

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (STUDI KOMPARASI ANTARA HUKUM ISLAM DAN PERUNDANG - UNDANGAN) DI PT UNITEX TBK TAHUN 2019

Qori Marzullanenti¹⁾, Rubi Ginanjar²⁾, Rahma Listyandini³⁾

¹⁾Konsentrasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: qorimarzullanenti@gmail.com

²⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: rubi.ginanjar@gmail.com

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

³⁾Email: listyandini@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Banyak perusahaan yang tidak memasukan pasal-pasal terkait kesehatan dan keselamatan kerja di dalam buku Perjanjian Kerja Bersama dan ternyata banyak sekali didalam Al-Quran beserta Hadist yang membahas mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam aspek lingkungan kerja, aspek manajemen, aspek tenaga kerja. **Tujuan:** Untuk mengetahui keselarasan antara hukum islam dan peraturan perundangan dalam aspek lingkungan kerja, aspek manajemen dan aspek tenaga kerja yang tertuang dalam Buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT.Unitex Tbk tahun 2019. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan studi Gap Analisis yaitu perencanaan kegiatan di masa depan pada suatu perusahaan dan *deskstop study* yaitu melihat dokumen internal maupun eksternal milik perusahaan kemudian pengisian lembar *checklist* dalam melakukan pengambilan data serta wawancara mendalam dengan ahli agama, ahli hukum, HRD perusahaan, serikat pekerja, dinas tenaga kerja. **Hasil:** Penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga aspek didalam buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Unitex pada umumnya sudah selaras dengan hukum perundangan dan hukum islam. **Kesimpulan:** Adanya keselarasan 100% dalam aspek lingkungan kerja dengan hukum perundangan dan hukum islam, adapun dalam aspek manajemen pada umumnya 80% sudah selaras dengan hukum perundangan dan hukum islam, serta dalam aspek tenaga kerja kurang selaras dengan hukum islam dan hukum perundang-undangan karena presentase keselarasannya hanya 40% (rendah). **Saran:** Maka PT Unitex Tbk perlu lebih banyak lagi memasukan pasal terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja di dalam buku Perjanjian Kerja Bersama dan lebih memperhatikan tenaga kerjanya terutama tenaga kerja wanita.

Kata Kunci: PKB, hukum islam, hukum perundang-undangan, perlindungan hukum.

Pendahuluan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia

Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktivitas kerja (Harry Heriawan Saleh, 2005).

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Setiap manusia berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Berdasarkan ayat 90 surat An-Nahl, Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan melarang untuk melakukan kedzaliman di muka bumi, khususnya kedzaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain.

Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain (Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah, 2016).

Perundang-undangan yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya: (1) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja (2) Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan (3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan Islam adalah sama sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan di mana tempat kita bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Keselamatan kerja dalam Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya (*self control*), untuk menghindari bahaya pada saat bekerja. Dari pemaparan di atas, peneliti merasa tertarik perlu untuk mengkaji konsep perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan, mengingat sering terjadi kecelakaan kerja hingga berujung pada perselisihan antara pihak majikan dan pekerja dalam menyikapi masalah tersebut dan timbulnya penyakit akibat pekerja, Mengingat mayoritas warga negara Indonesia beragama Islam, penting untuk memasukan hukum agama.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *deskstop study* berupa melihat dokumen internal dan eksternal milik perusahaan kemudian pengisian lembar *checklist* dalam

Hasil Penelitian

Setelah peneliti menanyakan beberapa pertanyaan mengenai lingkungan kerja, manajemen dan tenaga kerja kepada ahli agama, ahli hukum, manajemen perusahaan dan serikat pekerja. Maka di dapat jawaban yang berbeda seperti berikut ini:

1. Hasil Wawancara Aspek Lingkungan

Kerja:

Islam memandang lingkungan kerja itu sebagai media ke dalam peraturan undang-undang terkait K3.

Kemudian ada kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap manusia salah satunya ibadah, didalam hukum islam ibadah saat bekerja itu dibahas. Bagaimana islam memberikan keringanan dan memfasilitasi setiap umatnya yang ingin beribadah. Kemudian peneliti ingin mengetahui sejauh mana hukum agama sudah di masukan ke dalam isi perundang-undangan serta didalam K3 sudah ada belum hukum agama yang dimasukan.

Oleh karena itulah penyusun ingin menulis skripsi yang berkaitan dengan hal tersebut dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Studi Komparasi Antara Hukum Islam Dan Perundang-Undangan)”.

pekerja dan dinas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan Gap Analisis yaitu perencanaan kegiatan di masa depan pada suatu perusahaan.

dimana seorang muslim atau muslimah bisa beraktifitas untuk menghasilkan suatu nilai atau kimah dalam bentuk materi. Hal itu

melakukan pengambilan data serta wawancara mendalam dengan ahli agama, ahli hukum, HRD perusahaan, serikat.

menjadikan lingkungan kerja didalam islam harus diperhatikan dengan cara menyediakan memfasilitasi dan juga menjaga agar lingkungan kerja bisa tetap aman dan sehat, aman nya itu dari segi pengadaan alat dari segi pemanfaatan dan juga pengelolaan, seperti pengelolaan limbah didalam suatu produksi yang harus diperhatikan juga didalam islam. Hukum bekerja antara laki-laki dengan perempuan itu berbeda yang dimana posisi bekerja di dalam islam bagi laki-laki itu adalah kewajiban sedangkan untuk perempuan adalah mubah. Artinya hal tersebut harus dipenuhi secara proposional, adanya lingkungan kerja tidak boleh sampai memicu terjadinya khalwat yaitu berduaan antara laki-laki dengan perempuan tanpa mahram.

(Ahli Agama)

Untuk menciptakan proses produksi yang aman harus dimulai dari SDM nya yang ikut serta dalam menata lingkungan kerja kemudian didukung dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja.

(Ahli Hukum)

2. Hasil Wawancara Aspek Manajemen:

Di dalam islam hal yang terkait dengan manajemen ataupun sistem organisasi adalah sesuatu yang mubah, artinya boleh untuk dijalankan.

(Ahli Agama)

Setiap perusahaan pasti membutuhkan manajemen, untuk menciptakan keserasian keselarasan dan untuk mengatur aktifitas pekerja di sebuah perusahaan setiap saat dengan harapan semua kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan tersebut sesuai dengan tujuan dan standar yang sudah.

Manajemen yang baik itu harus ada korelasi hubungan yang erat dari pihak manajemen seperti direksi dengan bawahannya yaitu para karyawan di perusahaan tersebut, manajemen yang menguntungkan bagi kedua belah pihak adalah manajemen yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Manajemen perusahaan itu akan diketahui baik ketika menerapkan hukum perundang - undangan dipelaksanakannya, kemudian pekerja yang patuh terhadap peraturan dari tiap-tiap divisinya dan peraturan yang dibuat di awal tadi tidak boleh melanggar ketertiban sosial, agama apa lagi pribadi.

(Ahli Hukum)

3. Hasil Wawancara Aspek Tenaga

Kerja:

Seseorang bisa mulai bekerja ketika sudah bisa produktif, didalam islam tidak dibahas secara jelas awal mulanya usia seseorang boleh bekerja, kalau dilihat dari rata-ratanya itu untuk laki-laki ketika dia sudah baligh yang dimana laki-laki menjadi wajib untuk bekerja. hak dan kewajiban dalam pandangan islam itu harus sesuai dengan syara' yaitu hukum atau aturan-aturan didalam islam. Salah satu aturan didalam islam mencangkup pekerjaan salah satunya akad yaitu suatu kesepakatan yang diambil oleh pekerja dengan perusahaan., pekerja dan pihak perusahaan harus mengetahui akad yang akan mereka buat.

(Ahli Agama)

Apabila hak tenaga kerja terpenuhi otomatis tenaga kerja lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa haknya sudah terpenuhi, kemudian keuntungan bagi perusahaan yaitu bisa menaikkan kualitas maupun kuantitas produksinya menjadi lebih baik dan bisa meningkatkan taraf penilaian

perusahaan tersebut di mata luar. Hukum di indonesia mengacu pada hukum kontinental yaitu hukum *civil law* yang mengacu pada belanda, karena negara indonesia dijajah oleh belanda beda seperti malaysia singapura yang menerapkan hukum *common law* karena dijajah oleh negara inggris. Untuk pembahasan PKB bisa dilihat di undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga bisa lihat di konvensi *International Labour Organization*.

4. Hasil Wawancara Umum Mengenai PKB PT Unitex:

Pembuatan PKB PT Unitex awalnya dari tahun 1987, sudah mengalami revisi sebanyak 12 kali. Proses pembuatan PKB sebelumnya berawal dari usulan dari serikat pekerja, usulan dari serikat pekerja itu didapatkan dari hasil usulan pekerja di perusahaan tersebut selanjutnya dirumuskan oleh serikat pekerja nasional di PT Unitex, setelah itu di rundingkan dengan pihak manajemen PT Unitex. Perjanjian kerjanya berupa tertulis yang dituangkan ke dalam buku PKB PT Unitex dan berlaku selama 2 tahun. Hukum islam yang dituangkan ke dalam PKB PT Unitex tidak ada yang spesifik, Untuk tuntutan di PT Unitex kebanyakan masalah tunjangan yang setiap tahun pasti ada perubahan. Selain tunjangan adapula masalah kesehatan. di dalam PKB pembahasan terkait K3 yang sudah dimasukan adalah organisasi P2K3, jadi P2K3 itu ada beberapa pasal dari mulai pasal 90 sampai 111 dan didalam P2K3 sudah dibuat bab-bab tersendiri yang didalam nya terdapat undang-undang mengenai K3, salah satunya undang-undang nomer 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Tabel 1 Perbandingan Isi PKB PT Unitek Terkait K3 Dalam Aspek (Lingkungan Kerja, Manajemen, Tenaga Kerja) Dengan Hukum Islam Dan Perundangan

NO	ISI PKB	PERUNDANGAN	HUKUM ISLAM
1.	<p>(Lingkungan Kerja) Pasal 919 Alat-alat Perlindungan</p> <p>Perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan yang diperlukan untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Helmet; 2. Tutup telinga; 3. Masker atau topeng gas; 4. Safety Belt; 5. Sarung tangan karet, kulit, katun; 6. Kacamata las, gerinda, chemical; 7. Pelindung dada; 8. Sepatu pengaman; 9. Mantel/jas hujan; 	<p>UU No. 1/1970 Keselamatan Kerja: Syarat-syarat Keselamatan (Pasal 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ mencegah dan mengurangi kecelakaan; ➢ mencegah dan mengurangi bahaya peledakan; ➢ memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja 	<p>Bekerja dengan tidak membahayakan orang lain“ Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain” (HR. Ibnu Majah dari kitab Al-Ahkam 2340). “Barang siapa yang membahayakan orang (lain), maka Allāh akan membahayakan dirinya, dan barang siapa yang memberatkan orang lain maka Allah akan memberatkannya.”</p>
2.	<p>Manajemen Pasal 90 Peraturan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja</p> <p>Pekerja dan Pengusaha harus mematuhi Peraturan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 pasal 13.</p>	<p>UU No. 1/1970 Keselamatan Kerja (Pasal 87)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. <p>Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; “bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (H.R Bukhari)</p>

3.	<p>Tenaga Kerja Pasal 94 Peraturan Pengawasan</p> <p>1. Kewajiban Pekerja :</p> <p>a. Seluruh Pekerja harus mentaati peraturan ini dan berkewajiba n berusaha untuk keselamatan diri sendiri dan menjaga kesehatan agar supaya dapat hidup sehat.</p>	<p>Kewajiban Dan Hak Tenaga Kerja (Pasal 12)</p> <p>Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja; ➤ Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan; ➤ Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; ➤ Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; 	<p>QS. AT TAUBAH AYAT 105</p> <p>Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat perlakuanmu, begitu juga Rasulnya, dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu lakukan”.</p> <p>Penjelasan: Tafsir al- Jalalain (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan- Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.</p>
----	---	--	--

Pembahasan

1. Aspek Lingkungan Kerja

Setelah mengetahui isi PKB terkait lingkungan kerja, didapat bahwa sudah selaras isi PKB Unitex dalam aspek lingkungan kerja dengan hukum islam dan perundangan.

Adapun hasil wawancara dengan Disnaker dikatakan:

“PKB ini konteksnya kan undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003, jadi hukum ketenagakerjaan itu yang jadi dasar melakukan aktifitas di buku pedoman PKB perusahaan tersebut”.

(Dinas Tenaga Kerja)

2. Aspek Manajemen

Tidak dicatumkan undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 18, 19 dan pasal 80 di dalam isi PKB mengenai tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetisi kerja setelah mengikuti lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, dan lembaga pelatihan kerja ditempat kerja. Tidak tercantum pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat

yang bersangkutan. Tidak tercantum perusahaan memberikan kebebasan untuk tenaga kerja dalam beribadah menurut agamanya masing-masing pekerja, yang sudah ada dan dijelaskan dalam QS Al-Jumu'ah ayat 10 .

Alasan: sudah di usulkan oleh pekerja kepada serikat pekerja tetapi tidak masuk dalam bahasan saat rapat PKB.

Adapun hasil wawancara dengan Disnaker dikatakan:

“Memang di dalam isi PKB, paling standar memuat undang-undang nomor 13 tahun 2003, dan boleh menambahkan undang-undang lain. Ketentuan beribadah untuk tenaga kerja juga di bahas disitu dan sudah ada aturannya, misalkan izin pernikahan sebetulnya sudah ada disitu. Jadi itu bukan memetik dari hukum agama, memang ada juga isi PKB yang isinya tenaga kerja berhak menjalankan ibadah menurut agamanya masing-masing. Jadi jangan didefinisikan itu ke agama. Jadi itu memang dibenarkan. Bagi karyawan yang ingin mengkhitan anaknya dapat izin 2 hari, yang akan melaksanakan ibadah agama islam naik haji umroh sesuai ketentuan yang ditetapkan pemerintah upah tetap dibayar selama 40 hari. Kalau umroh upah tidak dibayar, tapi dinyatakan tidak bolos di izinkan. Bisa juga diperusahaan lain misalkan dari agama kristen ada mau ziarah atau patikan, begitu pula dengan hindu ada yang mau ke india ke nepal kemudian yang budha ada yang mau ke beijing mungkin bisa aja. Jadi itu bukan khusus agama bukan. Memang itu ditegaskan di undang-undang 13. Undang-undang 13 sudah mengakomodir soal-soal yang terkait dengan agama tadi hari raya natal imlek jadi itu sudah di cover disitu. Adapun hukum islam atau hukum agama termasuk hukum perdata yang berbeda dengan hukum undang-undang di indonesia, jadi hanya ada beberapa terkait tuntunan ibadah yang sudah dibahas didalam undang - undang ketenaga kerjaan. Perusahaan juga tidak boleh memasukan

hukum agama islam kedalam PKB nya karena disetiap perusahaan tidak hanya orang islam saja yang bekerja tapi banyak juga dari agama lain yang bekerja diperusahaan tersebut, Perjanjian kerja ini kan berlaku menyeluruh. Jadi konotasi sara di ketenagakerjaan ini dihilangkan”.

(Dinas Tenaga Kerja)

3. Aspek Tenaga Kerja

Adapun peraturan yang tidak selaras karena tidak dibahas didalam PKB Unitex seperti tidak dicatumkan mengenai aturan pengurus yang harus memeriksakan kondisi mental tenaga kerjanya. Kemudian tidak tercantum peraturan dari pasal 67 berupa perlindungan perusahaan ketika mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, tidak tercantum pasal 23 berupa tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi, tidak tercantum pasal 68, 70, 76, 81, 82, 86 berupa larangan anak untuk bekerja kemudian larangan bekerja pada waktu 23.00 malam -07.00 pagi bagi tenaga kerja perempuan dibawah usia 18 tahun serta tidak tercantum perusahaan harus menyediakan transportasi bagi tenaga kerja perempuan saat ingin berangkat maupun pulang kerja, kemudian tidak tercantum serta tidak dijelaskan secara rinci mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan diperusahaan atau keringanan untuk pekerja perempuan yang mengalami haid, hamil, dan melahirkan.

Alasan: pekerja sudah mengusulkan kepada serikat pekerja, dan pihak serikat pekerja sudah membahas nya ketika rapat PKB, tetapi pihak perusahaan menolak karena butuh modal cukup besar.

Adapun hasil wawancara dengan Disnaker dikatakan:

“Hukum undang-undang selain undang-undang ketenagakerjaan bisa dijadikan referensi dalam pembuatan isi PKB, dimana hak kewajiban tenaga kerja dibahas,

kemudian waktu kerja, perayaan hari lebaran dari setiap agama yang berbeda- beda. Itu

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan Adanya keselarasan 100% dalam aspek lingkungan kerja dengan hukum perundangan dan hukum islam, adapun dalam aspek manajemen pada umumnya 80% sudah selaras dengan hukum perundangan dan

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini antara lain:

1. Pemerintah

Mengizinkan atau memperbolehkan untuk memasukan hukum islam kedalam undang-undang tenaga kerja, karena Indonesia mayoritas beragama islam dimana masih banyak perusahaan asing yang melarang pekerja lokal untuk beribadah bahkan perusahaan tersebut tidak menyediakan tempat beribadah umat islam seperti mushola. Karena yang kita tau, umat islam sehari melakukan ibadah shalat fardhu sebanyak 5 kali yang jelas lebih banyak dari agama lain. Beda dari waktu bahkan tempat, tenaga kerja yang beragama selain islam bisa melakukan ibadah seminggu sekali di hari libur dan di luar tempat kerja.

2. Perusahaan

Lebih memperhatikan tenaga kerjanya, karena tenaga kerja termasuk aset perusahaan dalam menghasilkan suatu produksi, jadi kalau tenaga kerjanya kurang difasilitasi maka etos

perlu dimasukan kedalam PKB”.

(Dinas Tenaga Kerja)

hukum islam, serta dalam aspek tenaga kerja kurang selaras dengan hukum islam dan hukum perundang-undangan karena presentase keselarasannya hanya 40% (rendah).

kerja bahkan produktivitas dalam bekerjanya pun akan menurun, yang kemungkinan dapat menimbulkan hal-hal yang bisa mengancam kesehatan dan keselamatan para pekerja. Dan PT unitex adalah perusahaan tekstil dimana tenaga kerja wanita lebih banyak, makanya perlu memberikan keringan untuk pekerja wanita serta memfasilitasi pekerja wanita sesuai dengan peraturan undang-undang yang sudah ada, demi menjaga kesehatan dan keselamatan kerja ketika mereka masih bekerja didalam perusahaan tersebut.

3. Serikat Pekerja

mengusulkan peraturan undang-undang terkait K3 ke dalam buku PKB, karena isi PKB PT Unitex terlalu fokus kepada pelatihan kebakaran saja. Padahal masih banyak kegiatan yang berhubungan dengan K3 yang harus dibahas bahkan dimasukan ke dalam buku PKB PT Unitex.

Daftar Pustaka

- [1] Afrida BR, M.S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [2] Al-Asqolani, Al-Hafid Ibnu Hajar, Bulugh al-Maram, Mesir, Al-Tijariyah Al-Kubrah, Ash-Shiddieqy, Hasby, T.M. (1967). *Pengantar Ilmu Fiqh*. Jakarta: CV. Mulia.
- [3] Departemen Agama RI. (2004). *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung: PT Diponegoro.
- [4] Eko Wahyudi, dkk. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- [5] Ghazaly Abdul Rahman, DKK.(2010). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- [6] Harry Heriawan Saleh. (2005). *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- [7] Indah Budiarti. (2008). *Perjanjian Kerja Bersama* Diakses pada 25 Februari 2019 www.psiapyounetwork.org
- [8] Lalu Husni. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Melania Kiswandari. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Muhammad Sa'ad bin Ahmad bin Mas'ud Alyubi. (1998). *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah wa,Alaqaatuhi bi al- Adillati al- Syar'iiyyati*. Jakarta: Jami' al- Huququ Mahfuzhat.
- [11] Nur Afrizal. (2007) . *Tafsir Al-Misbah Quraish Shihab*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- [12] Al-Mahalli Jalaluddin, As-Suyuthi Jalaludin. (2018). *Tafsir Jalalain*. Jakarta: Ummul Qura
- [13] Philipus M Hadjon. (1983). *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- [14] Prasetya, E. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat Tentang Kesehatan, Pendidikan dan Kreatifitas*. Abdi Dosen: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat 2 (1), 19-25.
- [15] Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*.
- [16] Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- [17] Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan*.
- [18] Sjahputra Tunggal Iman. (2009). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvindo.
- [19] Subkhi Yusuf. (2012). *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam* Malang: UIN Maliki Malang.
- [20] Syarifuddin Amir. (1997). *Ushul Fiqh*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- [21] Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [22] Zaeni Asyhadie. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers.