua orang yang juga saya sayangi dan saya cintai adik-adik saya yang telah memberikan dukungan semangat dan do'anya untuk saya sampai bisa berada pada tahap ini. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT serta diberkahi setiap langkahnya.

RIWAYAT HIDUP

Visca Natasa Amelia, lahir pada tanggal 21 Desember 1999 di Negeri Tua, Lampung Timur. Anak dari pasangan Bapak Hasan Basri dan ibu Nursiah. Beralamat di Perum Bukit Kemiling Permai, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

1. Penulis memulai pendidikan di TK Puri Handayani Bandar Lampung pada tahun 2004
2. Penulis mulai menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 3 Kemiling Permai pada tahun 2005
3. Penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 22 Bandar Lampung pada tahun 2011
4. Penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 14 Kemiling Permai pada tahun 2014
5. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Fakultas Syari'ah jurusan Siyasah Syar'iyah.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW, para sahabat, dan para pengikut-pengikutnya.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Program Studi Hukum Tata Negara pada Fakultas Syar'iah, UIN Raden Intan Lampung. Penyelesaian Skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya bantuan, Kerjasama, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor UIN Raden Intan Lampung Prof. Wan Jamaluddin, M.Ag., Ph.D., beserta staff dan jajarannya.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, MH selaku Dekan Fakultas Syar'iah yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
3. Bapak Frenki, M. Si selaku ketua program Studi dan Bapak Fathul Muin, M.H.I selaku Sekretaris Program Studi Hukum Tata Negara yang senantiasa sabar memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa.
4. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, MH selaku Pembimbing I dan Ibu Anis Sofiana, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta waktu luang untuk penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Para Dosen Pengajar Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, yang telah membekali beberapa berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan perpustakaan dan kaeryawan perpustakaan yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam

penyusunan skripsi ini. Serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Syari'ah yang telah banyak membantu dalam akademik.

7. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bapak Dr. Agus Nompitu, SE., M.T.P yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
8. Bapak Agus Wahyudi selaku Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda/Sub Koordinator Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan waktu luang untuk memberikan informasi mengenai skripsi ini.
9. Ibu Sri Maryati selaku Akalis Perencanaan SDM Aparatur Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam skripsi ini.
10. Keluarga besar Hukum Tata Negara (G) angkatan 2017 yang senantiasa memberikan motivasi dan suasana hangat penuh canda dan tawa serta senantiasa kebersamai dalam setiap Langkah perjuangan, serta almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu karena tidak lain karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang dimiliki. Akhirnya dengan kerendahan hati semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu syariah, semoga Allah melimpahkan pahala yang berlipat ganda atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi maupun studi di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 03 Januari 2022

Visca Natasa Amelia

1721020111

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub fokus Penelitian.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu	11
H. Metode Penelitian.....	13
I. Sistematika Pembahasan	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Fiqh Siyasah	20
1. Pengertian Fiqh Siyasah.....	20
2. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah dan Kajian Fiqh Siyasah.....	23
3. Siyasah Tanfidziyyah Syar’iyyah.....	27
4. Dasar Hukum Fiqh Siyasah Tanfidziyah.....	32

B. Ketenagakerjaan.....	33
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	33
2. Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	44
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	46
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	57

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	79
1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	79
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	80
B. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	83
C. Pelaksanaan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja serta dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.....	97

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja di Provinsi Lampung	111
B. Tinjauan Fiqh Siyasah Tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja.....	113

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	116
B. Rekomendasi.....	116

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

3.1 Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	87
3.2 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	88
3.3 Kondisi Sarana dan Prasarana yang digunakan	91
3.4 Jumlah Perusahaan Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019.....	96

DAFTAR BAGAN

Daftar Bagan

3.1 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	85
3.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	86
3.3 Mekanisme Umum Prosedur Pemeriksaan dan Pengujian Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	98
3.4 Alur Penerbitan Rekomendasi/Pengesahan Peralatan Keselamatan (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	99

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Surat Izin Pra Riset
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Izin Riset
- Lampiran 4 : Surat Izin Riset
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Kartu Konsultasi Skripsi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Turnitin
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Rumah Jurnal
- Lampiran 11 : Test TOEFL

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada bab ini penulis akan menjelaskan maksud dari judul skripsi ini supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi pembaca dalam memahami judul tersebut. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)”** adalah sebagai berikut:

1. **Tinjauan** menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu, hasil meninjau, pandangan, pendapat (sudah menyelidiki, mempelajari, dsb).¹
2. **Fiqh Siyasah** yaitu, sudut pandang salah satu aspek hukum islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara dalam mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri.²
3. **Peran Dinas Tenaga Kerja** yaitu, dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Lampung.³
4. **Kecelakaan kerja** yaitu, kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Dari ketentuan itu dapat dijabarkan bahwa

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (*KBBI*) Pusat Bahasa Edisi Keempat (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1470.

² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 13.

³ Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.” *Idalamat.com*, 08 November 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>.

ruang lingkup JKK meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja.⁴

Berdasarkan istilah tersebut maka maksud dari judul skripsi ini adalah bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja yang ada di Provinsi Lampung dilihat dari sudut pandang fiqh siyasah.

B. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵ Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan. Pengawasan biasanya dilakukan ditempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja atau buruh wanita dan anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja.⁶

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu, dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Lampung.⁷ Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sendiri mencakup lima bidang diantaranya Sekretariat, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pengawasan terhadap tenaga

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 127.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Saloni Waruwu, "Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartemen Student Castle," *Jurnal Spektrum Industri*, Vol. 14 No. 1 (2016): 1, <https://doi.org/10.12928/si.v14i1.3705>.

⁷ Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, "Dinas Teaga Kerja Provinsi Lampung," *Idalamat.com*, 08 November 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>.

kerja dan perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan serta melakukan penegakan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.⁸

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman dan mencapai tujuan yaitu produktivitas setinggi-tingginya. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali proyek pembangunan gedung seperti apartemen, hotel, mall, dan lain-lain, karena penerapan k4 dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja. Smith dan Sonesh (2011) mengemukakan bahwa pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mampu menurunkan resiko kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.⁹ Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terkadang terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan pencegahan yang maksimal, terkadang juga terjadi karena kelalaian atau cara kerja dari buruh sendiri.¹⁰

Saat mengalami kecelakaan kerja maka sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menanggung biaya pengobatan (PP No 4 Tahun 1993). Perusahaan tidak bisa menghindar dari tanggung jawab, meskipun baru bekerja selama beberapa hari atau

⁸ Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung “Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” Balaik3, 15 Juli 2021, <https://balaik3.disnaker.lampungprov.go.id/pages/struktur-organisasi>.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 153.

¹⁰ A. Patra M. Zen, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia* (Jakarta Pusat: Sentralisme Production, 2006), 191.

beberapa minggu ditempat itu. Tidak ada dasar bagi perusahaan untuk menolak menanggung biaya perawatan karyawannya. Karyawan harus ditanggung hingga sembuh total, entah melalui fasilitas asuransi dana kesehatan di perusahaan, minimal karyawan harus diikutsertakan dalam program jamsostek atau dana lainnya. Jika dipecat karena kecelakaan itu, dapat mengadu melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ke Disnaker setempat atau melanjutkan melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial.¹¹

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Merupakan upaya untuk melindungi serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja atau buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Pengawasan diatur dalam pasal 176-181 Undang-Undang Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi wajib menyampaikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada menteri.¹²

BPJS ketenagakerjaan (BPJSTK) Bandar Lampung mencatat adanya peningkatan jumlah kecelakaan kerja di tahun 2019 dibanding priode yang sama tahun sebelumnya. Dimana, sepanjang ini sudah ada 143 kasus kecelakaan kerja di Bandar Lampung. Hal tersebut diungkapkan kepala cabang (Kacab) BPJSTk Bandar Lampung Heri Subroto dalam acara *Tribute To Compliance Company*, di Ballroom Emersia Hotel Lampung.¹³

¹¹ Redaksi Ras, *Hak dan Kewajiban Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), 103.

¹² Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2002), 30.

¹³ Kesumayuda, "Sepanjang 2019, Tercatat 143 Kasus Kecelakaan Kerja di Bandar Lampung," Radar Lampung, 12 Maret 2019, <https://radarlampung.co.id/sepanjang-2019-tercatat-143-kasus-kecelakaan-kerja-di-bandarlampung/>.

Berkenaan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) dan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011), maka program Jamsostek (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) melebur dalam sistem jaminan sosial nasional. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk kalangan pekerja/buruh.¹⁴ Beberapa keunikan UU 24/2011 ini, antara lain: pertama, menetapkan BPJS sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden (pasal 7). Jadi, bukan lagi statusnya sebagai badan hukum privat berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kedua, menetapkan orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan (tenaga kerja asing) wajib menjadi peserta jaminan sosial (Pasal 14). Ketiga, bahwa per tanggal 1 Januari 2014 askes (Persero) berubah menjadi BPJS kesehatan dan beroperasi sama per tanggal 1 Januari 2014 (Pasal 60 Ayat (1) UU 24/2011), dan PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, tetapi beroperasi paling lambat mulai tanggal 1 Juli 2015 (Pasal 64 UU 24/2011). Keempat, menetapkan BPJS sebagai badan hukum publik.

Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 UU 24/2011 dinyatakan bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis dengan ruang lingkup, yaitu:

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

Kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi terhormat. Salah satu bagian penting yang merupakan hak buruh adalah upah. Upah merupakan hak asasi bagi setiap buruh. Buruh telah

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020), 184.

menghabiskan waktu, pikiran dan tenaganya untuk majikanya.¹⁵ Islam telah memberikan perhatian yang sangat besar terhadap upah buruh, dalam hadis juga dijelaskan pentingnya upah bagi buruh sebagaimana sabda Rasulullah dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah saw berkata:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ الرَّسُولُ لِلَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَغْطُوا الْأَجِيرَ آخِرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرَفُهُ. رواه ابن ماجه

Artinya: “Dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah saw berkata Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering”. HR. Ibn Majah.¹⁶

Sedangkan Fiqh Siyasa terdiri dari dua kata *Fiqh* dan *Siyasa* *Syar’iyah*. Fiqh berasal dari Bahasa Arab yaitu *Faqaha-Yafqahu-Fiqhan*. Secara bahasa berarti paham yang mendalam. Sedangkan Siyasa berarti Hukum Tata Negara Islam. Jadi Fiqih Siyasa merupakan salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri.¹⁷ Fiqh Siyasa adalah ilmu yang mempelajari hal ihwal dan seluk beluk pengaturan urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.¹⁸

Ibnu Taymiyah mengenal pembagian kekuasaan dalam negara, seperti yang ditawarkan Jhon Locke dan Moontesque yang disebut dengan trias politica, yang membagi kekuasaan dalam 3 tiga bagian yaitu legislatif (*al-sulthah al-tasri’iyyah*), eksekutif (*al-*

¹⁵ Tasmin Tangngareng, “Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi SAW,” *Jurnal Ushuluddin*, Vol. 23 No. 1 (2021): 123, https://www.google.com/search?q=jurnal+hak-hak+buruh+dalam+perpektif+hadis+nabi+saw&oq=jurnal++hak-hak+buruh+dalam+perpektif+hadis+nabi+saw&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEU YOTIJCAEQIRgK GKAB0gENMTI2NzYzOTBqMGoxNagCALACAA&sourceid=c hrome&ie=UTF-8.

¹⁶ Muhammad ibn Yazid Abu ‘Abd Allah al-Qazwiniy, *Sunan Ibn Majah*, juz.II (Dar al-Fikr, Beirut, t.th), 817.

¹⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasa* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 2.

¹⁸ Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyasa* (Yogyakarta: Penerbit Ombak. 2014), 28.

sulthah al-tanfidziyyah), yudikatif (*al-sulthah qadha'iyah*). Model pembagian kekuasaan untuk menghindari terpusatnya kekuasaan hanya pada satu orang (penguasa otoriter). Kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyyah*) terdapat beberapa bentuk kekuasaan eksekutif yaitu konsep imamah/imam, khilafah/khalifah, imarah/amir, dan wizarah/wazir.¹⁹

Kekuasaan eksekutif dalam Islam disebut *al-sulthah al-tanfidziyyah* yang bertugas melaksanakan undang-undang. Disini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri, maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara Islam lainnya. Sebagaimana halnya kebijaksanaan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan nash dan kemaslahatan.²⁰

Di dalam sistem pemerintahan Islam memiliki pembagian kekuasaan seperti trias politika menurut fungsinya karena berdasarkan konstitusi pemerintahan Islam dijelaskan pada surat An-Nisa ayat 58-59:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَعِيًّا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾ يٰۤأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ

¹⁹ La Samsu, "Al-Sultah Al-Tasyri'iyah, Al-Tanfidziyyah, Al-Sultah Al-Qadha'iyah," *Jurnal Tahkim*, Vol. XIII No. 1 (2017): 158, <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/336/pdf>.

²⁰ Wery Gumansyah, "Trias Politica Dalam Perspektif Fikih Siyasa," *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 2 No. 2 (2017): 131, <http://dx.doi.org/10.29300/imr.v2i2.1448>.

وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa: 58-59).

Isi kandungan dari Qs. An-Nisa ayat 58 yaitu memerintahkan kepada orang-orang mukmin agar menyampaikan amanat (dalam segala urusan, baik yang berkaitan dengan urusan agama maupun urusan dunia dan mu’amalat) kepada orang yang berhak. Kata Amanat adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya, atau sesuatu yang dipercayakan kepada orang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Amanah adalah lawan dari khianat. Ia tidak diberikan kecuali kepada orang yang dinilai oleh pemberinya dapat memelihara dengan baik apa yang diberikannya itu. Setiap manusia telah menerima amanah secara potensial sebelum kelahirannya dan secara aktual sejak dia akil baligh. Amanat terdiri dari tiga macam, yaitu: Pertama, amanat Allah Swt. kepada hamba-Nya, antara lain melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Kedua, amanat seseorang kepada sesamanya, seperti mengembalikan titipan kepada yang punya dengan tidak kurang sedikitpun. Ketiga, amanat terhadap diri sendiri, seperti berbuat yang bermanfaat dan tidak berbuat yang madarat.

Isi kandungan dari Qs. An-Nisa ayat 59 yaitu memerintahkan agar kaum Muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada Rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum dan keadilan. Caranya adalah Taat dan patuh kepada Allah Swt dengan mengamalkan isi Al-Qur`an secara ikhlas dan yakin bahwa segala yang diperintahkan Allah Swt itu mengandung maslahat dan apa yang dilarang-Nya mengandung mudarat. Melaksanakan ajaran yang dibawa Rasulullah Saw. Patuh kepada ketetapan uli al-amr (Ijma'). Apabila mereka telah memutuskan suatu hal, maka kaum Muslimin wajib menaatinya, dengan syarat keputusan itu tidak bertentangan dengan Al-Qur`an dan Hadis. Apabila bertentangan maka wajib menentanginya, karena tidak boleh menaati dosa dan maksiat kepada Allah Swt. Jika ada sesuatu yang diperselisihkan dan tidak mencapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada Al-Qur`an dan hadis, jika tidak ditemukan juga, maka dengan jalan Qiyas. Hal ini dapat dilakukan oleh orang-orang yang berilmu pengetahuan dan memahami isi Al-Qur`an dan Hadis.²¹

Di dalam menjalankan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung berlandaskan sesuai aturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal ini memiliki keterkaitan dengan kekuasaan eksekutif dalam Islam yang disebut *al-sulthah al-tanfidziyah* yang bertugas melaksanakan undang-undang, karena di dalam pelaksanaan perundang-undangan tidak berlaku hanya pada presiden saja tetapi juga berlaku pada semua dewan kabinet pemerintah yang ada dibawahnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang **“Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)”**.

²¹ Penulis Materi Sekolah Wislah, “Surah An-Nisa Ayat 58-59: Bacaan, Terjemahan, Mufradat dan Isi Kandungan,” Wislah.com, 17 September 2021, <https://wislah.com/surah-an-nisa-ayat-58-59/>.

C. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Fokus dari penelitian penulisan skripsi ini adalah berfokus terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja. Berdasarkan salah satu peraturan undang-undang ketenagakerjaan yaitu undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mencakup pembinaan, pengawasan, dan penyidikan guna terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan para buruh.

Sub fokus dari penelitian ini yaitu berfokus pada bagaimana tinjauan Fiqh Siyasah tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat memaparkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Provinsi Lampung?
2. Bagaimana tinjauan Fiqh Siyasah tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi kecelakaan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui tinjauan fiqh siyasah mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi kecelakaan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian tentang Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung) diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis berguna menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis, serta memberikan manfaat bagi pembaca dan memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya pada tenaga kerja tentang peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pembelajaran terhadap salah satu keilmuan hukum islam yaitu keilmuan pada bidang Siyasah Syar'iyah dan sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

3. Secara Akademik

Untuk melengkapi syarat dari memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada ilmu syariah Hukum Tata Negara UIN Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap buku-buku dan karya ilmiah yang telah penulis temukan. Adapun karya ilmiah yang ditulis penulis yaitu:

Skripsi Waliyyil Ilmi Biahkamillah yang berjudul “Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan Dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja”. Dalam penulisan skripsi tersebut hanya membahas pengawasan dinas sosial ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam permasalahan kecelakaan kerja di kota Tangerang Selatan, dan peraturan daerah yang digunakan pada penelitian ini menggunakan keputusan Walikota Tangerang Selatan No. 3 pasal 1 Tahun 2001. Kesimpulan dari skripsi ini adalah Pengawasan Kecelakaan kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan untuk menanggulangi angka kecelakaan kerja kurang baik. Saran penelitian ini yaitu (1) meningkatkan upaya pengawasan, (2) menambah jumlah personil pengawas ketenagakerjaan, (3) pengawasan terkait jadwal

kunjungan harus lebih dioptimalkan, (4) lebih memaksimalkan bagian bidang pengawasan ketenagakerjaan agar terlaksana dengan baik.²²

Skripsi Rahmi Annisa Utami yang berjudul “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Beesfootwear Inc”. Dalam penulisan skripsi tersebut hanya membahas pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. *beesfootwear inc* di wilayah Serang, dan peraturan daerah yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Surat Edaran Gubernur Banten Nomor 120/5372-Pem/2015. Hasil penelitian menunjukkan masih lemahnya pengawasan Disnakertrans Provinsi Banten Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I meliputi: adanya perusahaan yang belum melaksanakan prosedur secara menyeluruh, kurun waktu pengawasan dilakukan tiap 1 tahun sekali, kurang memfokuskan, adanya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), belum diberlakukan sanksi yang tegas.²³

Skripsi Mohammad Kautzar Riski Saifullah yang berjudul “Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja”. Dalam penulisan skripsi tersebut hanya membahas peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengatasi kecelakaan kerja di Kabupaten Bantul, dan peraturan daerah yang digunakan menggunakan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 46 Tahun 2000 dan Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001. Mekanisme

²² Waliyyil Ilmi Biahkamillah, “Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja” (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tangerang, 2016), 5.

²³ Rahmi Annisa Utami, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Beesfootwear Inc” (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tangerang, 2019), 3.

pengawasan dalam melakukan upaya kebijakan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pembinaan Dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah cukup efektif menekan angka kecelakaan kerja perusahaan, dimana angka kecelakaan kerja di Kabupaten Bantul hanya sebesar 0.5%.²⁴

Perbedaan yang ada pada penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah terdapat pada lokasi penelitian dan Peran Dinas Tenaga Kerja yang digunakan menggunakan tinjauan fiqh siyasah.

H. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dari penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga nantinya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik, gejala atau isu tertentu. Dalam hal ini, data diperoleh dari penelitian lapangan langsung tentang Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Dengan kata lain penelitian penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dilakukan dengan mengkaji data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian.²⁵ Yaitu dari berbagai informasi yang berkaitan dan dari hasil

²⁴ Mohammad Kautzar Riski Saifullah, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja" (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008), 3.

²⁵ Hasanuddin Muhammad, dkk, "Problematika Kebijakan Penindakan Pelanggaran Lalu Lintas pada Anak di Masa Pandemi Covid-19," *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Vol. 2 No. 1 (2022): 79, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.12877>.

interview penulis dengan para pihak yang bersangkutan sebagai objek penelitian, serta buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.²⁶

b. Sifat Penelitian

Didalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja dan juga dikaitkan dengan tinjauan fiqh siyasah terhadap peran tersebut. Sedangkan kualitatif berupa kata kata lisan dan perilaku mereka yang diamati. Jadi memperoleh data dari informan langsung di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ialah “data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti.²⁷ Dalam proposal ini data yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh atau di kumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. sumber hukum sekunder berupa buku-buku yang memiliki keterkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap judul penelitian.²⁸ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh

²⁶ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 26.

²⁷ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

²⁸ Herlina Kurniati, Marnita, Aida Apriliany, “Upah Jasa Sterilisasi Pada Kucing Dalam Rangka Menekan Jumlah Populasi Kucing Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Klinik Hewan GRANDIA Pet Care Kota Bandar Lampung),” *Jurnal ASAS*, Vol. 12 No. 2 (Desember 2020): 100, <https://doi.org/10.24042/asas.v12i2.8279>.

dari buku-buku tentang ketenagakerjaan dan buku fiqh siyasah, jurnal dan skripsi terdahulu, dokumen-dokumen dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut kamus riset karangan Drs. Komaruddin, yang dimaksudkan dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.²⁹ Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari seluruh wilayah yang menjadi sasaran penelitian.³⁰ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 anggota pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

b. Sampel

Sampling atau sampel berarti contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitiannya.³¹ Adapun teknik penentuan responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ini dilakukan dengan mengambil orang-orang terpilih oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki sampel.³² Sampel yang digunakan dari penelitian adalah 4 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang terdiri dari 1 Akalis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 1 Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda/Sub Koordinator Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1 Fungsional Perencana Ahli

²⁹ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, 53.

³⁰ Juliansyah, *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2010), 147.

³¹ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, 53.

³² S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bina Aksara, 1996), 98.

Pertama Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 1 Pelaksana Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian, menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara adalah merupakan salah satu metode pengumpulan data yang diselenggarakan atau dilakukan dengan cara mengadakan Tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Dalam hal ini menggunakan jenis interview bebas terpimpin yang dimaksud agar tidak terjadi kekakuan tapi terserah dengan pedoman yang ditetapkan.³³ Interview ditunjukkan kepada anggota pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal yang perlu dipersiapkan pada saat wawancara seperti alat tulis, buku catatan, pedoman dalam wawancara.

b. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi, yaitu metode untuk memperoleh data dengan cara dokumen-dokumen, berupa berkas-berkas berkaitan dengan topik penelitian yang diambil melalui izin lapangan.³⁴ Data yang diperoleh seperti struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, struktur alur penerbitan rekomendasi/pengesahan peralatan keselamatan dan kesehatan (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja.

5. Teknik Pengelolaan Data

Setelah sumber (literatur) mengenai data dikumpulkan berdasarkan sumber diatas, maka selanjutnya adalah

³³ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Rieneke Cipta 2006), 72.

³⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2013), 217.

pengumpulan data yang diproses sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali sebuah data yang diperoleh terutama dari segi perlengkapan, kejelasan makna, kesesuaian, keserasian satu sama lainnya.³⁵
- b. Penandaan data (*coding*) yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data (buku literatur, atau dokumen); pemegang hak cipta (nama penulis, tahun terbit) atau urutan rumusan masalah (masalah pertama tanda A masalah kedua tanda B dan seterusnya).
- c. Rekonstruksi Data (*reconstructing*) yaitu penyusunan data secara teratur dan berurutan sehingga mudah dipahami.
- d. Sistematisasi dan (*systematizing*) yaitu mengelompokan data dengan menggunakan sistematika bahasa yang berdasarkan dengan urutan permasalahan.³⁶

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (Dugaan Sementara) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis.³⁷ Dalam penelitian ini metode berfikir digunakan yaitu metode induktif. Metode induktif yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang berlaku dilapangan yang lebih umum mengenai fenomena yang diselidiki.³⁸ Metode induktif ini lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak sebagai yang terdapat dalam data.³⁹

Data tentang peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja yang telah

³⁵ Bambang Sugiyono, *Metode Penelitian Hukum, Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 127.

³⁶ Sudaryono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Mix Method* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 203.

³⁷ Susiadi, *Metodologi Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015), 4.

³⁸ *Ibid*, 7.

³⁹ *Ibid*, 10.

dikumpulkan melalui instrument penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menjawab dari pokok-pokok masalah dalam penelitian ini. Analisis data ini digunakan untuk mengolah data yang telah ditemukan peneliti selama melakukan penelitian yang nantinya akan dirumuskan dan dapat mengambil kesimpulan tentang permasalahan yang diteliti.

Setelah data tentang peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja telah terkumpul lalu data tersebut ditinjau lagi berdasarkan sudut pandang fiqh siyasah. Data yang sudah terkumpul ini dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan, dan terkumpul secukupnya, maka penulis membahas dengan menganalisis menggambar metode analisis. Analisis data ini digunakan untuk mengolah data yang telah ditemukan peneliti selama melakukan penelitian yang nantinya akan dirumuskan dan dapat mengambil kesimpulan tentang permasalahan yang diteliti.⁴⁰ Maka data tersebut dianalisa sesuai dengan kajian penelitian yaitu Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini maka diperlukan adanya sistematika pembahasan sehingga pembaca dapat memahami skripsi ini dengan mudah. Pembahasan sistematika ini akan disistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama akan didahului dengan: halaman judul, abstrak, lembar persetujuan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, dan daftar isi. Untuk selanjutnya pada bagian per bab meliputi:

1. Bab pertama, Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan masalah-masalah yang erat kaitanya dengan pembahasan skripsi, dan sekaligus sebagai dasar dan memberi penjelasan mengenai

⁴⁰ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), 127.

skripsi ini, yang meliputi: Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi Dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

2. Bab kedua, Landasan Teori, meliputi: Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mengawasi Kecelakaan Kerja (pengertian Dinas Tenaga Kerja, pengertian kecelakaan kerja, Peran Dinas Tenaga Kerja dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perjanjian kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja), dan ketenagakerjaan dalam fiqh siyasah.
3. Bab ketiga, Deskripsi objek penelitian, meliputi: gambaran lokasi penelitian seperti gambaran objek umum objek penelitian, dan penyajian fakta dan data yang ada di lapangan mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja terhadap kecelakaan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
4. Bab keempat, Analisis penelitian, meliputi Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung serta tinjauan fiqh siyasah terhadap peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
5. Bab kelima Penutup, meliputi: kesimpulan dan rekomendasi

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Fiqh Siyasah

1. Pengertian Fiqh Siyasah

Fiqh siyasah berasal dari dua kata yaitu fiqh dan siyasah. Kata fiqh berasal dari *faqaha-yafqaha-fiqhan*. Secara bahasa, pengertian fiqh adalah “paham yang mendalam”. Dari definisi ini dapat dipahami bahwa fiqh adalah upaya sungguh-sungguh dari para ulama (*mujtahidin*) untuk menggali hukum-hukum syara’ sehingga dapat diamalkan oleh umat Islam. Di samping mencakup pembahasan tentang hubungan antara manusia dengan Tuhannya (ibadah), fiqh juga membicarakan aspek hubungan antara sesama manusia secara luas (muamalah). Aspek muamalah ini pun dibagi lagi menjadi *jinayah* (pidana), munakahat (perkawinan), *mawaris* (kewarisan), *murafa’at* (hukum acara), *siyasah* (politik/ketatanegaraan), dan *al-ahkam al dualiyah* (hubungan internasional).¹

Secara Terminologis, fiqh adalah pengetahuan tentang hukum-hukum yang sesuai dengan syara’ mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dali-dalilnya yang *tafshili* (terperinci, yakni dalil-dalil atau hukum-hukum khusus yang diambil dari sumbernya, Al-Qur’an dan As-Sunnah). Jadi, fiqh menurut istilah adalah pengetahuan mengenai hukum agama Islam yang bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran dan ijtihad. Dengan kata lain, fiqh adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum Islam.²

Jadi, fiqh merupakan ilmu pengetahuan tentang hukum agama Islam yang bersumber dari Al-Qur’an dan Sunnah yang disusun oleh Mujtahid dengan cara jalan penalaran dan Ijtihad. Fiqh juga dapat disebut ilmu pengetahuan tentang

¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah; Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 3.

² Juhaya S. Pradja, *Fiqh Siyasah: Terminologi dan Lintasan Sejarah Politik Islam Sejak Muhammad SAW Hingga Al-Khulafa-Rasyidun* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 14.

hukum Agama Islam karena fiqh sebagai ilmu dan fiqh juga merupakan produk pemikiran dan ijtihad paraMujtahid yang digali dan dirumuskan dari pokok-pokok atau dasar-dasar Syari'at. Dalam arti lain fiqh adalah ilmu yang memahami hukum-hukum yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah untuk ditetapkan pada perbuatan manusia yang telah dewasa yang sehat akalnya yang berkewajiban melaksanakan hukum Islam. Hasil pemahaman yang diperoleh dari hukum Islam itu disusun secara sistematis dalam kitab-kitab fiqh disebut hukum fiqh.³

Kata “siyasah” yang berasal dari kata sasa, berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan. Pengertian kebahasaan ini mengisyaratkan bahwa tujuan siyasah adalah mengatur, mengurus dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencakup sesuatu. Secara terminologis, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa siyasah adalah “pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis Ma'luf memberikan batasan siyasah adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Adapun Ibn Mahzhur mendefinisikan siyasah “mengatur atau memimpin sesuatu yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan.”⁴

Siyasah adalah pengurusan kepentingan-kepentingan umat manusia sesuai dengan syara' demi terciptanya kemaslahatan. Kemaslahatan dalam istilah ushul fiqh adalah *al-maslahah* yang sama dengan istilah *al-manfa'ah* sebagai bentuk tunggal dari kata *al-mashalih*. Menurut Rachmat Syafe'i, semua yang mengandung manfaat dikategorikan sebagai kemaslahatan, baik manfaat menurut asalnya maupun melalui suatu proses, seperti menghasilkan kenikmatan,

³ Muhammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Cet. Ke-19 (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 48.

⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah; Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 4.

keuntungan dan faedah, atau mencegah segala bentuk kemadharatan.⁵

Islam pada hakikatnya bukan sekedar agama sebagaimana diartikan oleh pengertian umum. Menurut Tahir Azhary, Islam adalah *al-din* (dalam bahasa inggrisnya disebut the *religion*), istilah *al-din* hanya ada dalam Al-Qur'an. Al-din merupakan suatu konsep dengan 2 (dua) komponen pokok, yaitu pengaturan hubungan antara manusia dengan Allah dan hubungan antara manusia dengan manusia dalam suatu masyarakat atau negara, bahkan mungkin antar negara serta antara manusia, dengan lingkungan hidupnya. Ibnu Khaldun menggambarkan 2 (dua) keadaan manusia dalam konteks bernegara, yaitu keadaan alamiah dan keadaan yang berperadaban. Lebih lanjut diterangkan bahwa dalam keadaan yang berperadaban inilah manusia mengenal gagasan Negara hukum, sehingga dikenal istilah nomokrasi Islam. Menurut Tahir Azhary, salah satu prinsip dalam nomokrasi Islam yang harus dijadikan landasan bernegara adalah prinsip kekuasaan sebagai amanah.

Nomokrasi Islam meletakkan kekuasaan sebagai suatu amanah yang wajib ditunaikan dan dipertanggungjawabkan. Kekuasaan pada hakikatnya merupakan karunia atau nikmat Allah yang merupakan suatu amanah kepada manusia untuk dipelihara dan dilaksanakan sebaik-baiknya sesuai prinsip yang telah ditetapkan dalam Al-Qur'an dan dicontohkan oleh Sunnah Rasulullah, yang kelak harus dipertanggungjawabkan kepada Allah. Maka untuk menjalankan kekuasaan itu diperlukan orang-orang yang memiliki kepribadian, terutama peribadi yang amanah dan bertanggung jawab.⁶

Fiqh Siyash secara etimologis adalah keterangan tentang pengertian atau paham dari maksud ucapan si pembicara atau pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud

⁵ *Ibid*, 27.

⁶ Yuniar Riza Hakiki, "Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan sebagai Amanah dalam Pertanggung jawaban Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia," *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Vol. 2 No. 1 (2022): 20-3, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.11813>.

perkataan dan perbuatan. Fiqh menurut bahasa adalah pemahaman dan pengertian terhadap perkataan dan perbuatan manusia.⁷ Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik benang merah bahwa fiqh siyasah merupakan salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri. Dalam fiqh siyasah ini, ulama mujtahid menggali sumber-sumber hukum Islam, yang terkandung didalamnya dalam hubungannya dengan kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Sebagai hasil penalaran kreatif, pemikiran para mujtahid tersebut tidak kebal terhadap perkembangan zaman dan sangat bersifat *debatable* (masih bisa di perdebatkan) serta menerima perbedaan pendapat. Sebagai ilmu ketatanegaraan dalam Islam fiqh siyasah antara lain membicarakan tentang siapa sumber kekuasaan, siapa pelaksana kekuasaan, apa dasar kekuasaan dan bagaimana cara-cara pelaksana kekuasaan menjalankan kekuasaan yang diberikan kepadanya, dan kepada siapa pelaksana kekuasaan mempertanggungjawabkan kekuasaannya.⁸

2. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah dan Kajian Fiqh Siyasah

Objek fiqh siyasah menjadi luas sesuai kapasitas bidang-bidang apa saja yang perlu diatur, seperti peraturan hubungan warga Negara dengan lembaga Negara, hubungan dengan Negara lain, Islam dan nonIslam ataupun pengaturan-pengaturan lain yang dianggap penting oleh sebuah Negara, sesuai dengan ruang lingkup serta kebutuhan negara tersebut. Terdapat perbedaan argument di kalangan para ulama dalam menentukan ruang lingkup fiqh siyasah.⁹

Terjadi perbedaan pendapat di kalangan ulama dalam menentukan ruang lingkup kajian fiqh siyasah. Di antaranya

⁷ Sayuti. Pulungan, *Fiqh Siyasah Ajaran Sejarah dan Pemikiran* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 21.

⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah; Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 5.

⁹ H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah* (Jakarta: Kencana, 2007), 28.

ada yang membagi menjadi lima bidang, ada yang menetapkan empat bidang atau tiga bidang pembahasan. Bahkan ada sebagian ulama yang membagi ruang lingkup kajian fiqh siyasah menjadi delapan bidang. Menurut Imam al-Mawardi, di dalam kitabnya yang berjudul *al-Ahkam al-Sulthaniyyah*, lingkup kajian fiqh siyasah mencakup kebijaksanaan pemerintah tentang *siyasah dusturiyyah* (peraturan perundang-undangan), *siyasah maliyyah* (ekonomi dan moneter), *siyasah qadha'iyah* (peradilan), *siyasah harbiyyah* (hukum perang) dan *siyasah iddriyyah* (administrasi Negara).¹⁰

Adapun Imam Ibn Taimiyyah, meringkasnya menjadi empat bidang kajian, yaitu *siyasah qadha'iyah* (peradilan), *siyasah idariyyah* (administrasi negara), *siyasah maliyyah* (ekonomi dan moneter), dan *siyasah dauliyah/siyasah kharijiyyah* (hubungan internasional).¹¹

Salah satu ulama terkemuka Hasby Ashiddieqy membagi ruang lingkup fiqh siyasah menjadi 8 bidang serta penerapannya yaitu *siyasah dusturiyyah syari'iyah* (kebijaksanaan tentang peraturan perundang-undangan), *siyasah tasyri'iyah* (kebijaksanaan tentang penetapan hukum), *siyasah qadla'iyah syar'iyah* (kebijakan peradilan), *siyasah maliyyah syar'iyah* (kebijakan ekonomi dan moneter), *siyasah 'idariyyah syar'iyah* (kebijakan administrasi negara), *siyasah dauliyah/siyasah kharijiyyah syar'iyah* (kebijakan hubungan luar negeri atau internasional), *siyasah tanfidziyyah syar'iyah* (politik pelaksanaan undang-undang), dan *siyasah harbiyyah syar'iyah* (politik peperangan).¹²

Berdasarkan perbedaan pendapat di atas, dapat disederhanakan menjadi tiga bagian pokok yaitu diantaranya:

¹⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 14.

¹¹ *Ibid*, 14.

¹² Hasby Ash Shiddieqy, *Pengantar Siyasah Syar'iyah* (Yogyakarta: Madah, 2004), 28.

1. Fiqh Siyasah Dusturiyyah (Politik Perundang-undangan)

Fiqh Siyasah Dusturiyyah, yang mengatur hubungan antara warga negara dengan lembaga negara yang satu dengan warga Negara dan lembaga Negara yang lain dalam batas-batas administratif suatu Negara.¹³ Hal yang amat penting dalam kaitanya dengan siyasah dusturiyyah adalah pembuatan Undang-Undang dan melahirkan kebijakan penguasa yang berisi berbagai aturan untuk kehidupan masyarakat dalam bernegara. Keputusan hukum yang dibuat oleh pemimpin atau penguasa dapat dikategorikan sebagai *tasyri'* karena secara definitif, *tasyri'* adalah kata yang diambil dari lafazh syari'ah yang artinya jalan yang lurus.¹⁴ Bagian ini meliputi pengkajian tentang penetapan hukum (*tasri'iyah*) oleh lembaga legislatif, peradilan (*qadha'iyah*) oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan (*idariyyah*) oleh birokrasi eksekutif.¹⁵

2. Fiqh Siyasah Maliyyah (Politik Keuangan dan Moneter)

Fiqh Siyasah Maliyyah yang mengatur tentang pemasukan, pengelolaan, dan pengeluaran uang milik negara.¹⁶ Fiqh Siyasah Maliyyah antara lain membahas sumber-sumber keuangan negara, pos-pos pengeluaran belanja negara, perdagangan internasional, kepentingan/hak-hak publik, pajak, dan perbankan.

3. Fiqh Siyasah Dauliyyah/Siyasah Kharijiyyah (Politik Luar Negeri)

Bagian ini mencakup hubungan keperdataan antara warga neagara yang Muslim dengan warga negara NonMuslim yang berbeda kebangsaan (*al-siyasah al-*

¹³ H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-Rambu Syariah* (Bandung: Prenada Media, 2003), 48.

¹⁴ Juhaya S. Pradja, *Fiqh Siyasah: Terminologi dan Lintasan Sejarah Politik Islam Sejak Muhammad SAW. Hingga Al-Khulafa A-Rasyidun* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 36.

¹⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontektualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 15.

¹⁶ H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-Rambu Syariah*, 49.

duali al khashsh) atau disebut juga hukum perdata internasional dan hubungan diplomatik antara negara Muslim dan negara NonMuslim (*al-siyasah al-duali al-amm*) atau disebut juga hubungan internasional. Hukum perdata internasional menyangkut permasalahan jual beli, perjanjian, perikatan, dan utang piutang yang dilakukan warga negara Muslim dengan warga negara lain. Adapun hubungan internasional mengatur antara lain politik kebijakan negara Islam dalam masa damai dan perang. Hubungan dalam masa damai menyangkut tentang kebijaksanaan negara mengangkat duta dan konsul, hak-hak istimewa mereka, tugas dan kewajiban-kewajibannya. Sedangkan dalam masa perang (*siyasah harbiyyah*) menyangkut antara lain tentang dasar-dasar diizinkan berperang, pengumuman perang, etika berperang, tawanan perang dan gencatan senjata.¹⁷

Siyasah Dusturiyah adalah bagian dari fiqh siyasah yang membahas mengenai masalah perundang-undangan Negara, dalam bagianya membahas mengenai konsep konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi dan dewan syura serta membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga Negara yang wajib dilindungi.¹⁸

Berkaitan dengan teori trias politika yang membagi kekuasaan kedalam tiga bagian legislatif (*al-sultah al-tasri'iyah*), eksekutif (*al-sultah al-Tanfidziyyah*), dan yudikatif (*al-sultah al-qada'iyah*) hukum Islam pun mengatur tentang hal tersebut. Dalam konsep hukum Islam, hal-hal yang berkaitan dengan pembagian kekuasaan di bahas dalam kajian siyasah dusturiyyah.¹⁹

¹⁷ *Ibid*, 16.

¹⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Preanada Media Group, 2016), 178.

¹⁹ Wery Gumansyah, "Trias Politica Dalam Perspektif Fikih Siyasah," *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 2 No. 2 (2017): 128, <http://dx.doi.org/10.29300/imr.v2i2.1448>

3. Siyasah Tanfidziyah Syar'iyah

Siyasah Tanfidziyah merupakan kajian yang tidak asing dalam Islam, terutama oleh Nabi Muhammad SAW. *Siyasah Tanfidziyah* merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintahan Islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan Negara.²⁰ Al-Sulthah Tanfidziyah adalah melaksanakan undang-undang, dalam hal ini Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama Negara (hubungan internasional).²¹

Kekuasaan eksekutif (*al-Sultah al-Tanfidziyyah*) terdapat beberapa bentuk kekuasaan eksekutif yaitu konsep imamah/imam, khilafah/khalifah, imarah/'amir, dan wizarah/wazir yang berfungsi sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan.²² Di sini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini, negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri, maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara dengan negara Islam lainnya. Sebagaimana halnya kebijaksanaan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari semangat nilai-nilai ajaran Islam, kebijaksanaan eksekutif juga harus sesuai dengan nash dan kemaslahatan. Kepala negara dan

²⁰ Nurcholis Madjid, *Fiqh Siyasah Kontektualisasi Diktrin Politik* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), 273.

²¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontektualisasi Dktrin Politik Islam* (Jakaerta: Gaya Media Persada, 2001), 62.

²² La Samsu, "Al-Sultah Al-Tasyri'iyyah, Al-Tanfidziyyah, Al-Sultah Al-Qadha'iyyah," *Jurnal Tahkim*, Vol. XIII No. 1 (2017): 159, <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/336/pdf>.

pemerintah diadakan sebagai pengganti fungsi kenabian dalam menjaga agama dan mengatur dunia.²³

Presiden dan wakil presiden merupakan satu institusi penyelenggara kekuasaan eksekutif negara yang tertinggi di bawah Undang-Undang Dasar. Apabila konsep tersebut dianalogikan terhadap cabang kekuasaan lainnya, maka lembaga-lembaga negara yang kedudukan dan kewenangannya diatur oleh UUD NRI 1945, seperti DPR, DPD, MPR, MA, MK, KY dapat juga disebut sebagai pelaksana kedaulatan rakyat oleh lembaga-lembaga negara tersebut diatur dan dibatasi secara tegas oleh konstitusi. Segala bentuk pelaksanaan wawenang, hingga penyelewengan terhadap wawenang tersebut dipertanggung jawabkan berdasarkan UUD NRI 1945.²⁴

Sumber-sumber rujukan dalam Fiqh Tanfidziyah ada lima. Yang pertama adalah Al-Qur'an, kedua adalah Hadist, terutama hadist-hadist yang berkaitan dengan imamah dan kebijaksanaan-kebijaksanaan Rasulullah SAW. Dalam menetapkan hukum, ketiga adalah kebijakan-kebijakan Khulafaur Rasyidin di dalam mengendalikan pemerintahan, keempat adalah hasil dari ijtihad para ulama, di dalam permasalahan Fiqh Dusturiyah, kelima adalah adat kebiasaan suatu bangsa yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Hadist.

Fiqh Siyasa Tanfidziyah adalah Fiqh Siyasa yang lingkup pembahasannya meliputi:

a. *Imamah/Imam*

Imamah berasal dari kata umat, jamaknya umam yang artinya umat, rakyat atau bangsa. Dalam bahasa Inggrisnya disebut *nation*, *people*. Menurut kamus Munawwir, *imamah* bermakna imam atau pemimpin.

²³ Wery Gumansyah, "Trias Politica Dalam Perspektif Fikih Siyasa," *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 2 No. 2 (2017): 128, <http://dx.doi.org/10.29300/imr.v2i2.1448>.

²⁴ Yuniar Riza Hakiki, "Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan sebagai Amanah dalam Pertanggung jawaban Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia," *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Vol. 2 No. 1 (2022): 20-11, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.11813>.

Dari akar kata itulah muncul perkataan *imamah*. Makna imam berarti pemimpin atau orang yang di depan. Kata imam dalam bahasa Arab tidak menunjukkan arti kesucian hidup, dan imam adalah orang yang mempunyai pengikut, baik dia saleh maupun tidak.²⁵

Seperti yang disyariatkan dalam QS. Al-Anbiya' ayat 73 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.”
(QS, Al-Anbiya' [21] : 37)

Hal ini sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Imam Muslim diantaranya sebagai berikut:

غَائِشٌ وَهُوَ يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ رَعِيَّةٌ اللَّهُ يَسْتَرْعِيهِ عَبْدٌ مِنْ مَالِ الْجَنَّةِ عَلَيْهِ اللَّهُ
حَرَمٌ إِلَّا لِرَعِيَّتِهِ

*Artinya: “Tiada seorang hamba yang diangkat oleh Allah untuk memimpin rakyat, ia meninggal dunia pada hari itu, sementara masih ia masih menipu rakyatnya, kecuali Allah telah mengharamkan surga baginya.”*²⁶

Ada juga hadist lain tentang kepemimpinan sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَأَلِإِمَامٌ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ

²⁵ Absul Syukur Al-Aziz, *Sejarah Peradaban Islam Menelusuri Jejak-Jejak Peradaban Di Barat Dan Di Timur* (Yogyakarta: al-Saufa, 2014), 229.

²⁶ Wahyu Abdul Jafar, “Fiqh Siyasa Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Al-Hadist,” *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 3 No. 1 (2018): 25, <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/alimarah/article/view/2140>.

رَاعِيَةً عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ
عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ
مَسْئُولٌ عَنْهُ إِلَّا فَكُلُّكُمْ حِرَاعٌ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kepala Negara adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya, setiap suami adalah pemimpin terhadap keluarganya dan bertanggung jawab terhadapnya, setiap istri adalah pemimpin bagi rumah tangga suaminya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba (budak) adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketauhilah bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan masing-masing bertanggung jawab atas kepemimpinannya.” (HR. Bukhari dan Muslim).²⁷

Adapun hak-hak imam adalah menurut Al-Mawardi menyebutkan dua hak imam, yaitu hak untuk ditaati dan hak untuk dibantu. Akan tetapi, berdasarkan dari sejarah ternyata ada hak lain bagi imam, yaitu hak untuk mendapatkan imbalan dari harta Baitul Mal untuk keperluan hidupnya dan keluarganya secara patut, sesuai dengan kedudukannya sebagai imam. Kewajiban-kewajiban imam adalah diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memelihara agama, dasar-dasarnya yang telah ditetapkan dan apa yang telah disepakati oleh umat.
- 2) Menetapkan hukum-hukum diantara orang-orang yang bersengketa, dan menyelesaikan perselisihan, sehingga keadilan terlaksana secara umum.
- 3) Memelihara dan menjaga keamanan agar manusia dapat dengan tenang dan tenteram berusaha mencari kehidupan, serta dapat berpergian dengan aman, tanpa ada gangguan terhadap jiwanya atau hartanya.

²⁷ Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari, kitab ahkam*, Bab Qouililahi ta'alla athi'ullah, (Beirut Lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992), Juz. VII, h. 444.

- 4) Menegakan hukum-hukum Allah, agar orang tidak berani melanggar hukum dan memelihara hak-hak hamba dari kebinasaan dan kerusakan.
- 5) Mencegah tanpa batas dengan kekuatan yang cukup, agar musuh tidak berani menyerang dan menumpahkan darah muslim atau non muslim yang mengadakan perjanjian damai dengan muslim.

b. Khilafah/khalifah

Khilafah dalam terminologi politik Islam adalah sistem pemerintahan Islam yang meneruskan sistem pemerintahan Rasulullah SAW. Dengan segala aspeknya yang berdasarkan al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW. Sedangkan khalifah adalah pemimpin tertinggi umat Islam sedunia atau disebut juga dengan Imam a'zham yang sekaligus menjadi pemimpin Negara Islam sedunia atau disebut dengan *khalifah al-muslim*.

c. Imarah/amir

Imarah merupakan *masdar* dari *mira* yang berarti pemerintahan. Kata mir bermakna pemimpin. Istilah mir di masa khulafaurrasyidin digunakan sebagai gelar bagi penguasa daerah atau gubernur, juga sebagai komandan militer (*mil al-jaisy*), serta sebagai “orang yang memerintah, komandan, kepala dan raja.” Berdasarkan makna-makna tersebut, mir didefinisikan sebagai seorang penguasa yang melaksanakan urusan. Secara umum penggunaan kata amir berarti pemimpin komunitas muslim muncul dalam pertemjan di balai aqifah Bani Sa'idah. Gelar Mirul Mukminin diselamatkan pertama kali kepada khalifah Umar bin Al-Kattab. Pada era Abbasiyah banyak mir membatasi hubungan dengan pemerintah pusat (khalifah) dan mendirikan dinasti-dinasti kecil yang berdaulat, seperti dinasti ulun.²⁸

²⁸ Absul Syukur Al-Aziz, *Sejarah Peradaban Islam Menelusuri Jejak-Jejak Peradaban Di Barat Dan Di Timur* (Yogyakarta: al-Saufa, 2014), 229.

4. Dasar Hukum Fiqh Siyasah Tanfidziyah

Pada penjelasan dari fiqh siyasah sudah bisa memberikan arahan yang cukup jelas terhadap sumber-sumber fiqh siyasah, yang mana fiqh siyasah bersumber dari nash-nash Al-Qur'an dan juga Hadits, yang memberikan acuan dalam berlandaskan hukum Islam.

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an sebagai kalam Allah Swt. Yang sudah diturunkan dengan melalui perantara malaikat jibril kepada Nabi Muhammad Saw. Dengan menggunakan kata-kata dalam bahasa Arab serta dengan makna yang sudah pasti benar. Supaya menjadi hujjah bagi Rasulullah Saw. Dalam pengakuannya sebagai Rasulullah, juga sebagai undang-undang yang dijadikan pedoman oleh seluruh umat manusia yang beragama Islam dan sebagai amal ibadah bila dibaca. Allah Swt. Berfirman:²⁹

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui." (QS. Al-Anfal 27).

Didalam Islam juga tidak hanya mengatur tentang itu saja juga mengatur tentang hubungan pekerja dan pengusaha salah satunya tentang Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Pekerja yang terkait dengan perlindungan pekerja meliputi 3 tiga bagian yaitu pembebanan, kerja terhadap pekerja yang tidak berlebihan, Pemberian bantuan

²⁹ Sofyan Wegi Alfariki, "Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Pasal 2 Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembangunan Perdesaan Sehat Kabupaten Lampung Utara Tahun 2014" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), 31.

terhadap pekerja yang diberikan beban kerja lebih, dan keamanan pekerja di lingkungan tempat kerja.³⁰

b. Sunnah

Selain Al-Qur'an yang dijadikan dasar hukum dalam fiqh siyasah ada pula sunnah yang digunakan dalam dasar hukum kedua. Sunnah menurut istilah ialah hal-hal yang dating dari Rasulullah Saw, baik itu ucapan, perbuatan, atau ketetapan. Adapun dasarnya, dinyatakan oleh Rasulullah Saw:

Salah satu contoh hadits tentang ketenagakerjaan yaitu:

و حَدَّثَنِي أَبُو الطَّاهِرِ أَحْمَدُ بْنُ عَمْرٍو بْنِ سَرْحٍ أَخْبَرَنَا ابْنُ وَهْبٍ أَخْبَرَنَا
عَمْرُو بْنُ الْحَارِثِ أَنَّ بُكَيْرَ بْنَ الْأَشَجِّ حَدَّثَهُ عَنِ الْعَجْلَانِ مَوْلَى فَاطِمَةَ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ لِلْمَمْلُوكِ
طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا يُكَلَّفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ (رواه مسلم).

Artinya: "Dan telah menceritakan kepadaku Abu AtThahir Ahmad ibn 'Amru ibn Sarh telah mengabarkan kepada kami ibn Wahab telah mengabarkan kepada kami 'Amru ibn Al Asyaj telah menceritakan kepadanya dari Al 'ajlan bekas budak Fatimah, dari Abu Hurairah dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "seseorang budak itu berhak mendapatkan makan dan sandang (dari tuanya) dan janganlah dia dibebani atas suatu pekerjaan melainkan sesuai dengan kemampuannya." (H.R. Muslim)

B. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Secara yuridis, ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Dimana hukum

³⁰ Muhammad Arsad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menuruh Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits)," *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 (2019): 134-122, <https://doi.org/10.24952/yurisprudencia.v5i2.1875>.

ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan perusahaan dan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak perusahaan.³¹ Pasal 5 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3) UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, menyebutkan bahwa Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja berkewajiban melakukan pengawasan dan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja³²

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah masa hubungan kerja.
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorang atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³³

Perbedaan antara tenaga kerja dan pekerja yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk didalamnya bekerja pada sektor informal, misalnya wiraswasta/pedagang/yang bekerja untuk dirinya sendiri atau

³¹ Susi Nurkholidah, dkk., "Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja," *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah*, Vol. 14 No. 1 (2022): 40-35, <https://doi.org/10.24042/asas.v14i01.13140>.

³² Aris Prio Agus Santoso., *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan dan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 ditinjau dari sudut pandang hukum Administrasi Negara* (Jawa Barat: CV Jejak Anggota IKAPI, 2020), 51.

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

orang lain. Sedangkan pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan.³⁴

Kelancaran suatu usaha ditentukan oleh baik buruknya tenaga kerja yang digunakan, sebaik apapun usaha tersebut direncanakan. Oleh karena itu, peran tenaga kerja dalam perkembangan suatu usaha sangatlah penting. Bahkan dapat dikatakan mutlak adanya. Tanpa adanya tenaga kerja, tentunya suatu usaha tidak dapat dijalankan. Keberadaan tenaga kerja sudah ada sejak zaman dahulu. Tepatnya, ketika manusia mulai mengenal perekonomian. Orang-orang yang memiliki tanah lebih luas meminta³⁵ bantuan kepada mereka yang tidak memiliki tanah untuk membantu menggarap tanah. Ketika manusia mulai tanah. Ketika manusia mulai mengenal sistem barter dalam jumlah besar, orang lain diajak untuk membantu membawakan barang barteran dengan imbalan tertentu dari situlah awal mulanya muncul tenaga kerja.

Ketika sistem perekonomian semakin berkembang dan sistem kerajaan mulai terbentuk, tenaga kerja semakin marak diperlukan umumnya pada masa itu, tenaga kerja lebih mengarah pada pekerja kasar seperti pembawa beban, budak dan lain-lain. Mereka dipekerjakan untuk membangun fasilitas kerajaan dan kota, melayani orang-orang kaya dan masih banyak lagi. Seiring dengan perkembangan zaman, ketika kehidupan mulai bertambah rumit, mulai dikenal dengan istilah tenaga kerja profesional.

Para pihak di dalam hukum ketenagakerjaan yaitu:

a. Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³⁴ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), 4.

³⁵ Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia* (Semarang: Alprin, 2019), 3.

Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi pegawai negeri sipil dan tentara, hubungan hukum dan antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum politik yang bersifat heteronom.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada didalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan

menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam UU. No 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman hindia Belanda istilah buruh hanya diperuntukan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang mandor, dan lain-lain yang di dunia barat dikenal dengan istilah *blue collar*. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah *white collar*.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-Undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin dan usia. Perbedaan ini dilakukan bukan dalam dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

1. Pekerja/buruh perempuan

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 memberikan beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.

2. Pekerja/buruh anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Pada prinsipnya pengusaha dilarang memperkerjakan anak. Hal ini disebutkan dalam pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Larangan memperkerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi

anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya. Daya tahan tubuh anak sangat rentan terhadap lingkungan kerja apalagi bila sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

3. Pekerja/buruh tenaga kerja asing

Tenaga kerja asing (TKA) adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. setiap pemberi kerja yang akan memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Izin dimaksud adalah izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

b. Pengusaha

1. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
3. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan sesuatu usaha (*enter preneur*). Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan yang memperkerjakan buruh.

c. Organisasi pengusaha

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi setelah proklamasi kemerdekaan, organisasi pengusaha tumbuh dan berkembang sangat pesat. Pada sektor-sektor atau bidang tertentu selalu dibentuk organisasi pengusaha misalnya organisasi pengusaha yang bergerak di bidang

tekstil, sepatu, pulp dan kertas, konstruksi dan lain-lain. Keseluruhan organisasi pengusaha tersebut berafiliasi atau merupakan bagian dari Kamar Dagang Indonesia (KADIN) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973.

Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Semula APINDO adalah organisasi di bidang sosial ekonomi yang bernama *Stichting Centraal Sociaal Werkgevers Overleg* (SCCWO) yang kemudian namanya diubah menjadi Yayasan Badan Permusyawaratan Urusah Sosial Pengusaha di Indonesia (YBPUSPI) dengan akta notaris Raden Meester Soewandi Nomor 62 Tahun 1952. Melalui musyawarah Nasional di Yogyakarta tahun 1982 YBPUSPI diubah menjadi Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (PUSPI). Nama PUSPI kemudian diubah menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pada Musyawarah Nasionalnya di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985.

APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja sama Tripartid, sebuah wadah kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 mei 1968. Kegiatan APINDO antara lain adalah advokasi kepada anggota, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia Indonesia khususnya di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Dalam menjalankan aktivitasnya APINDO juga menjalin kerja sama dengan mitranya, baik dari dalam maupun dari luar negeri.

d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja/buruh, baik di

perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demo-kratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di perusahaan di beberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan misalnya serikat pekerja/buruh pengemudi angkutan kota atau pembantu rumah tangga.

Serikat pekerja/serikat buruh bersifat bebas berarti sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban, serikat pekerja/serikat buruh tidak berada di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka berarti dalam menerima anggota dan /atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Bersifat mandiri maksudnya dalam menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak ditentukan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Bertanggung jawab berarti bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan Negara.

Tujuan didirikan serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh mempunyai fungsi:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
 - f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.³⁶
- e. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum ketenagakerjaan, namun antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawas bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari pemerintah.

³⁶ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo, 2019), 39.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membantu membidangi hal-hal khusus antara lain:

1. Balai Latihan Kerja untuk menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

Pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota. Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-Undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil yang memiliki wewenang yaitu diantaranya:

1. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan perburuhan lainnya;
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas penyidik PNS diatur juga dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

(Pasal 182 ayat 1). Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini Berwenang:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan disertai dengan penegakan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang mempunyai dampak positif terhadap perkembangan dunia usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha atau pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab sering kali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih belum sesuai dengan harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan

(*law in society/action*), salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan. Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus di tingkat kualitasnya, hendaknya juga tidak diberikan tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional penuh sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.³⁷

2. Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu, dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Lampung.³⁸ Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sendiri mencakup lima bidang diantaranya Sekretariat, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan serta melakukan penegakan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran norma

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 60.

³⁸ Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, "Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung," *Idalamat.com*, 08 November 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.³⁹

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan. Pengawasan biasanya dilakukan ditempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja atau buruh wanita dan anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja.⁴⁰ Pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset prekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering kali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di samping itu, pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*).

Pemerintah melalui pengawas perburuhan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1948. UU. No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan diberikan wawenang diantaranya:

- a. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya

³⁹ Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung “Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” Balaik3, 15 Juli 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>.

⁴⁰ Saloni Waruwu, “Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartemen Student Castle,” *Jurnal Spektrum Industri*, Vol. 14 No. 1 (2016): 1, <http://dx.doi.org/10.12928/si.v14i1.3705>.

- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum terpenuhi oleh pengusaha pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuat berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.⁴¹

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Di dalam hubungan kerja, masing-masing pihak yaitu pekerja dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban masing-masing. berikut akan diuraikan beberapa kewajiban para pihak yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴²

Hak dan kewajiban tenaga kerja sendiri sudah termasuk di dalam pasal 50-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh

⁴¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 120.

⁴² Sonny Taufan, Swisca Yolanda. *Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: CV. Rasi Terbit, 2015), 16.

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi”, dan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁴³

Hak Pengusaha yaitu diantaranya:

a. Hak untuk ditaati

Seorang pekerja wajib mentaati instruksi yang diberikan oleh atasan atau pengusaha yang telah mengangkatnya sebagai pegawai. Seorang pegawai yang telah diangkat sebagai pekerja wajib konsekuen pada aturan dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Selama instruksi yang diberikan oleh atasannya tidak melanggar hukum.

b. Hak atas konfidensialitas

Seorang pengusaha berhak menjaga kerahasiaan perusahaan agar tetap memiliki keunggulan persaingan dibandingkan kompetitornya. Seorang pegawai yang membocorkan rahasia perusahaan dapat dijatuhi hukuman karena telah merugikan perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan dengan menjual rahasia perusahaan kepada perusahaan pesaing.

c. Hak atas loyalitas pegawai

Seorang pengusaha berhak mendapatkan loyalitas dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan seorang pekerja yang khianat atau tidak amanah pada tempatnya bekerja dapat merugikan siapa saja yang ada dalam lingkungan kerjanya. Mulai dari konsumen, pekerja lain hingga pengusaha itu sendiri. Jangan sampai seorang pekerja hanya loyal karena mengutamakan gaji tinggi saja tanpa mengedepankan etika dan moralitas.

⁴³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

d. Hak untuk membuat tata tertib

Sebuah perusahaan memiliki hak untuk membuat tata tertib yang wajib ditaati oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Dalam tata tertib ini nantinya akan berisi seperangkat aturan yang berisi ketentuan, hak, kewajiban, dan syarat yang wajib diikuti oleh setiap orang yang ada didalamnya.⁴⁴

Hak karyawan perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

a. Menjadi anggota serikat tenaga kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan.

b. Jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (k3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, hak karyawan bidang jaminan sosial dan k3 adalah berupa bpjs dalam rangka pemenuhan hak ini.

c. Merima upah yang layak

Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 Tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru Permenaker Nomor 1 tahun 2017.

⁴⁴ Kemen Kop Ukm Smesta, "Pengusaha dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan," Smesta.Kemenkopukm.go.id, 11 Maret 2022, <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>.

- d. Hak atas perlindungan Keputusan PHK tidak adil
Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.
- e. Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil
Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang memperkerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandunganya dan dirinya sendiri.
- f. Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur
Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.⁴⁵
Kewajiban para pihak Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban Pengusaha yaitu diantaranya:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 ayat 1)
- b. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat 1)
- c. Jika pengusaha memperkerjakan tenaga asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat 1), pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh

⁴⁵ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, "Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," Disnakertrans.ntbprov.go.id, 10 September 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>.

menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat 1), pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat 1), menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian dari tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat 1 huruf a), pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya (Pasal 47 ayat 1), pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (Pasal 48).

- d. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53).
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh bersangkutan (Pasal 59 ayat 5)
- f. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan untuk pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat 1).
- g. Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat 1).
- h. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68).
- i. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1).

- j. Tidak mempekerjakan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak (Pasal ayat 2).⁴⁶

Tenaga Kerja juga mempunyai Kewajiban, diantaranya yaitu:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat/perusahaan yang bersangkutan.⁴⁷

Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pegaman dan pelindung yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, P3K, dan peningkatan usaha keselamatan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.

⁴⁶ Sonny Taufan, Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: CV. Rasi Terbit, 2015), 21.

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 137.

Keselamatan kerja bagi pekerja pada akhirnya tergantung juga pada pekerja itu sendiri. Oleh karena itu pembinaan, penyuluhan dan latihan-latihan dalam rangka meningkatkan kesadaran dan penghayatan terhadap keselamatan kerja mempunyai peranan yang sangat penting. Antara pembinaan dan latihan mempunyai makna tersendiri.

Melalui pembinaan dapat disampaikan berbagai informasi mengenai keselamatan kerja, cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar, sehingga akan memberikan kejelasan kepada para pekerja. Sedangkan latihan menyangkut mengenai keterampilan dalam keselamatan kerja.

Penyelenggaraan pembinaan bagi pekerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain:

1) Ceramah atau Diskusi

Metode ceramah dan diskusi diterapkan dengan maksud supaya yang dilakukan antara pekerja dengan pembicara dapat berkomunikasi secara langsung, sehingga pekerja benar-benar memahami dan mengetahui apa yang diceramahkan. Pembinaan seperti ini hendaknya dilakukan secara berkala, meskipun tidak dilaksanakan secara bersamaan, mengingat adanya proses produksi yang tidak dapat ditinggalkan.

2) Poster atau slogan

Poster atau slogan adalah salah satu cara untuk mengingatkan pekerja agar selalu berhati-hati. Poster atau slogan ini macam-macam wujudnya, bisa berupa gambar yang lucu, menyedihkan, memberikan nasehat dan sebagainya. Menurut Suma'ur poster yang memperlihatkan kemanfaatan kalau berhati-hati, poster ini baik untuk menguatkan semangat pekerja yang mungkin ada dalam keraguan.

Selain itu ada poster negatif, yaitu poster yang memperlihatkan bahaya.

Pembinaan dan penyuluhan yang sangat penting dan diberikan kepada pekerja adalah:

- 1) Pemberantasan Kebakaran
 - 2) Pembinaan Pertama pada Kecelakaan
 - 3) Pembinaan Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Memeriksa Kesehatan Kerja

Pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja penting sekali dilakukan. Hal itu dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan tempat kerja. Melaksanakan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan merupakan tugas dari tenaga paramedis. Oleh karena itu agar tenaga paramedis dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pihak perusahaan diwajibkan mengirimkan tenaga paramedisnya untuk dididik mengenai *hyperkes* dan keselamatan kerja seperti yang termaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 02/MEN/1979 tentang Kewajiban latihan *hyperkes* dan keselamatan kerja bagi para tenaga paramedis perusahaan, dimana dalam pasal 1 disebutkan: "Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga paramedis diwajibkan untuk mengirimkan setiap tenaga untuk mendapatkan latihan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Transmigrasi Nomor Per-02/MEN/1980 tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja telah ditentukan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk melakukan pemeriksaan terhadap tenaga kerja yaitu meliputi pemeriksaan sebelum bekerja, pemeriksaan

secara berkala, dan pemeriksaan khusus. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dalam kondisi yang benar-benar sehat. Berdasarkan pada ketentuan tersebut maka pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja dapat dilakukan secara bertahap.

- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.

Penyediaan alat perlindungan diri yang cukup akan dapat menghindarkan dari atau dapat diri atau dapat mencegah terjadinya kecelakaan yang mungkin timbul atau terjadi. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan, apalagi alat perlindungan tersebut merupakan salah satu fasilitas dari perusahaan untuk pekerja, dengan kata lain alat perlindungan diri harus disediakan perusahaan secara cuma-cuma untuk pekerja tanpa dipungut biaya. Seperti “Pengurus diwajibkan Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinanya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, alat perlindungan diri tidak saja disediakan untuk para pekerja, tetapi juga untuk orang lain yang memasuki tempat kerja dalam lingkungan perusahaan tersebut. Alat perlindungan diri yang disediakan perusahaan satu dengan yang lain biasanya tidak sama, hal ini didasarkan pada jenis pekerjaanya atau jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Adapun jenis alat perlindungan yang biasa digunakan oleh perusahaan tekstil adalah:

- 1) Penutup telinga

Dalam suatu perusahaan khususnya ruang produksi yang dipenuhi dengan mesin-mesin,

biasanya akan menimbulkan suara yang sangat bising. Pekerja yang selalu berada dalam situasi bising terus-menerus dan tidak menggunakan penutup telinga cepat atau lambat akan mempengaruhi pendengarannya. Oleh karena itu alat penutup telinga sangatlah penting dan mutlak keberadaannya atau harus ada dalam industri-industri yang menggunakan mesin-mesin bersuara keras.

2) Masker

Masker adalah alat yang digunakan untuk menutup mulut dan hidung. Masker sangat diperlukan untuk industri tekstil dalam hal industri contohnya industri batik, sebab dalam industri ini menggunakan bahan zat-zat kimia yang cukup berbahaya. Apabila sampai terhirup tentunya dapat merusak paru-paru.

3) Topi Pengaman

Topi pengaman banyak macamnya, ada yang terbuat dari kain, ada pula yang terbuat dari plastik. Para pekerja diwajibkan untuk menggunakan topi pengaman. Topi pengaman ini sangat berguna bagi para pekerja, terutama pekerja perempuan, terlebih lagi yang berambut panjang. Topi harus dipakai agar tidak terganggu saat melakukan pekerjaan. Sebab rambut yang panjang apabila dibiarkan terurai akan mengganggu bahkan jika tidak hati-hati rambut akan masuk mesin.

4) Alat-alat perlindungan diri lainnya

Alat perlindungan diri lainnya yang biasa digunakan antara lain sepatu boot, kaos tangan, penutup mata dan lain-lain.

- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam pasal 14 huruf a Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja disebutkan bahwa: “Pengurus diwajibkan Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaanya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.” Berdasarkan pasal tersebut maka pengusaha mempunyai kewajiban untuk menempelkan syarat keselamatan kerja dan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 di tempat-tempat strategis di tempat kerja.

Mengenai kewajiban pengusaha untuk memasang gambar keselamatan kerja di tempat kerja diatur dalam pasal 14 huruf b Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang menentukan bahwa: “Pengurus diwajibkan Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja.”

Memasang gambar-gambar keselamatan kerja di tempat kerja sangatlah penting, sebab pemasangan gambar-gambar tersebut dapat dipergunakan sebagai salah satu alat untuk memberikan suatu informasi pada pekerja atau paling tidak dipergunakan sebagai alat memperingatkan kepada para pekerja mengenai suatu hal yang harus dilakukan atau apa yang tidak boleh dilakukan.

- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- g. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan keselamatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dalam Pasal 9 ayat (4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa: *“Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.”* Berdasarkan pada pasal diatas, maka pengusaha sebagai pihak pemilik perusahaan juga mempunyai konsekuensi melaksanakan peraturan mengenai keselamatan kerja yang ditetapkan. Jadi pelaksanaannya tidak tumpang tindih antara pekerja dan pengusaha.⁴⁸

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Moral dan kesusilaan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁴⁸ Mohammad Kautzar Riski Saifullah, “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja” (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, 2008), 75.

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja disebutkan bahwa: “Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.”⁴⁹

Menurut Suma’ur, keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara pengolahannya. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahayanya, adalah penerapan teknologi muktahir. Dengan demikian, peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi buruh. Tujuan peraturan keamanan adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi buruh dari resiko kecelakaan pada saat ia melakukan pekerjaan.
- 2) Menjaga agar supaya orang-orang yang telah berada disekitar tempat kerja terjamin keselamatannya.
- 3) Menjaga supaya sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Secara teoritis dikenal ada 3 jenis perlindungan kerja yaitu:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial juga disebut kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

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

Kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan bertujuan pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan. Keselamatan kerja adalah keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan, dan pencemaran lingkungan.

Pada kondisi kesehatan baik, lingkungan kerja sehat, proses kerja aman, dan hubungan kerja yang damai, maka tenaga kerja dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan kemampuan terbaik mereka. Pelaksanaan K3 di tempat kerja masih jauh dari harapan, hal ini disebabkan karena masih rendahnya pengetahuan K3 dan umumnya manajemen masih menganggap sebagai pemborosan. Teknologi dan proses produksi semakin kompleks menghasilkan berbagai faktor polutan beragam bentuknya serta tingkat paparannya baerbahaya bagi tenaga kerja. Polutan itu tentunya memerlukan penanganan dengan pengetahuan dan keterampilan personalia K3 di setiap tempat kerja industri atau perusahaan.

Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Penerapan K3 memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dengan tiga tujuan utama yaitu:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Syarat-syarat K3 ditetapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan, barang, produksi teknis dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai sasaran sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat pekerjaan
3. Mencegah/mengurangi kematian
4. Mencegah atau mengurangi cacat tetap
5. Mengamankan material, konstruksi, pemakaian, pemeliharaan bangunan-bangunan alat-alat kerja, mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi dan sebagainya
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produksinya
7. Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat dan sumber-sumber produksi lainnya sewaktu kerja dan sebagainya.⁵⁰

Secara garis besarnya Islam juga mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja dikategorikan pada dua hal yaitu keselamatan atau keamanan pekerja, dan kesehatan

⁵⁰ Yuliani, *E-Learning Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 5.

pekerja. Masing-masing kategori ini memiliki jenis-jenis tersendiri sebagaimana diuraikan pada penjelasan berikut:

1. Keselamatan atau keamanan Pekerja

Keselamatan atau keamanan pekerja terkait dengan perlindungan pekerja meliputi pembebanan, kerja terhadap pekerja yang tidak berlebihan, pemberian bantuan terhadap pekerja yang diberikan beban kerja lebih, dan keamanan pekerja di lingkungan tempat kerja.

- a. Pembebanan kerja terhadap pekerja yang tidak berlebihan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memberikan keselamatan dan keamanan pekerja adalah pemberian beban kerja yang tidak berlebihan kepada mereka artinya larangan pemberian tugas kepada pekerja di luar kemampuannya baik secara fisik maupun mental. Pemberian pekerjaan diluar kemampuan secara fisik adalah memberikan pekerjaan berat yang membutuhkan tenaga yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan-pekerjaan fisik dan membutuhkan tenaga besar memiliki peluang bagi pekerjanya mengalami berbagai penyakit. Sumber-sumber potensial penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan berat adalah penyakit berbahaya seperti arsenik, asbestos, bensin, biklometileter, debu batu bara, asap tungku batu arang, debu kapas, timah, radiasi vinil klorida.

Para pekerja yang berat kemungkinan terkena bahaya-bahaya ini meliputi pekerja-pekerja di pabrik kimia dan penggilingan minyak, penambang, pekerja pabrik tekstil dan pabrik baja, pekerja di peleburan timah, teknisi medis, tukang cat, pembuat sepatu dan pekerja industri plastik. Salah satu hadis yang menjadi dalil tidak bolehnya memberikan pekerjaan diluar kemampuan pekerja adalah hadist Abu Thahir yang berbunyi:

و حَدَّثَنِي أَبُو الطَّاهِرِ أَحْمَدُ بْنُ عَمْرٍو بْنِ سَرْحٍ أَخْبَرَنَا ابْنُ وَهْبٍ أَخْبَرَنَا
عَمْرُو بْنُ الْحَارِثِ أَنَّ بُكَيْرَ بْنَ الْأَسَجِّ حَدَّثَهُ عَنِ الْعَجْلَانِ مَوْلَى فَاطِمَةَ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ لِلْمَمْلُوكِ
طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا يَكْلَفُ مِنْ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ (رواه مسلم).

Artinya: “Dan telah menceritakan kepadaku Abu AtThahir Ahmad ibn ‘Amru ibn Sarh telah mengabarkan kepada kami ibn Wahab telah mengabarkan kepada kami ‘Amru ibn Al Asyaj telah menceritakan kepadanya dari Al ‘ajlan bekas budak Fatimah, dari Abu Hurairah dari Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam, beliau bersabda: “seseorang budak itu berhak mendapatkan makan dan sandang (dari tuanya) dan janganlah dia dibebani atas suatu pekerjaan melainkan sesuai dengan kemampuannya.” (H.R. Muslim)

- b. Pemberian bantuan terhadap pekerja yang diberikan beban kerja lebih

Rasulullah SAW memerintahkan agar pemberi kerja memberikan bantuan kepada pekerja apabila mereka diberikan pekerjaan. Bentuk bantuan yang dimaksud disini sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pekerja pada jamanya. Pemberian beban lebih mengandung makna pekerjaan tersebut berada diluar kemampuan pekerja dalam melaksanakannya. Makna lain adalah pemberian kerja kepada pekerja yang memiliki resiko dan bahaya yang tinggi walaupun pekerjaan itu tidak memerlukan kekuatan tenaga, seperti pemberian kerja kepada pekerja untuk menjaga peralatan berharga dan beresiko tinggi. Dalam hal ini pemberi kerja harus memberikan peralatan atau alat keamanan lainnya agar pekerja terjamin keselamatannya.

Perlindungan seperti ini dinamakan dengan perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat

ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja di perusahaan. Penyediaan peralatan seperti ini merupakan bantuann pemberi kerja kepada pekerja yang diberi pekerjaan lebih oleh pemberi kerja. Penyediaan tempat kerja yang baik menunjang kesehatan jerja pekerja merupakan bentuk bantuan pemberi kerja terhadap pekerjanya ketika ia memberikan pekerjaan yang berat kepada para pekerjanya. Penyediaan tempat ini tentunya harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menghindarkan kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan, keracunan, penularan penyakit dan gangguan debu, gas, uap, dan bau tidak menyenangkan, menjamin kebersihan, dan ketertiban, memiliki penerangan yang cukup dan memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan dan suhu yang sesuai serta peredaran udara yang baik. Adapun ruang lingkup pemenuhan syarat tersebut meliputi gedung, gedung tambahan, halaman, jalan, jembatan, atau tempat lain yang menjadi bagian dari perusahaan dan masih terletak dalam halaman perusahaan, kamar mandi dan wc, dapur, dan ruang makan, ruang makan, ruang kerja serta alat perlengkapan kerja. Penyediaan fasilitas bagi pekerja seperti ini merupakan sikap yang mencontohkan prilaku baik terhadap pekerja yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW.

c. Keamanan Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja

Pemberi kerja wajib memberikan keamanan bagi pekerja di lingkungan tempat kerjanya sehingga para pekerja merasa nyaman dalam melakukan tugas-tugasnya. Bentuk-bentuk pengamanan yang harus diberikan kepada pekerja terkait dengan pemekerjaan anak, pemekerjaan wanita pada malam hari, penyediaan tempat-tempat tinggal pekerja yang tidak

layak kondisi. Bentuk menciptakan rasa nyaman pada para pekerja tentunya berkembang sesuai dengan mamsa dan tempatnya. Pada masa Rasulullah SAW tidak melakukan penekanan atau intimidasi terhadap budaknya sudah termasuk menciptakan rasa nyaman terhadap pekerja. Pada saat sekarang ini bentuknya mengalami perkembangann, artinya disamping tidak melakukan intimidasi atau terror kepada pekerja sebagai bentuk pemberian pemberian rasa nyaman pada mereka, pemberi kerja juga harus melakukan upaya-upaya preventip lainnya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja yang diperkirakan akan beresik mengalami cedera, penyakit, kecacatan, sampai pada kematian agar rasa aman dam bekerja itu lebih terwujud.

Apabila upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut gagal, pemberi kerja tetap bertanggung jawab atas resiko-resiko, dalam bentuk kompensasi/ganti kerugian. Adapun sub prinsipnya mencakup tanggung jawab pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja memahami adanya resiko, memastikan bahwa cara kerja yang akan dilakukan aman bagi pekerja (alat kerja dan cara mengoperasionalkanya aman), memastikan bahwa pekerja memahami langkah-langkah pencegahan timbulnya resiko dan bahwa sarana dan prasarana pencegahanya tersedia dengan memadai dan dalam kondisi baik.

d. Larangan memberikan hukuman fisik pada pekerja

Pekerja yang tidak melakukan pekerjaanya secara profesional akan dikenakan sanksi oleh pemberi kerja. Sanksi yang diberikan tersebut tidak dibenarkan mengenai fisik para pekerja. Melakukan kekerasan, pemukulan tidak dibenarkan dikenakan kepada para pekerja.

2. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan perlindungan pekerja dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaanya. Kondisi fisiologis fisik meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja, seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, *sindrom carpal tunnel*, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker, seperti kanker paru-paru dan leukemia, *ephisema* serta *arthritis*. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai akibat dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem saraf pusat, dan *bronhitis kronis*.

Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya Kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembiayaan langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

- e. Fleksibilitas dan adabtabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.
- g. Dengan demikian secara umum perlindungan pekerja di tempat kerja (work place), mencakup:
 - 1) Keselamatan dan Kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia secara agama.⁵¹

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya; hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan tugasnya.

⁵¹ Muhammad Arsad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits)," *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 (2019): 134-122, <https://doi.org/10.24952/yurisprudentia.v5i1.1875>.

Sedangkan yang bertugas mengawasi atau ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d. Memeriksa kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.

- d. Memasang gambar dan Undang-Undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja (Dinas Tenaga Kerja) setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja (Dinas Tenaga Kerja) setempat.
- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.” Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui jadi kecelakaan kerja menurut UU No. 3 tahun 1992 meliputi: kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi pada saat pekerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja umumnya kecelakaan terjadi di tempat kerja atau yang biasa disebut *in plant* dan terjadi pada saat jam kerja, kemudian kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari

rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui yaitu kecelakaan lalu lintas yang dialami pekerja dalam perjalanan pada saat akan berangkat ke tempat kerja atau pulang menuju tempat tinggalnya, kecelakaan ini biasanya disebut out plant dan terjadi diluar jam kerja.

Jenis kecelakaan yang termasuk dalam kecelakaan kerja berdasarkan UU No.3 tahun 1992 adalah penyakit yang timbul karena hubungan kerja yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau hubungan kerja. Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Hak atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya telah berakhir diberikan, apabila menurut hasil diagnosis dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja. Hak jaminan tenaga kerja dimaksud diatas, diberikan apabila penyakit tersebut timbul dalam waktu paling lama 3 tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diduga dan tidak diharapkan. Kejadianya tidak terdapat unsur kesengajaan, dan terencana. Kecelakaan kerja seringkali menimbulkan cacat.

Adapun sebab-sebab kecelakaan kerja diantaranya yaitu:

1. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha. Faktor-faktor yang terdapat pada manusianya terdiri dari:

- a. Umur

Umur muda pada umumnya lebih sedikit mendapat kecelakaan kerja dibandingkan umur tua, hal ini disebabkan kecepatan reaksi umur muda sering

bertindak ceroboh sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja biasanya terjadi akibat terkena mesin terutama pada pekerja yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari satu tahun.

c. Jenis Kepribadian Manusia

Faktor kejiwaan mempunyai pengaruh terhadap kecelakaan kerja, emosi, motivasi kerja dan ceroboh mempunyai pengaruh terhadap timbulnya kecelakaan kerja.

1) Tingkat Pendidikan dan Keterampilan

Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya kecelakaan kerja, begitu pula latihan sebelum melakukan pekerjaan akan mempengaruhi timbulnya kecelakaan kerja.

2) Kelelahan

Kelelahan baik fisiologis maupun psikologis dapat meningkatkan kecelakaan kerja. Kelelahan akan menurunkan kemampuan kerja dan ketahanan tubuh pekerja.

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah:

1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.

2) Magang merupakan tenaga kerja yang secara nyata belum penuh menjadi tenaga kerja atau karyawan untuk perusahaan, tetapi telah melakukan pekerjaan di perusahaan. Demikian pula murid atau siswa yang melakukan pekerjaan dalam rangka praktek, berhak atas jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja.

3) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan

- 4) Pemborong yang bukan pengusaha dianggap bekerja pada pengusaha yang memborong pekerjaan.
 - 5) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan
 - 6) Narapidana yang dipekerjakan pada perusahaan perlu diberi perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja jika tertimpa kecelakaan kerja.
2. Faktor Pekerjaan
 - a. Jam Kerja

Ketetapan kerja yang berlaku adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja. Waktu istirahat dianjurkan 20-30% jam kerja atau paling sedikit 15% dari 5 hari selama 6 jam jumlah jam kerja tiap minggu.
 - b. Pergeseran waktu atau shift kerja

Shift kerja dari malam ke siang kemudian ke pagi hari dapat menimbulkan kecelakaan kerja tinggi pada tenaga kerja yang bekerja pada malam hari.
 3. Faktor Lingkungan Kerja
 - a. Faktor Kimia

Disebabkan oleh bahan baku dan bahan pembantu proses produksi dan hasil proses produksi. Unsurnya dapat dikelompokkan bahan yang mudah terbakar, mudah meledak dan lain-lain. Contoh kecelakaan kerja oleh karena pabrik petasan, bengkel dan lain-lain.
 - b. Faktor fisika
 - 1) Pencahayaan

Pencahayaan yang tidak baik akan memudahkan timbulnya kecelakaan kerja.
 - 2) Panas atau Cuaca Kerja

Untuk bekerja dengan baik dibutuhkan suhu ruangan efektif. Suhu efektif di Indonesia antara 22-27°C, suhu ini akan memberikan pengaruh nyaman pada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan

3) Kebisingan

Kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki. Suara ini akan menimbulkan gangguan pada komunikasi, pendengaran dan dapat meningkatkan kecelakaan kerja.

c. Faktor Biologi

Ber macam-macam bakteri, jamur, virus yang terdapat di lingkungan kerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja.⁵²

Dengan faktor-faktor di atas, merupakan kewajiban pengusaha untuk menjelaskan kepada pekerja/buruhnya terutama yang baru tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
2. Tentang semua alat pengaman dan pelindung yang ada di tiap ruang kerjanya serta cara penggunaannya.
3. Tentang semua alat pelindung diri bagi tenaga kerja dalam hal terjadinya bahaya.
4. Tentang cara dan sikap serta perlakuan yang aman dalam pelaksanaan kerja.

Di samping itu, perlu juga diupayakan pencegahan jangan sampai pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja. Upaya ini lebih penting daripada upaya penyembuhan, karena dengan upaya pencegahan disamping untuk menghindari resiko yang mungkin menimpa pekerja/buruh, juga guna melaksanakan kewajiban lain di bidang norma kerja. Upaya-upaya pencegahan tersebut meliputi:

1. Eliminasi, yaitu pemindahan sumber bahaya.
2. Substitusi, yaitu mengganti dengan bahan yang kecil potensi bahayanya.
3. Isolasi, yaitu proses kerja berbahaya disendirikan atau dipisahkan.

⁵² Mohammad Kautzar Riski Saifullah, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja" (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, 2008), 67.

4. *Enclosing*, yaitu mengurung sumber bahaya atau membuat barter terhadap gerakan udara.
5. Ventilasi, yaitu mengalirkan udara dan menyedot gas.
6. Penyempurnaan proses, yaitu mengurangi sumber bahaya yang ditimbulkan dalam proses.
7. Penyempurnaan produksi, yaitu mewaspadaikan sumber bahaya dalam produksi dan membuat proses produksi aman untuk mencapai K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja).
8. *Housekeeping*, yaitu menciptakan kerumahtanggaan yang baik dalam kerja yang meliputi kebersihan, kerapian, dan pengontrolan.
9. Peniadaan debu.
10. *Maintenance*, yaitu pemeliharaan proses produksi dan control yang baik.
11. Sanitasi, yaitu *hygiene* perorangan yang meliputi mandi, pakaian, dan fasilitas kesehatan lainnya.
12. *Operational practies*, yaitu inpeksi dan analisis K3.
13. Pendidikan, yaitu meliputi pendidikan kesehatan dan job training.
14. Membuat label dan tanda peringatan terhadap sumber bahaya.
15. Penggunaan alat pelindung diri yang meliputi masker, kacamata, pakaian kerja khusus, sepatu boot, dan sebagainya.
16. *Monitoring* lingkungan kerja dengan melakukan sampling dan analisis.
17. Pengendalian dan air buangan secara *hygienis*.
18. *Administrative control*, yaitu melakukan administrasi kerja yang sehat dan pengurangan jam kerja yang sehat dan pengurangan jam bekerja atau pemberian istirahat kerja.
19. Pemeriksaan kesehatan.
20. *Management control*.⁵³

⁵³ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 130.

Sedangkan akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban;
 - c. Tunjangan kecelakaan;
 - d. Hilangnya waktu kerja;
 - e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis
 Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat, maupun luka ringan.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan Tenaga Kerja, adalah:

1. Faktor fisik
2. Faktor kimia
3. Faktor biologis
4. Faktor faal
5. Faktor psikologis⁵⁴

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 142.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian 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. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah: merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.

Di samping itu, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja 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 mendidik kemandirian pekerja, sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainnya.

Berkut ini jenis-jenis jaminan sosial tenaga kerja yaitu diantaranya:

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk mengulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun maental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

2. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan pengulangan kemampuan masyarakat melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Disamping itu, pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).⁵⁵

⁵⁵ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja," *Fiat Justia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8 No. 1 (Januari-Maret 2014): 65, <https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/download/286/261>.

Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 UU 24/2011 dinyatakan bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis dengan ruang lingkup, yaitu:

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

Dalam melaksanakan fungsi tersebut BPJS bertugas untuk:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
6. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat (Pasal 10 UU 24/2011).

Dalam melaksanakan tugasnya, BPJS berwenang untuk:

1. Menagih pembayaran iuran
2. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional

4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan
6. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibanya.
7. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhanya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
8. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial (Pasal 11 UU 24/2011).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja terbagi menjadi 3 tiga bagian yaitu kelembagaanya dengan pembentukan panitia pembina K3 dan penerapan sistem manajemen K3, peralatan K3, dan sumber daya manusia. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Untuk menghindari tumpang tindih antara hak para pekerja dan para penguasa. Dan hak para buruh dapat terpenuhi dengan layak. Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau pengusaha sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Tinjauan Fiqh Siyasah terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja adalah Siyasah Tanfidziyah. Siyasah Tanfidziyah merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintahan Islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan Negara. Sama halnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

B. Rekomendasi

Adapun penelitian yang telah penulis lakukan diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan bagi seluruh masyarakat khususnya ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, ditujukan kepada perusahaan-perusahaan, dan ditujukan kepada tenaga kerja. Sehingga kewajiban dan hak-haknya dapat terpenuhi sesuai peraturan yang berlaku. Maka dari itu pentingnya peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi lampung ini

dalam mengawasi tenaga kerja agar tidak terjadi tumpang tindih antara hak pekerja dan hak perusahaan tersebut, agar dapat berjalan dengan baik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR RUJUKAN

Sumber Hukum

AL-Qur'an

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Jakarta: Lajnah Pentashihah Mushaf Al-Qur'an, 2015.

Hadist

Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari, kitab ahkam*, Bab Qouililahi ta'alla athi'ullah, Beirut Lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992.

Muhammad ibn Yazid Abu 'Abd Allah al-Qazwiniy, *Sunan Ibn Majah*, juz.II Dar al-Fikr, Beirut, t.th

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 Tentang Kedudukan SOTK Provinsi Lampung.

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 Tentang SOTK Perangkat Daerah.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Buku

A. Patra M. Zen, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia* Jakarta Pusat: Sentralisme Production, 2006.

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.

- Absul Syukur Al-Aziz, *Sejarah Peradaban Islam Menelusuri Jejak-Jejak Peradaban Di Barat Dan Di Timur* Yogyakarta: al-Saufa, 2014.
- Aris Prio Agus Santoso., *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan dan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 ditinjau dari sudut pandang hukum Administrasi Negara Jawa Barat*: CV Jejak Anggota IKAPI, 2020.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Bambang Sugiyono, *Metode Penelitian Hukum, Suatu Pengantar* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2013.
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* Surabaya: Scopindo, 2019.
- Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Jawa Timur*: CV. Pustaka Abadi, 2002.
- H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah* Jakarta: Kencana, 2007.
- H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-Rambu Syariah* Bandung: Prenada Media, 2003.
- Hasby Ash Shiddieqy, *Pengantar Siyasah Syari'iyah* Yogyakarta: Madah, 2004.
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

- Juhaya S. Pradja, *Fiqh Siyasah: Terminologi dan Lintasan Sejarah Politik Islam Sejak Muhammad SAW Hingga Al-Khulafa-Rasyidun* Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.
- Juliansyah, *Metode Penelitian* Jakarta: Kencana, 2010.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (*KBBI*) Pusat Bahasa Edisi Keempat Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Muhammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Cet. Ke-19 Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah* Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontektualisasi Doktrin Politik Islam* Jakarta: Prenamedia Group, 2014
- Perubahan Rencana Strategis Dinas tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024.
- Redaksi Ras, *Hak dan Kewajiban Karyawan* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010.
- S. Nasution, *Metode Research* Jakarta: Bina Aksara, 1996.
- Sayuti. Pulungan, *Fiqh Siyasah Ajaran Sejarah dan Pemikiran* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Sonny Taufan, Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Indonesia* Bandung: CV. Rasi Terbit, 2015.

Sudaryono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Mix Method*
Depok: Rajawali Pers, 2019.

Susiadi, *Metodologi Penelitian* Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan
Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015.

Sutrisno Hadi, *Metodelogi Penelitian* Jakarta: Rieneke Cipta 2006.

Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyasa* Yogyakarta: Penerbit Ombak. 2014.

Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia* Semarang: Alprin, 2019.

Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta:
Transmedia Pustaka, 2010.

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Jurnal

Dede Agus, “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja,” *Fiat
Justia Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 8 No. 1 (Januari-Maret
2014):
<https://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/download/286/261>.

Hasanuddin Muhammad, dkk, “Problematisa Kebijakan Penindakan
Pelanggaran Lalu Lintas pada Anak di Masa Pandemi Covid-
19,” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Vol. 2 No. 1
(2022): 79, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.12877>.

Herlina Kurniati, Marnita, Aida Apriliany, “Upah Jasa Sterilisasi Pada
Kucing Dalam Rangka Menekan Jumlah Populasi Kucing
Perspektif Hukum Islam (Studi Pada Klinik Hewan
GRANDIA Pet Care Kota Bandar Lampung),” *Jurnal ASAS*,

Vol. 12 No. 2 (Desember 2020): 100,
<https://doi.org/10.24042/asas.v12i2.8279>.

La Samsu, "Al-Sultah Al-Tasyri'iyah, Al-Tanfidziyyah, Al-Sultah Al-Qadha'iyah," *Jurnal Tahkim*, Vol. XIII No. 1 (2017):
<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/THK/article/download/336/pdf>.

Muhammad Arsad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits)," *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 (2019):
<https://doi.org/10.24952/yurisprudentia.v5i2.1875>.

Saloni Waruwu, "Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartemen Student Castle," *Jurnal Spektrum Industri*, Vol. 14 No. 1 (2016): 1,
<https://doi.org/10.12928/si.v14i1.3705>.

Susi Nurkholidah, dkk., "Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja," *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah*, Vol. 14 No. 1 (2022):
<https://doi.org/10.24042/asas.v14i01.13140>.

Tasmin Tangngareng, "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi SAW," *Jurnal Ushuluddin*, Vol. 23 No. 1 (2021):
https://www.google.com/search?q=jurnal+hak-hak+buruh+dalam+perpektif+hadis+nabi+saw&oq=jurnal++hak-hak+buruh+dalam+perpektif+hadis+nabi+saw&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIJCAEQIRgKKGAB0gENMTI2NzYzOTBqMGoxNagCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

Wahyu Abdul Jafar, "Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist," *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 3 No. 1 (2018):

<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/alimarah/article/view/2140>.

Wery Gumansyah, “Trias Politica Dalam Perspektif Fikih Siyasah,” *Al-Imarah Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 2 No. 2 (2017): 131, <http://dx.doi.org/10.29300/imr.v2i2.1448>.

Yuniar Riza Hakiki, “Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan sebagai Amanah dalam Pertanggung jawaban Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia,” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law*, Vol. 2 No. 1 (2022): 20-3, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.11813>.

Skripsi

Mohammad Kautzar Riski Saifullah, “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi Permasalahan Kecelakaan Kerja” (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008).

Rahmi Annisa Utami, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Serang I Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Beesfootwear Inc” (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tangerang, 2019).

Sofyan Wegi Alfariki, “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Pasal 2 Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembangunan Perdesaan Sehat Kabupaten Lampung Utara Tahun 2014” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

Waliyyil Ilmi Biahkamillah, “Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja” (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tangerang, 2016).

Sumber On-Line

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, “Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,” [Disnakertrans.ntbprov.go.id](https://disnakertrans.ntbprov.go.id), 10 September 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung “Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” [Balaik3](https://balaik3.disnaker.lampungprov.go.id/pages/struktur-organisasi), 15 Juli 2021, <https://balaik3.disnaker.lampungprov.go.id/pages/struktur-organisasi>.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” [Idalamat.com](https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung), 08 November 2021, <https://idalamat.com/alamat/41314/dinas-tenaga-kerja-provinsi-lampung>.

Kemen Kop Ukm Smesta, “Pengusaha dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan,” [Smesta.Kemenkopukm.go.id](https://smesta.kemenkopukm.go.id), 11 Maret 2022, <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>

Kesumayuda, “Sepanjang 2019, Tercatat 143 Kasus Kecelakaan Kerja di Bandar Lampung,” [Radar Lampung](https://radarlampung.co.id/sepanjang-2019-tercatat-143-kasus-kecelakaan-kerja-di-bandarlampung/), 12 Maret 2019, <https://radarlampung.co.id/sepanjang-2019-tercatat-143-kasus-kecelakaan-kerja-di-bandarlampung/>.

Penulis Materi Sekolah Wislah, “Surah An-Nisa Ayat 58-59: Bacaan, Terjemahan, Mufradat dan Isi Kandungan,” [Wislah.com](https://wislah.com/surah-an-nisa-ayat-58-59/), 17 September 2021, <https://wislah.com/surah-an-nisa-ayat-58-59/>.

Wawancara

Agus Wahyudi, (Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda/Sub Koordinator Pengawasan Norma Keselamatan dan

Kesehatan Kerja), “Pelaksanaan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengurangi Tingkat Kecelakaan Kerja Serta Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,” *Wawancara dengan penulis*, 28 Juni 2022.

Agus Wahyudi, (Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda/Sub Koordinator Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja), “Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,” *Wawancara dengan penulis*, 29 Juni 2022.

Agus Wahyudi, (Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda/Sub Koordinator Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja), “Hasil Pembinaan dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melakukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,” *Wawancara dengan penulis*, 14 September 2022.

Eka Saputra, (Fungsional Perencana Ahli Pertama), “Sejarah Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” *Wawancara dengan penulis*, 25 Mei 2022.

Eka Saputra, (Fungsional Perencana Ahli Pertama), “Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.” *Wawancara dengan penulis*, 25 Mei 2022.

Rahmat, (Pelaksana), “Sarana dan Prasarana di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” *Wawancara dengan penulis*, 14 September 2022.

Sri Maryati, (Akalis Perencanaan SDM Aparatur Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung), “Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,” *Wawancara dengan penulis*, 14 September 2022.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Daftar Pertanyaan wawancara berfungsi menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, berikut pertanyaan-pertanyaanya:

Untuk Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

1. Bagaimana Pelaksanaan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengurangi tingkat Kecelakaan Kerja serta dalam melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja?
2. Bagaimana Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja?
3. Bagaimana Hasil Pembinaan dan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam Melakukan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)?
4. Bagaimana Sejarah Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
5. Bagaimana Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
6. Bagaimana Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
7. Apa saja Sarana dan Prasarana yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?

Lampiran 3 (surat permohonan izin riset)



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Letkol H. Endro Suratmih Sukarame 15111 Bandar Lampung Telp. (0721) 780887
Website: www.zadenintan.ac.id dan www.syariah.zadenintan.ac.id

Nomor : B.910/Un.16/DS/PP.009/03/2022 Bandar Lampung, 31 Maret 2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Exemplar
Perihal : **Permohonan Izin Riset**

Kepada Yt'.,
Wali kota Bandar Lampung
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
DI Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini dimohonkan kepada Wali kota Bandar Lampung Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kiranya berkenan memberikan izin Penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Visca Natasa Amelia
NPM : 1721020111
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
Judul Penelitian : TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)
Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan:
1. Rektor UIN Raden Intan Lampung;
2. Sdr. Visca Natasa Amelia

Lampiran 4 (surat izin riset)



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Gatot Subroto No.28 Kotak Pos 78 Telp. (0721) 252605-258630-262817 Facsimile 262856
TANJUNG KARANG – BANDAR LAMPUNG

Bandar Lampung, 24 April 2022

Kepada

Nomor : 423.4/1451/V.08/01/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : ---
Hal : Pemberian izin Riset.

Yth. Dekan Fakultas Syarif'ah
Universitas Islam Negeri Raden
Intan Lampung
di -

BANDAR LAMPUNG

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B.910/Un.16/DS/PP.009/03/2022 tanggal 31 Maret 2022 Hal Permohonan Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami memberikan izin mahasiswa saudara untuk melaksanakan Riset pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, dengan catatan tetap mematuhi protokol kesehatan, atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1.	VISCA NATASA AMELIA	1721020111	S-1 Hukum Tata Negara (Siyasah Syarif'iyah)

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
DINAS TENAGA KERJA

Dr. AGUS WOMPITU, S.E., M.T.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19670831 199303 1 006

Lampiran 5 (surat keterangan penelitian)



PEMERINTAH KOTA BANDARLAMPUNG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Dr. Susilo Nomor 2 Bandar Lampung, Telepon (0721) 476362
Faksimile (0721) 476362 Website: www.dpmptsp.bandarlampungkota.go.id
Pos-el: sekretariat@dpmptsp.bandarlampungkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN (SKP) Nomor : 1871/070/01997/SKP/III.16/IV/2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian dan Rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandar Lampung Nomor 070/064/IV.05/2022 Tanggal 20 APRIL 2022, yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung memberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada :

1. Nama : VISCA NATASA AMELIA
2. Alamat : PERUM BKP BLOK W NO. 19 KEL./DESA KEMILING PERMAI KEC. KEMILING KAB/KOTA KOTA BANDAR LAMPUNG PROV. LAMPUNG
3. Judul Penelitian : TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG)
4. Tujuan Penelitian : UNTUK MENGETAHUI TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA
5. Lokasi Penelitian : PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG
6. Tanggal dan/atau lamanya penelitian : 2 APRIL 2022
7. Bidang Penelitian : HUKUM TATA NEGARA
8. Status Penelitian : -
9. Nama Penanggung Jawab atau Koordinator : EFA RODIAH NUR
10. Anggota Penelitian : VISCA NATASA AMELIA
11. Nama Badan Hukum, Lembaga dan Organisasi : UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintah.
2. Setelah Penelitian selesai, agar menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Bandar Lampung.
3. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di : Bandar Lampung
pada tanggal : 28 April 2022

Pit. Kepala Dinas

MUHTADI A. TEMENGGUNG, S.T., M.SI.
NIP 19770810 199502 1 001

Tembusan:

- 1 BAKESBANGPOL Kota Ban
- 2 BAPPEDA Kota Bandar Lan
- 3 Pertinggal

Lampiran 6 (surat keterangan wawancara)

Surat Keterangan Wawancara

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUS WAHYUDI, ST., MP.

Umur : 41 Tahun.

Jabatan : PENGAWAS KETENAGAKERJAAN / SUB KOORD PNK2.

Alamat : JL. PASAR ALAM 127 BLOK F3 KOMPLEK BLK B. LAMPUNG.

Menerangkan Bahwa

Nama : Visca Natasa Amelia

NPM : 1721020111

Fakultas : Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

Benar telah mengadakan wawancara, guna keperluan Skripsi dengan judul:

“TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA” studi di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandar Lampung, 14 September 2022

Responden



Agus Wahyudi, S.T., M.IP

Surat Keterangan Wawancara

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA SAPUTRA, SE.

Umur : 32 Tahun

Jabatan: Fungsional Perencana Ahli Pertama

Alamat: Jl. Pagar Alam No. 127 Segala Mider

Menerangkan Bahwa

Nama : Visca Natasa Amelia

NPM : 1721020111

Fakultas : Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

Benar telah mengadakan wawancara, guna keperluan Skripsi dengan judul:

"TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA" studi di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung"

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandar Lampung, 14 September 2022



Surat Keterangan Wawancara

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *SR I MARYATI, S.E.*

Umur : *52 Tahun*

Jabatan : *Auditor Perencanaan SDA Aparatur Disnaker Prov. Lampung*

Alamat : *Jl. Gatot Subroto No. 28 Palohman*

Menerangkan Bahwa

Nama : *Visca Natasa Amelia*

NPM : *1721020111*

Fakultas : *Syar'ah UIN Raden Intan Lampung*

Jurusan : *Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)*

Benar telah mengadakan wawancara, guna keperluan Skripsi dengan judul:

"TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA" studi di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung"

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandar Lampung, *14* September 2022

Responden

SR I MARYATI, S.E.
1721020111

Surat Keterangan Wawancara

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: RAHMAT

Umur: 43 tahun

Jabatan: PELAKSANA

Alamat: JL. GATOT SUBROTO NO. 12 PAHOMAN BOL

Menerangkan Bahwa

Nama: Visca Natasa Amelia

NPM: 1721020111

Fakultas: Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Jurusan: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

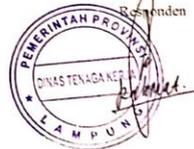
Benar telah mengadakan wawancara, guna keperluan skripsi dengan judul:

"Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja" studi di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandar Lampung, 14 September 2022



Lampiran 7 (Dokumentasi)

Kantor Disnaker Provinsi Lampung





Berikut adalah contoh Pengujian Alat oleh PJK3 di salah satu perusahaan di Provinsi Lampung.

PT. KONVERTA MITRA ABADI

**SERTIFIKASI FORKLIFT
TAHUN 2022
2500 KG**

PEMILIK : PT. KONVERTA MITRA ABADI
ALAMAT PERUSAHAAN : Jl. Lintas Sumatera KM 29 No.178 Banjar Negeri
Natar,Lampung Selatan, Lampung
LOKASI ALAT : Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI
NO. UNIT : 02
NO LAPORAN : 099/LAP-PAA/SCI-BDL/VIII/2022
JENIS : Forklift
TANGGAL DI PERIKSA : 01 Agustus 2022



PT. SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA
CABANG BANDAR LAMPUNG, Jl. Gatot Subroto No. 161 Pecoh Raya, Bandar
Lampung. 35228

Telp. (0721) 474660 Fax. (0721) 474661

www.sucofindo.co.id

LEMBAR PERSETUJUAN

Pemilik	: PT. KONVERTA MITRA ABADI
Jenis Peralatan	: Forklift / 02
Merk	: TCM
Type / Model	: FD25Z5
Nomor Seri	: 32F71883
Pabrik Pembuat	: Toyo Umpanki Co., Ltd.
Kapasitas	: 2500 Kg
Lokasi Alat	: Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI

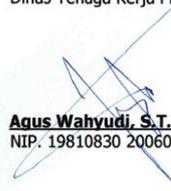
Pemeriksaan Teknis
Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ahli K3 Pesawat Angkat dan Angkut
PT. SUCOFINDO



Pius Pujiyo
Reg. 598/PK3/AE/18/XII/2020

Pegawai Pengawas Spesialis Pesawat
Angkat dan Angkut
Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung


Agus Wahyudi, S.T., M.IP
NIP. 19810830 200604 1 006



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Gatot Subroto No. 28 Kotak Pos 78 Talp. (0721) 252605, 258630, 262817 Facsimile 262856
TANJUNG KARANG - BANDAR LAMPUNG 35213

**SURAT KETERANGAN
K3 PESAWAT ANGKAT ANGKUT**

Jenis : **FORKLIFT**
Nomor : KET/ 1856 /V.08/ PAA/ VIII/2022

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh Ahli K3 Pesawat Angkat Angkut PT. Superintending Company Of Indonesia pada tanggal 01 Agustus 2022 terhadap pesawat tersebut, diterangkan bahwa :

I. Data Umum

Nama Perusahaan : **PT. KONVERTA MITRA ABADI**
Alamat : Jl. Lintas Sumatera Km.29 No.178 Banjar Negeri Natar
Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung

II. Data Teknis

Jenis : Forklift
Merk/Buatan : T C M
Tempat dan Tahun Pembuatan : Japan, 1997
Model, Nomor Serie/item : FD25Z5/ 32F71883/02
Kapasitas : 2,5 T
Tinggi Angkat : 3.000 mm
Lokasi Pemakaian : **Tempat Kerja PT. Konverta Mitra Abadi**
Jl. Lintas Sumatera Km.29 No.178 Banjar Negeri Natar
Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung

III. Hasil Pemeriksaan dan Pengujian

Hasil Pemeriksaan dan Pengujian terhadap pesawat secara rinci sebagaimana terlampir.

IV. Evaluasi

1. Seluruh hasil pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Pesawat dan komponen pendukungnya dapat beroperasi dengan baik.
3. Perusahaan siap mengoperasikan pesawat oleh operator/petugas yang memiliki kompetensi dan bersedia memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

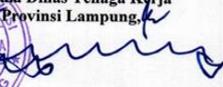
V. Kesimpulan

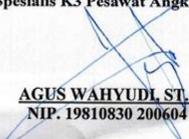
MEMENUHI

PERSYARATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan berlaku sepanjang objek pengujian tidak dilakukan perubahan dan/atau sampai dilakukan pengujian selanjutnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bandar Lampung, 15 Agustus 2022

Mengetahui
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Lampung,

Dr. AGUS NOMPITU, S.E., M.T.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19670831 199303 1 006

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
Spesialis K3 Pesawat Angkat Angkut,


AGUS WAHYUDI, ST., M.I.P.
NIP. 19810830 200604 1 006

Sertifikat No. 05660/ALAQAP
Tanggal: 12 September 2022



Kantor Penerbit:
Jl. Gatot Subroto No. 161 Pecohraya Bandar Lampung 35228
Telp./Faksimili: 0721 474660/0721 474661
Email: cs.bd@sucofindo.co.id

SERTIFIKAT INSPEKSI

PEMILIK : PT. KONVERTA MITRA ABADI
ALAMAT : Jl. Lintas Sumatera KM 29 No.178 Banjar Negeri Natar,
Lampung Selatan, Lampung
JENIS PERALATAN / UNIT : Forklift / 02
MODEL : FD25Z5
NOMOR SERI : 32F71883
KAPASITAS : 2500 Kg
PABRIK PEMBUAT : Toyo Umpanki Co., Ltd.
TAHUN PEMBUATAN : 1997
LOKASI DIGUNAKAN : Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI
TANGGAL PEMERIKSAAN : 01 Agustus 2022
DASAR HUKUM DAN REFERENSI :

- Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 8 Tahun 2020 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Angkut dan Pesawat Angkut
- ANSI BPVC-V-2015. *Non Destructive Test*
- WO Nomor : LPG-43151337

Pemeriksaan dan Pengujian :

1. Pemeriksaan Dokumen
2. Pemeriksaan Visual
3. *Non Destructive Test* (NDT)
4. Uji Fungsi dan Uji Beban

Kesimpulan :

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan dan pengujian disimpulkan bahwa Pesawat Angkut dan Angkut dalam keadaan baik, sesuai dengan peraturan dan standard yang berlaku bisa dioperasikan sesuai dengan fungsinya.

Masa berlaku sertifikat ini sampai dengan tanggal 31 Juli 2023 dengan ketentuan setiap 1 (satu) tahun sekali dilakukan pemeriksaan ulang.

Penerbitan Sertifikat/Laporan ini tunduk pada Syarat dan Ketentuan Umum layanan jasa PT. SUCOFINDO (PERSERO), yang salinannya dapat diperoleh atas permintaan atau dapat diakses pada www.sucofindo.co.id

Bidang Inspeksi Teknik dan Umum



21010122000764



4098887

S.C.I.-2.0.0.7.A

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG
Phone : (0721) 474660
www.surofindo.co.id



CHECK LIST HASIL PEMERIKSAAN DAN PENGUJIAN
PESAWAT ANGKAT DAN ANGKUT / FORKLIFT DAN SEJENISNYA

I. DATA UMUM	
General Data	
1	Pemilik : PT. KONVERTA MITRA ABADI
2	Alamat : Jl. Lintas Sumatera KM 29 No.178 Banjar Negeri Natar,Lampung Selatan, Lampung
3	Pemakai : PT. KONVERTA MITRA ABADI
4	Lokasi Alat : Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI
5	Alamat Alat : Jl. Lintas Sumatera KM 29 No. 178 Banjar Negeri Natar,Lampung Selatan, Lampung
6	Nama Operator : Edy Rasuan
7	Jenis Pesawat : Pesawat Angkat Angkut
8	Pabrik Pembuat : Toyo Umpanki Co., Ltd.
10	Jenis : Forklift
11	Tahun Pembuatan : 1997
12	Nomor Unit : 02
13	Nomor Seri : 32F71883
14	Kapasitas : 2500 kg
15	Standar Pemeriksaan : Permenaker No. 08 Tahun 2020 ASME B56.1
16	Digunakan Untuk : Mengangkat dan mengangkut Barang
17	Ijin Pemakaian : Dinas Ketenagkerjaan Provinsi Lampung
18	Nomor Registrasi Operati : 132219-OPK3-LT/PAA/XII/2018
19	Data Riwayat Pesawat : -

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
 JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG
 Phone : (0721) 474660
www.surofindo.co.id



II. DATA TEKNIK

Technical Data

Jenis	: Forklift		
Model / Type	: FD25Z5 /		
Kapasitas	: 2500 kg		
Nomor Item / Nomor Seri	: 02 /		32F71883
Pabrik Pembuat	: Toyo Umpanki Co., Ltd.		
Tahun Pembuatan	: 1997		
Lokasi Pemeriksaan	: Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI		
Digunakan Untuk	: Mengangkat dan mengangkut Barang		
Spesifikasi Teknik Forklift	Kapasitas Angkat	2500 kg	
	Tinggi Angkat Maksimum	3 meter	
	Kecepatan Angkat Full Load	550 mm/sec	
	Kecepatan Angkat No Load	580 mm/sec	
	Panjang Keseluruhan	3.5 meter	
	Jarak Antar Roda		
	o Bagian Depan	1.2 meter	
	Jarak As Roda (depan belakang)	2.16 meter	
	Kecepatan Maksimum (Travelling)	19 km/jam	
	Rem	Sistem Rem machinic handy stick	
	Tipe hydraulic footplate		
Radius	Kiri max / min	2.24 meter	
Putaran	Kanan max / min	2.24 meter	
Motor Penggerak	Baterai (Accu)	12 / 55 V / AH	
	Pabrik Pembuat	Toyo Umpanki Co., Ltd.	
	Model	C240 4 Silinder	
	Nomor Engine		
	Rated Out-put (kW) / HP	38.2 kW	
	Maksimal Torque (N-m) / rpm	2500 rpm	
	Jenis Penggerak	Diesel Engine	
Bahan Bakar	Solar		
Fork	Type		
	Jumlah	2	
	Material	Steel	
	Panjang	1000 mm	
	Lebar	120 mm	
Leaf Chain	Tebal	40 mm	
	Type	2 x 2	
	Material	Steel	
	Pitch		
Lebar			



III. PEMERIKSAAN VISUAL					
Kondisi Engine Mati					
NO	PEMERIKSAAN TERHADAP	Kondisi		Keterangan	
		Baik	Buruk		
1	Tenaga Penggerak				
	Kondisi radiator	✓			
	Level air radiator	✓			
	Kondisi air radiator	✓			
	Kondisi kipas radiator	✓			
	Kondisi seal dan penutup pengisian air radiator	✓			
	Kondisi fan belt (tali kipas)	✓			
	Kondisi dan stelan ban kipas <i>dynamo</i> amper (alternator)	✓			
	Kondisi slang air radiator	✓			
	Kondisi saringan udara awal	✓			
	Kondisi saringan udara utama	✓			
	Kondisi <i>dynamo</i> isi dan kabel-kabel	✓			
	Level oli pelumas <i>engine</i>	✓			
	Level pompa injeksi solar	✓			
	- <i>Fuel pump injection</i>	✓			
	- Instalasi <i>system</i> bahan bakar	✓			
	Kondisi pada oli mesin	✓			
	Perengkapan turbo charger	✓			
	Kondisi <i>accu</i> dan pengaman	✓			
	Kondisi kepala / terminal <i>accu</i>	✓			
	Kekencangan kelm kabel <i>accu</i>	✓			
	Kondisi kabel <i>accu</i>	✓			
	Kondisi masing-masing sel <i>accu</i>	✓			
	Kondisi air <i>accu</i>	✓			
	Kondisi nepel-nepel gemuk	✓			
	Kondisi tangki solar / kotoran	✓			
	Perengkapan tangki bahan bakar (slang2)	✓			
	2	Struktur Bagian Bawah			
		Jenis ban			
		Mati / tekanan angin	✓		
Kondisi ban dan tekanan angin			✓	Karet rusak dan Penipisan	
Kekencangan ikat mur / baut roda		✓			
<i>Power steering</i> dan perlengkapannya		✓			
Level oli gardan / transmisi		✓			
Level oli hidrolik		✓			
Kondisi slang-slang hidrolik			✓	Hydraulic mengalami kebocoran	
Kondisi bantalan, dudukan dan pelumasan roda belakang		✓			
Kondisi pelumasan <i>cross joint</i>		✓			
Kehilangan / kekendoran nepel, baut-baut, keretakan dll		✓	Nepel Hydraulic Bocor		
3	Struktur Bagian Atas				
	Kondisi tempat duduk		✓	Tempat duduk operator rusak	
	Kondisi penutup atas <i>canopy</i>		✓	Penutup atas <i>canopy</i> mudah lepas	
	Kondisi instrument / Indikator	✓			
	Kondisi kaca spion	✓			
	Kondisi lampu-lampu	✓			
	Kondisi dek mesin	✓			
	Kedudukan ballas	✓			

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
 JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG

Phone : (0721) 474660

www.sucufindo.co.id



III. PEMERIKSAAN VISUAL			
Kondisi Engine Mati			
4	Peralatan Pengangkat		
	Kekendoran dan kehilangan baut-baut, perlengkapan dll	✓	
	Kondisi tuas-tuas kontrol / handel	✓	
	Kondisi pedal	✓	
	- Rem	✓	
	- Gas	✓	
	- Kopling	✓	
	Kondisi tiang pengangkat dan perlengkapannya	✓	
	Kondisi tiang rantai dan perlengkapannya	✓	✓ Bearing Lifting mengalami Aux
	Kondisi sandaran beban	✓	
	Kondisi garpu dan perlengkapannya	✓	✓ Garpu mengalami penipisan
	Kondisi silinder pengangkat dan perlengkapannya	✓	
	Kondisi silinder angkat	✓	
	Cacat, patah, keretakan dll	■	

III. PEMERIKSAAN VISUAL				
Kondisi Engine Hidup				
NO	Pemeriksaan Terhadap	Kondisi		Keterangan
		Baik	Buruk	
1	Mesin Hidup			
	Dinamo stater	✓		
	Kerja instrument/ Indikator	✓		
	Kerja perlengkapan listrik (busi, rotor, dll. Pada bensin)	✓		
	Kebocoran-kebocoran :	✓		
	- oli engine	✓		
	- Bahan bakar	✓		
	- air pendingin	✓		
	- oli hidrolik	✓		
	- oli transmisi	✓		
	- oli final drive	✓		
	- minyak rem	✓		
	Kerja kopling	✓		
	Kerja perseniling (maju mundur)	✓		
	Kerja rem tangan dan kaki	✓		
	Kerja klakson/ signal alarm	✓		
	Kerja lampu-lampu (rem, dim, sein, instrument, dll)	✓		
	Motor hidrolik / sistem hidrolik	✓		
	Kerja silinder stir / power steering	✓		
	Kerja silinder pengangkat dan perlengkapan	✓		
	Kerja silinder angkat dan perlengkapan	✓		
	Kondisi gas buang	✓		
	Kerja semua tuas-tuas kontrol	✓		
	Suara berisik dari engine	✓		
	Suara berisik dari turbocharger	✓		
	Suara berisik dari transmisi	✓		
	Suara berisik dari pompa hidrolik	✓		
	Suara berisik pada tutup pelindung	✓		

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
 JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG

Phone : (0721) 474660
www.sucofindo.co.id

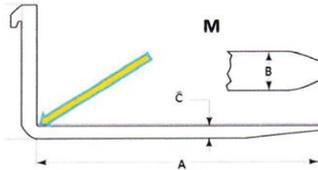


IV. PEMERIKSAAN TIDAK MERUSAK

IV.1. FORK

No	Dimensi (mm)			BAGIAN YANG DIPERIKSA	Lokasi	Cacat		Keterangan
	A	B	C			Ada	Tidak	
1	Spec:	1000		Fork	Siku Fork (M)		✓	Kondisi Fork mengalami penipisan
	A	120						
	B	40						
2	Spec:							
	A							
	B							
	Aktual:							

Ket : Pemeriksaan menggunakan Metoda MPI



PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
 JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG

Phone : (0721) 474660

www.sucofindo.co.id



V. PENGUJIAN

V.1. PENGUJIAN DINAMIS

A. TANPA BEBAN

No.	KONDISI / BAGIAN YANG DI UJI	Hasil		KETERANGAN
		Baik	Buruk	
TANPA BEBAN				
1	Pengangkatan dan penurunan garpu <i>Lifting & lowering fork</i>	✓		Kondisi Baik
2	Operasi rem & penguncian <i>Brake Function & clutches</i>	✓		Kondisi Baik
3	Jungkit fork <i>Tilting Fork motion</i>	✓		Kondisi Baik
4	Piranti pengaman <i>Safety Devices</i>	✓		Kondisi Baik
5	Gerak Forklift <i>Forklift Movement/traveling</i>	✓		Kondisi Baik
BERBEBAN				
1	Pengangkatan dan penurunan garpu <i>Lifting & lowering fork</i>	✓		Kondisi Baik
2	Operasi rem & penguncian <i>Brake Function & clutches</i>	✓		Kondisi Baik
3	Jungkit fork <i>Tilting Fork motion</i>	✓		Kondisi Baik
4	Piranti pengaman <i>Safety Devices</i>	✓		Kondisi Baik
5	Gerak Forklift <i>Forklift Movement/traveling</i>	✓		Kondisi Baik

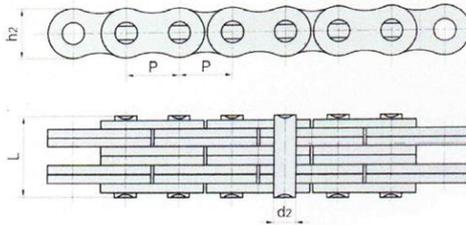
A. BERBEBAN

No.	Tinggi angkat garpu (cm)	Beban Uji (SWL Load Chard) %	Gerakan	Hasil	Keterangan
1	87.5	48	a Naik b Turun c Belok kiri d Belok kanan	Baik	Kondisi baik
2					

IV.2. RANTAI DAN PERLENGKAPAN

No	Dimensi (mm)				BAGIAN YANG DIPERIKSA	Lokasi	Cacat		Keterangan
	Spec.		Aktual				Ada	Tidak	
1	P :	-	P :	-	Leaf Chain			✓	Kondisi Leaf Chain Kotor
	L :	-	L :	-					
	T :	-	T :	-					
	d2 :	-	d2 :	-					
	h2 :	-	h2 :	-					
2	P :		P :						
	L :		L :						
	T :		T :						
	d2 :		d2 :						
	h2 :		h2 :						

Ket : Pemeriksaan menggunakan Metoda Visual



V.2. PENGUJIAN STATIS

Posisi Pengukuran	Beban Uji (SWL) %	Beban uji (kg)	Tinggi Angkat (cm)	Break Sistem Holding Time ± 5 menit	Keterangan
1	48	1200	87.5	5	Baik



PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOH RAYA, BANDAR LAMPUNG
Phone : (0721) 474660
www.sucofindo.co.id



VI. TEMUAN

- Tempat duduk operator rusak
- Unit Forklift Kotor
- Bearing pada bagian Lifting mengalami Aus
- Rantai Lifting pada Forklift kotor
- Lampu tanda bahaya pada Forklift Mengalami Kerusakan
- Hydraulic mengalami kebocoran
- Naple Hydraulic mengalami kebocoran

VII. SARAN SARAN

- Utamakan prinsip – prinsip Keselamatan Kerja Sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970
- Pesawat angkat dan angkut harus dilakukan perawatan rutin sesuai dengan pabrik pembuat
- Operator diwajibkan memakai peralatan keselamatan kerja dan mempunyai lisensi K3 sesuai dengan kelas dan jenisnya.
- Dilakukan perbaikan kebocoran Naple Hydraulic
- Mengganti Bearing pada Lifting Forklift yang mengalami Aus
- Dilakukan perbaikan/ penggantian pada tempat duduk operator
- Dilakukan perbaikan pada kanopi operator
- Dilakukan perbaikan / penggantian lampu tanda bahaya
- Dilakukan pemeriksaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemeriksaan & pengujian diatas, kami berkesimpulan bahwa :

**1 (SATU) UNIT FORKLIFT KAPASITAS 2500 KG
NOMOR SERI : 32F71883**

LAIK PAKAI & Memenuhi Persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bisa digunakan sesuai dengan fungsinya dan syarat pengoperasian sesuai dengan prosedur operasi & ketentuan Perundangan yang berlaku.

Bandar Lampung, 01 Agustus 2022
Ahli K3 Bidang Pesawat Angkat & Angkut
PT SUCOFINDO



REG. 598/PK3/AE/18/XII/2020

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
JL. GATOT SUBROTO, NO. 161 PECOAH RAYA, BANDAR LAMPUNG
Phone : (0721) 474660
www.sucofindo.co.id



VI. TEMUAN

- Tempat duduk operator rusak
- Unit Forklift Kotor
- Bearing pada bagian Lifting mengalami Aus
- Rantai Lifting pada Forklift kotor
- Lampu tanda bahaya pada Forklift Mengalami Kerusakan
- Hydraulic mengalami kebocoran
- Naple Hydraulic mengalami kebocoran

VII. SARAN SARAN

- Utamakan prinsip – prinsip Keselamatan Kerja Sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970
- Pesawat angkat dan angkut harus dilakukan perawatan rutin sesuai dengan pabrik pembuat
- Operator diwajibkan memakai peralatan keselamatan kerja dan mempunyai lisensi K3 sesuai dengan kelas dan jenisnya.
- Dilakukan perbaikan kebocoran Naple Hydraulic
- Mengganti Bearing pada Lifting Forklift yang mengalami Aus
- Dilakukan perbaikan/ penggantian pada tempat duduk operator
- Dilakukan perbaikan pada kanopi operator
- Dilakukan perbaikan / penggantian lampu tanda bahaya
- Dilakukan pemeriksaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemeriksaan & pengujian diatas, kami berkesimpulan bahwa :

1 (SATU) UNIT FORKLIFT KAPASITAS 2500 KG
NOMOR SERI : 32F71883

LAIK PAKAI & Memenuhi Persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bisa digunakan sesuai dengan fungsinya dan syarat pengoperasian sesuai dengan prosedur operasi & ketentuan Perundangan yang berlaku. 14

Bandar Lampung, 01 Agustus 2022
Ahli K3 Bidang Pesawat Angkat & Angkut
PT SUCOFINDO



REG. 598/PK3/AE/18/XII/2020

PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM
BIDANG INSPEKSI TEKNIK DAN UMUM

JL. GATOT SUBROTO NO. 161, PECOHO RAYA, BANDAR LAMPUNG. 35228

www.sic-indonesia.com



MAGNETIC PARTICLE TEST REPORT				No. Lap : 099/LAP-MPI/SCI-BDL/VIII/2022		
No. Kontrak : LPG-43151337		Tanggal : 01 Agustus 2022		Jenis Alat : Forklift		
Pemilik : PT.KONVERTA MITRA ABADI		Serial No. : 32F72010		Type : FD25Z5		
Jenis : Forklift		APLIKASI : ASME SEC.V		KRITERIA : ASME BPV SECT. VIII div. I, App 6.		
Lokasi : Area Kerja PT. KONVERTA MITRA ABADI		MATERIAL : C/S		TEMP. : AMB		
SURFACE : <input type="checkbox"/> AS - WELDED <input type="checkbox"/> AS-ROLLED <input checked="" type="checkbox"/> AS-FORGED <input type="checkbox"/> GRINDING		PREPARATION : <input type="checkbox"/> MACHINING <input type="checkbox"/> BLASTING <input checked="" type="checkbox"/> WIRE BRUSHING		STAGE OF EXAMINATION : <input type="checkbox"/> BEFORE / AFTER PWHT <input type="checkbox"/> BEFORE / AFTER HYDRO TEST		
STAGE OF EXAMINATION : <input checked="" type="checkbox"/> BEFORE LOAD TEST <input type="checkbox"/> AFTER LOAD TEST		MAGNETIZATION TECHNIQUES		EXAMINATION MEDIUM		
<input type="checkbox"/> PROD <input checked="" type="checkbox"/> YOKE		<input type="checkbox"/> DRY VISIBLE <input checked="" type="checkbox"/> WET VISIBLE <input type="checkbox"/> WET FLOURESCENT		MAGNETIZATION CURRENTS		
<input checked="" type="checkbox"/> AC <input type="checkbox"/> DC <input type="checkbox"/> PERMANENT		MATERIAL CLEANER : SKCS		TRADE NAME : WCP - 2		
CALIBRATION BLOCK		CONTRAST : WCP - 2		APPLICATION : <input checked="" type="checkbox"/> SPRAYING <input type="checkbox"/> DUSTING		
WEIGHT : 40 Lbs		MAGNETIC PARTICLE : 7 HF		POLE SPACING (CALIBRATION) : 3 - 8 IN		
PART OF WELD	IND. NO	SIZE (mm)		RESULT		REMARK
		ROUNDED	LINEAR	ACC	UNACCEPT	
Garpu Forklift	-	-	-	✓	-	Good
Photograph:						
Inspektor Ranga Lazuardy NDE Level II						



DOKUMENTASI



Unit Forklift



Name Plate Forklift



Visual Unit



Kondisi Mesin



NDT Fork



Uji Beban



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan 12950, Telp. 5255733, Ext. 604, 257, 264, 151
Telp. 021 5275240, 5260965, Faks. 5278365, 5213571, 5268045
Home page : <http://www.naker.go.id>

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 51/255/ JAS.02.00/XII/2021

TENTANG

PENUNJUKAN PERUSAHAAN JASA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

- Menimbang** : a. bahwa untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja dan proses produksi ditempat kerja, maka dipandang perlu adanya Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
b. bahwa berdasarkan hasil evaluasi laporan kegiatan selama 2 (dua) tahun terakhir PT Sucofindo (Persero) oleh Pengawas Ketenagakerjaan, maka sesuai peraturan perundang-undangan perlu diberikan perpanjangan penunjukan sebagai Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja bidang Jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknik Pesawat Angkat dan Angkut,
c. bahwa untuk itu ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Peraturan Pemerintah R.I No. 05 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 06 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 08 Tahun 2020 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut;
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2021 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- Memperhatikan** : 1. Permohonan dari PT Sucofindo (Persero), No. 2738/IND-X/PODOS/2021, tanggal 44508;
2. Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5/2848/AS.02.00/II/2021, tentang Penunjukan Ahli K3 atas nama I Gede Alex Danuartha, ST.;
3. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) Nomor 71201, 71202, dan 71203. Nomor Induk Berusaha (NIB) 8120015270183;
4. Sertifikat BPJS ketenagakerjaan dengan Nomor Pendaftaran Perusahaan (NPP) JJOP2000;
5. Wajib Laporan Ketenagakerjaan Nomor: 12780.20210614.0002, tanggal 14 Juni 2021;
6. Identitas Wajib Pajak dengan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) 01.300.992.3-093.000 dinyatakan berstatus valid;
7. Laporan kegiatan PT Sucofindo (Persero) selama 2 (dua) tahun terakhir.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TENTANG PENUNJUKAN PERUSAHAAN JASA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**
- KESATU** : Memberikan Perpanjangan Penunjukan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada:
Nama Perusahaan : PT SUCOFINDO (PERSERO)
Alamat : Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 34 DKI Jakarta
Penanggung Jawab : Yerry Zaïzar
Tenaga Ahli : I GEDE ALEX DANUARHTA, ST.
Bidang Kegiatan : Jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknik Pesawat Angkat dan Angkut
- KEDUA** : Penunjukan ini berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, dan sesudahnya dapat didaftarkan kembali sesuai dengan ketentuan:
1. Memenuhi dan menaati peraturan perundangan yang berlaku dan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan bidang kegiatannya.
2. Selama kurun waktu penunjukan tidak melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada butir 1 dalam Diktum ini, maka Keputusan Penunjukan tidak dapat diperpanjang.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 01 Desember 2021

a.n. DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN K3
DIREKTUR JENDERAL KELEMBAGAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA



NO.REG.93P/JK3/CH/31/XII/2021(P6)

HERY SUKOWO, ST., MM.
No. 4270022 199703 1 002

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 51/501/AS.02.00/XII/2020
TENTANG

PENUNJUKAN AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BIDANG PESAWAT ANGKAT DAN PESAWAT ANGKUT MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang** : a. bahwa untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan membantu pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut ditempat kerja, dipandang perlu adanya tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang memiliki keahlian khusus di bidangnya,
b. bahwa berdasarkan hasil penilaian syarat administrasi dan kemampuan teknis keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Sdr. Plus Pujiyo sesuai peraturan perundang-undangan perlu ditunjuk sebagai tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut;
c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan R.I.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2020;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. Per. 02/Men/1992;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per. 04/Men/1995;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 13 Tahun 2015.
- Memperhatikan** : 1. Surat Permohonan dari PT. Sucofindo (Persero), Nomor : 0657/IND-VI/PDOS/2019, tanggal 20 Juni 2019, perihal Permohonan Pengangkatan Ahli Keselamatan dan Kesehatan bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut;
2. Laporan hasil Pemeriksaan dan Pengujian Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersangkutan.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENUNJUKAN AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**
- KESATU** : Memberikan Penunjukan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut kepada :
Nama : PIUS PUJIYO
Tempat, tanggal lahir : Haduyang Ratu, 18 Agustus 1985
Perusahaan : PT. Sucofindo (Persero)
Alamat : Jl. Gatot Subroto No. 161 Teluk Betung, Bandar Lampung
- KEDUA** : Kepada Ahli tersebut Diklum Kesatu diberi tugas melakukan pemeriksaan dan pengujian bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut dan dalam melaksanakan tugas harus mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KETIGA** : Keputusan ini berlaku selama 3 (tiga) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 15 Desember 2020
a.n. MENTERI KETENAGAKERJAAN RI
DIREKTUR JENDERAL
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,



Hani Rumondang
NIP. 40419 198903 2 001

**KEWAJIBAN
AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
BIDANG PESAWAT ANGKAT DAN PESAWAT ANGKUT**

1. Melakukan koordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan spesialis di unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan setempat.
 2. Membuat rencana kerja pemeriksaan dan pengujian yang memuat :
 - Jadwal kegiatan;
 - Prosedur pelaksanaan;
 - Data teknis dan peralatan;
 - Peraturan perundang-undangan dan atau standar teknis.
 3. Melaksanakan pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan rencana kerja.
 4. Membuat laporan hasil kegiatan dalam bentuk laporan teknis pemeriksaan dan pengujian.
 5. Surat Keputusan Penunjukan dapat diperpanjang dengan ketentuan :
 - Diajukan 1 (satu) bulan sebelum masa berlakunya habis;
 - Melampirkan rekapitulasi kegiatan pemeriksaan dan pengujian selama penunjukkan.
-



Lampiran 8 (Kartu Konsultasi Skripsi)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. LetkolHendroSaratmin, Sukarame, Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

Blanko Konsultasi Skripsi

NAMA : Visca Natasa Amelia
NPM : 1721020111
JURUSAN : Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)
JUDUL SKRIPSI : Tinjauan Fiqh Siyasah terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi Kecelakaan Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung).

Pembimbing I: Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.

Pembimbing II : Anis Sofiana, M.Si.

	Tanggal	Keterangan	Saran Pembimbing	Paraf Pembimbing	
				I	II
1.	31 Maret 2021	Bimbingan Proposal ke Pembimbing II pasca Sempro	Perbaikan pada Proposal disesuaikan dengan buku pedoman.		e/Sofiana
2.	30 September 2021	Bimbingan Proposal ke Pembimbing II (Revisi Proposal)	Perbaikan pada Proposal tehnik penulisan spasi dll.		e/Sofiana
3.	05 Oktober 2021	Bimbingan Proposal ke Pembimbing II (Revisi Proposal)	Penambahan Materi dan Pengoreksian Proposal Bab I		e/Sofiana
4.	19 November 2021	Bimbingan ke Pembimbing II (Revisi Proposal)	Penambahan materi dan pengoreksian		e/Sofiana
5.	15 Desember 2021	Bimbingan Proposal ke Pembimbing II (Revisi)	Perbaikan pada judul yang disesuaikan dengan rumusan masalah, dan outline		e/Sofiana
6.	31 Desember 2021	Bimbingan proposal ke Pembimbing II	ACC Proposal Pembimbing II dilanjutkan ke Pembimbing I		e/Sofiana

7.	10 Januari 2022	Bimbingan ke Pembimbing I	Perbaikan Pada Judul yang disesuaikan dengan rumusan masalah, dan outline.		
8.	14 Januari 2022	Bimbingan ke Pembimbing I	Acc Proposal Pembimbing I untuk dilanjutkan BAB I-V ke Pembimbing II.		
9.	21 September 2022	Bimbingan ke Pembimbing II	Perbaikan BAB II-V terkait Spasi, Footnote dan penulisan teks arab		
10.	13 Desember 2022	Bimbingan ke Pembimbing II	Acc dari Pembimbing II untuk dilanjutkan ke Pembimbing I		
11.	03 Januari 2023	Bimbingan ke Pembimbing I	Perbaikan Pada Abstrak Format Penulisan.		
12.	05 Januari 2023	Bimbingan Ke Pembimbing I	Acc dari Pembimbing I untuk dimunaqasahkan		

Pembimbing I



Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.
NIP.196908081993032002

Pembimbing II



Anis Sofiana, M.Si.
NIP. 198910252019032009

Lampiran 9 (Surat Keterangan Turnitin)



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp: (0721) 780887-74531 Fax: 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 7494/ Un.16 / P1 /KT/III/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG
DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)**

Karya		
NAMA	NPM	FAK/PRODI
Visca Natasa Amelia	1721020111	FS/HTN

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 21%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 15 Maret 2023
Kepala Pusat Perpustakaan

Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

TINJAUAN FIQH SIYASAH
TERHADAP PERAN DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI
LAMPUNG DALAM MENGATASI
KECELAKAAN KERJA (Studi di
Dinas Tenaga Kerja Provinsi
Lampung)

by Visca Natasa Amelia

Submission date: 16-Mar-2023 01:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 2038379433

File name: Visca_Natasa_Amelia.docx (111.95K)

Word count: 5884

Character count: 38469

TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PERAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG DALAM MENGATASI KECELAKAAN KERJA (Studi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

20 %
INTERNET SOURCES

5 %
PUBLICATIONS

7 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1%
6	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	1%

repository.fisip-untirta.ac.id

9	Internet Source	<1 %
10	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	<1 %
11	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	<1 %
12	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
13	Madon Yanuar. "Lembaga Constitutional Importance Dalam Sistem Ketatanegaran Indonesia", Constitutionale, 2020 Publication	<1 %
14	archive.org Internet Source	<1 %
15	www.jamsosindonesia.com Internet Source	<1 %
16	aliranim.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	wajib-belajar.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
19	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %

20	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
21	money.kompas.com Internet Source	<1 %
22	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.iainambon.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
25	Dede Agus. "PERKEMBANGAN PENGATURAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BURUH/PEKERJA", FIAT JUSTISIA, 2015 Publication	<1 %
26	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
27	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
29	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
30	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %

31	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.beritasatu.com Internet Source	<1 %
33	Sunarti Sunarti, Anita Putri Agustina. "Pengetahuan Masyarakat Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Kelurahan Sananwetan", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2016 Publication	<1 %
34	doktersehat.com Internet Source	<1 %
35	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
36	es.scribd.com Internet Source	<1 %
37	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet Source	<1 %
38	media.neliti.com Internet Source	<1 %
39	standarisasidunia.wordpress.com Internet Source	<1 %
40	www.antarajateng.com Internet Source	<1 %

41 Muhammad Nuh Ismanu. "Problematik Rekrutmen Penyelenggara Pemilu di Tingkat TPS (Tempat Pemungutan Suara) Pada Pemilu Serentak 2019 : Antara Regulasi dan Implementasi", Jurnal Penelitian Politik, 2020
Publication <1 %

42 ejournal.iainbengkulu.ac.id
Internet Source <1 %

43 innozp.blogspot.com
Internet Source <1 %

44 publikasiilmiah.ums.ac.id
Internet Source <1 %

45 perdesaansehat.com
Internet Source <1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words

Lampiran 10 (Surat Keterangan Rumah Jurnal)



RUMAH JURNAL
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 35131 Bandar Lampung Telp. (0721) 780887
Website: www.radenintan.ac.id dan www.syariah.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Rumah Jurnal Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : VISCA NATASA AMELIA
NPM : 1921020111
Prodi : HUKUM TATA NEBAPA (Siyasah Syariah)

Skripsi mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat dan aturan penulisan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1.	Penulisan menggunakan Mendeley atau Zotero, <i>Chicago Manual of Style 17th edition (Full Note, With Ibid)</i>	✓
2.	Mensitasi 2 Artikel Jurnal Internal FS UIN Raden Intan Lampung	✓

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 08 Maret 2023

Rumah Jurnal

Ketua



Dr. Hj. Linda Firdawati, S. Ag., M.H.

NIP. 197112041997032001



- Pasal 263 ayat (1) KUHP, Barangsiapa membuat surat palsu atau memabukan surat seolah-olah surat itu asli dan tidak dipalsukan, dikenakan hukuman penjara selama-lamanya enam tahun.

- Verifikasi tid pada QR code.

Lampiran 11 (Test TOEFL)



**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
RADEN INTAN STATE UNIVERSITY OF LAMPUNG
THE LANGUAGE CENTER**

CERTIFICATE OF PROFICIENCY

B.1678/Un.16/PP.00.9/PPB/UKT/4/2021

This is to certify that

VISCA NATASA AMELIA

Date of Birth : LAMPUNG TIMUR , December 21, 1999

ID/Student Number : 1721020111

achieved the following scores on

ENGLISH PROFICIENCY TEST

held by The Language Center of Raden Intan State Islamic University of Lampung

Test Date : April 26, 2021

Number of Test Taken : 1

Listening Comprehension	41
Structure and Written Expression	34
Reading Comprehension and Vocabulary	31
Equivalent TOEFL Scores	353

This certificate remains valid for 2 (two) years after the test date

Bandar Lampung, May 27, 2021
Director,



This certificate has been
digitally signed

Kamran As'at Irsyady

Jalan Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131
Phone: (+62721) 780887 Fax: (+62721) 780422
Website: <https://ppb.radenintan.ac.id> Email: pusba@radenintan.ac.id



B.588 /Un.16/PP.00.9/PPB/1/2023

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
RADEN INTAN STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF LAMPUNG
LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

This is to certify that:

Name : Visca Natasa Amela
Date of birth : Negeri Tua, Lampung Timur, 21 December 1999
ID/ Student Number : 1721020111

Has taken an English Proficiency Test and obtained the scores as follows:

Listening comprehension : 32
Structure and written expression : 35
Reading comprehension : 36
Equivalent TOEFL score : 343

Test date: 1/31/2023

This certificate is valid for 2 years



Bandar Lampung, 2/1/2023
of Language Development Center

Bambang Budiwiranto

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131) Telp. (0721) 780887 Fax. 780422 B. Lampung 35131



B.589 /Un.16/PP.00.9/PPB/1 /2023

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
RADEN INTAN STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF LAMPUNG
LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

This is to certify that:

Name : Visa Natasa Amelia.
Date of birth : Negeri Tua, Lampung Timur, 21 December 1999
ID/ Student Number : 1721020111

Has taken an English Proficiency Test and obtained the scores as follows:

Listening comprehension : 38
Structure and written expression : 35
Reading comprehension : 32
Equivalent TOEFL score : 350

Test date: 1/31/2023

This certificate is valid for 2 years



Bandar Lampung, 2/1/2023
of Language Development Center

Hambang Budiwiranto