



Perlindungan Antara Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Gunbaster Nickel Industry)

Intan Delima¹, Nurenzy Turahmi², Ray Habib Bayhaqqi³, Zeinadib⁴, Bela Amelia⁵, Kristin Pasaribu⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: : ¹intandelima014@gmail.com, ²nurenzyturahmi@gmail.com, ³rayhabibbayhaqqi@gmail.com,
⁴zeinadib11@gmail.com, ⁵belaamelia1307@icloud.com, ⁶pasaribukristin987@gmail.com

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Received : 2024-08-18 Revised: 2024-08-20 Published: 2024-09-30	Allah sudah memberi perintah secara jelas bahwa pentingnya sikap adil kepada manusia dan larangan untuk berbuat zalim khususnya zalim kepada manusia selalu tenaga kerja yang dimana memiliki hak yang tidak boleh dilarang dan wajib diberikan berdasarkan persetujuan yang ada termasuk tentang perjanjian kerja baik di usaha kecil maupun perusahaan skala besar. Tujuan dari penulisan artikel ini ialah untuk membandingkan Perlindungan Antara Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Gunbaster Nickel Industry yang terjadi tahun 2023. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis kualitatif dengan instrument deduktif dan komparatif. Analisis deduktif ialah analisis dengan memaparkan data general untuk menyimpulkan dengan khusus. Sedangkan analisis komparatif adalah memaparkan krelasi dua fenomena dan pola pemikiran. Hasil penelitian membahas bahwa Proteksi hukum bermakna tersendiri bagi pekerja khususnya bagi pekerja tambang di PT GNI sebagai sarana regulasi yang diberikan negara untuk kepentingan khusus, misalnya dengan menetapkan kepentingan yang wajib dilindungi dalam suatu hak hukum. Pada ilmu hukum, hak disebut sebagai hukum subjektif sebab hak tersebut ialah dimensi aktif pada korelasi hukum yang diberikan oleh hkum objektif (norma, kaidah dan <i>recht</i>).
Kata kunci: <i>perbandingan, hukum positif, hukum islam, ketenagakerjaan</i>	

I. PENDAHULUAN

Untuk merealisasikan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting selaku pihak yang menjalankan tujuan pembangunan. Menurut Faiq et al, Tenaga kerja juga merupakan operasional dari suatu perusahaan, partner kerja serta aset dari perusahaan yang sekaligus merupakan investasi untuk perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas tenaga kerja juga merupakan hal yang paling penting untuk di bina agar mampu mengoptimalkan volume pembangunan (Hasan et al., 2023). Seiring dengan peran dan kedudukan tersebut maka dibutuhkanlah pembangunan pada di setiap aspek ketenagakerjaan sekaligus adanya perlindungan khusus bagi tenaga kerja yang sejalan dengan konstitusi yang ada untuk melindungi harkat dan martabat manusia. Sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya “sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebaikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”.

Dari ayat tersebut, Allah sudah memberi perintah secara jelas bahwa pentingnya sikap adil

kepada manusia dan larangan untuk berbuat zalim khususnya zalim kepada manusia selalu tenaga kerja yang dimana memiliki hak yang tidak boleh dilarang dan wajib diberikan berdasarkan persetujuan yang ada.

Selain kutipan ayat Al-Quran di atas, terdapat konstitusi yang ada di Indonesia terkait dengan regulasi untuk perlindungan Ketenagakerjaan salah satunya adalah undang-undang nomor 13 tahun 2003. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 ialah 1 regulasi yang isinya tentang ketenagakerjaan mencakup tenaga kerja, Hubungan kerja, hak Tenaga Kerja dan lain-lain. Dalam undang-undang tersebut juga tidak luput membahas tentang outsourcing. Dalam kutipan undang-undang tersebut isinya adalah perusahaan mampu menyerahkan separuh dari pekerjaan kepada perusahaan lain lewat perjanjian borongan atau penyedia jasa tenaga kerja yang diatur secara tertulis dan struktur kedua belah pihak (Suci Khotimatun Nikmah, 2023). Setelah dilegalkannya sistem outsourcing yang mengakibatkan kontroversi di antara pekerja dan pihak penyedia tenaga kerja, puncaknya adalah pada ketika Didi suprijadi yang merupakan pekerja di aliansi petugas pembaca materi listrik Indonesia membuat permohonan uji

materiil pada pasal 59, 64, 65 dan 66 di undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (Amala, 2018).

Uji tersebut sudah diantarkan kepada MK yang terintegrasi pada aliansi petugas pembaca meter listrik Indonesia yang di motif oleh Budi supribadi dan rekannya yang memiliki opini bahwa sistem tidak memberikan keadilan khususnya perlindungan hak yang wajib diperoleh oleh tenaga kerja. Perlindungan tersebut Tujuannya adalah untuk memberi jaminan kepada tenaga kerja untuk merealisasikan kesejahteraan kerja meskipun sampai saat ini masih ada permasalahan terkait ketidakrataaan keadilan salah satunya adalah tentang PT Gunbuster Nickel Industry.

PT Gunbuster Nickel Industry adalah perusahaan industri smelter nikel Indonesia yang ada di Morowali Sulawesi Tengah Indonesia. Kasus Ketenagakerjaan Bermula dari adanya end contract yang dilakukan PT. GNI terhadap beberapa karyawan dengan alasan ikut bergabung menjadi anggota serikat dan melakukan mogok kerja (Makasar, 2023).

Selain menuntut PT. GNI mempekerjakan kembali karyawan yang di end contract, aksi mogok kerja tersebut menuntut pula PT. GNI agar menerapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menolak pemotongan upah sepihak oleh PT. GNI serta menuntut pertanggungjawaban PT. GNI atas terjadinya kecelakaan kerja dalam kerja perusahaan yang menyebabkan hilang nya nyawa. Aksi mogok kerja berlangsung secara damai dan berakhir pada pukul 17.00 waktu setempat. Bersamaan dengan selesainya aksi mogok kerja tersebut, Minggu Bulu dan Amirullah langsung pulang ke tempat tinggalnya. Berakhirnya aksi mogok kerja tersebut ikut disaksikan oleh Kapolres Morowali beserta beberapa anggota kepolisian setempat.

II. METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian ini menerapkan metode penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang mengedepankan informasi dari buku, jurnal ilmiah dan pemberitaan yang fatual sehingga dapat dianalisis dan relevan terhadap dasar teori yang digunakan (Muhaimin, 2020). Penelitian ini berjenisnkan penelitian hukum yuridis normative. Penelitian ini dianalisis secara deskriptif analitis, yaitu mengungkapkan peraturan undang-undang yang akan diterapkan pada kasus yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan ada 2, yaitu data primer berupa hukum islam tentang ijarah dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya perlindungan outsourcing dan data sekunder, yaitu sumber pendukung atas penelitian ini yaitu berita tentang pelanggaran oleh PT GNI.

Metode analisis yang diterapkan adalah analisis kualitatif dengan instrument deduktif dan komparatif. Analisis deduktif ialah analisis dengan memaparkan data general untuk menyimpulkan dengan khusus (Rukhmana et al., 2022). Sedangkan analisis komparatif adalah memaparkan korelasi dua fenomena dan pola pemikiran. (Priadana & Sunarsi, 2021)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kronologi Kasus

Kecelakaan kerja kembali terjadi di pabrik pengolahan tambang nikel PT GNI. Bentuk pelanggaran tersebut peraturan jenis yaitu di mana seorang pekerja tewas dikarenakan adanya kecelakaan saat memasang saringan filter atau divisi Grinding smelter 1 PT GNI dan seketika api menyembur dari bawah disertai dengan batubara sampai menyerang karyawan tersebut yang mengakibatkan meninggal dunia dan 6 pekerja lain luka-luka. Ikan tersebut diduga dari adanya tahap pengelasan atau Welder kemudian adanya semburan api dari batubara yang menyerang orang-orang yang ada di dalam situ.

Kemudian belum genap 6 bulan tepatnya pada Januari 2023 ada korban lagi yaitu dua pekerja yang meninggal lagi akibat kebakaran smalter. Korban tersebut direbut oleh dataran Asia yang menyatakan bahwa sampai saat ini sudah ada 9 accident yang terjadi di PT GNI dan secara keseluruhan ada 60 kasus dan 50 diantaranya adalah korban tewas. Kecelakaan kerja di tambang nikel tersebut dilakukan pemantauan oleh safety sepanjang 10 juni sampai 7 Januari 2023 yang menyatakan bahwa akibat dari kecelakaan tersebut adalah dampak dalam bentuk peradaban ataupun kebakaran dan ada juga yang terlindas oleh alat berat saat bekerja (Makasar, 2023). Dari informasi yang diperoleh oleh penulis yaitu dari situs betahita.id menyatakan bahwa akumulasi ini masih dasar diberitakan di media dan mereka yakin bahwa peristiwa tersebut tidak dipublikasi. Peristiwa tersebut disebabkan oleh keadaan pekerjaan yang buruk dan juga adanya peristiwa yang tidak dilaporkan sehingga tidak transparan untuk melakukan pertanggungjawaban sekaligus penilaian hak-hak

yang harus diterima oleh korban selaku hak ketenagakerjaan. Diantara 60 korban tersebut selain WNI juga ada WNA Cina yang merupakan tenaga kerja asing yang direkrut oleh PT GNI. Menurut laporan Cina labor watch para tenaga kerja tersebut menjadi korban saat bekerja terjadi adanya tindakan eksploitasi. Tindakan eksploitasi tersebut terjadi pada TKA yang ada di beberapa pabrik smelter nikel di mana adanya terjadi penanganan paspor, duplikat kontrak kerja yang tidak diberikan kepada pekerja, para pekerja dipaksa bekerja 12 jam setiap hari tanpa libur dan istirahat Serta adanya denda berupa upah yang dipotong akibat dari kesalahan kecil sehingga upah tidak dibayar bahkan 3 sampai 4 bulan. Bahkan di beberapa kondisi pada pekerja Tiongkok yang hendak resign kembali ke negara tetapi tidak diberi izin dan terpaksa bekerja terus sampai berbulan. Bentuk pelanggaran ini terus terjadi sehingga di bulan Januari sampai April 2023, ada dua pengelola Serikat SPN cabang PT GNI serta 18 pekerja yang mengalami diskriminasi melakukan aksi mogok kerja tetapi perusahaan tidak mengakui adanya keberadaan Sarekat pekerja di dalamnya perusahaan tersebut dan melakukan Union busting atau pemberangusan Serikat.

B. Analisis Kasus PT GNI Menurut Hukum Islam

Kontrak kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dengan pihak perusahaan yang sudah disetujui secara tertulis maupun lisan (Nasution et al., 2021). Pengaplikasian kerja dengan sistem kontrak wajib diselenggarakan dan dapat ditinjau dalam hukum Islam, yaitu dalam tinjauan maqashid Syariah. Supaya tujuan pengaplikasian kerja dengan sistem kontrak sejalan dengan prinsip Syariah tersebut. Masalah Islamiyah yang direalisasikan lewat hukum Islam dan disahkan menurut nash agama yaitu masalah hakiki. Masalah ini berpedoman pada 5 pemeliharaan, yaitu memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan (Zunaidi, 2021). Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah maqashid alkhamasa.

Konsep maqashid Syariah dalam penelitian ini menggunakan teori maqashid al Syariah yang di kemukakan oleh Al-Imam al syathibi pada kitab yang memiliki judul al-muwafaqat (Mupida & Mahmatatun, 2021). Tujuan final dari konsep ini ialah untuk meraih kebaikan/kemaslahatan. Al-

mashlahah al-mursalah adalah kemaslahatan yang tidak dipaparkan atau dieliminasi oleh dalil islam. Saat ada satu masalah, maka syar'i Allah tidak mensyariatkan suatu regulasi.

Berhubungan dengan 5 landasan dasar ini, jiwa yang dipelihara akan didudukkan pada urutan kedua dan menjaga harta diurutan kelima. Sementara, pada bekerja seseorang akan mengutamakan harta daripada jiwanya, padahal pada Islam, kewajiban menjaga jiwa ialah hal yang general sebab jiwa harus dijaga supaya tidak terjadi kecelakaan. Kemudian, menurut Tanggareng T. berlandaskan pada doktrin normative Islam yang ada di Al-Qur'an dan hadist, maka konsep hak dan kewajiban tenaga kerja dapat diklasifikasikan dalam bentuk 4 point (Basana et al., 2023), yaitu :

- 1) Hak pekerja
- 2) Hak mendapat gaji/upah
- 3) Hak cuti dan pekerjaan yang diringankan
- 4) Hak mendapat proteksi/jaminan

Berdasarkan kasus yang sudah dipaparkan pada kronologi di atas, penulis menganalisis 4 poin, 3 diantaranya doktrin normatif Islam pada konsep Maqashid Syariah telah dilanggar oleh PT GNI. Pertama, hak pekerja. Hak pekerja adalah hak yang harus diterima oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan maupun lembaga apapun tanpa adanya pengecualian (Wibowo & Herawati, 2021). Pada kasus di atas hak yang tidak diterima oleh para karyawan PT GNI adalah hak atas perlindungan sebagai tenaga kerja. Seharusnya, perusahaan memberikan jaminan Keamanan saat bekerja walaupun untuk berjalan tersebut memiliki risiko yang cukup tinggi karena pekerjaan tersebut ada pada bidang pertambangan.

Perlindungan utama pada karyawan tambang biasanya adalah bentuk K3 atau keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya proteksi diri agar tetap semangat selama di lingkungan kerja. Pastinya para karyawan sudah mendapatkan hal tersebut namun yang perlu dianalisis dan dikaji di dalamnya adalah Apakah APD ataupun instrumen pendong diri tersebut masih layak pakai untuk para karyawan. Dan juga perlindungan diri tentunya harus disertai dengan adanya maintenance berkala atau pengecekan mesin di lokasi kerja karena apabila tersebut kurang dikelola dan adanya perintah dari atas perusahaan tersebut juga salah satu bentuk pelanggaran hak keamanan dan perlindungan sebagai pekerja. Sehingga hal tersebut bertentangan dengan norma-norma yang ada

dalam Alquran yaitu tidak memberikan hak penuh kepada pekerja.

Kedua, yaitu hak pelanggaran terhadap hak mendapat gaji atau upah. Pada kasus diatas, sudah diterangkan bahwa PT GNI melakukan pelanggaran terhadap hak Ketenagakerjaan yaitu terkait dengan pemotongan upah sepihak. Hal tersebut terjadi pada tenaga kerja asing yang bekerja di PT GNI yaitu para ptkl dari Tiongkok yang di mana khotbah tersebut dipotong akibat dari kesalahan kecil yang di luar dari kesengajaan dan juga bahkan tidak diberi upah sama sekali. Hal tersebut tentu merupakan perilaku zalim dan dosa pada agama Islam maupun agama manapun karena sudah melakukan eksploitasi atas keluar orang lain tanpa memberikan upah atau hak yang harusnya diterima.

Al-Munawi menjelaskan dalam kitab Faidhul Qodir:

(Berikan upahnya kepada pekerja) yaitu uang sewa atas pekerjaannya (sebelum keringatnya mengering), maka haram menunda-nunda dalam keadaan mampu. Maka perintah untuk memberinya sebelum keringatnya mengering hanyalah kiasan dari kewajiban bersegera setelah pekerjaan selesai jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat dan mengering. (Abdurrouf Al-Munawi, Faidhul Qodir Syarah al-Jami' ash-Shaghir [Beirut: Darul Kutub Al-Ilmiyah, 2018] juz I, halaman 694)

Sedangkan hukum mengurangi gaji buruh, secara makna sama dengan menghalangi atau tidak memberikan upah yang menjadi hak dari buruh. Dalam pandangan Islam, tindakan ini merupakan bentuk kezaliman yang diharamkan dan dinilai sebagai memperbudak dan merendahkan kepada sesama muslim.

Ketiga, yaitu pelanggaran atas proteksi/jaminan. Pada kasus diatas, banyak hal yang tidak diterima oleh pekerja akibat kecelakaan tersebut sehingga dikhawatirkan adanya ketidak transparan atas pemberian asuransi dari perusahaan kepada pekerja. Sudah seharusnya bekerja mendapatkan dana santunan dari perusahaan atas kecelakaan apapun yang dialami oleh pekerja selama itu masih di lingkungan kerja dan jam kerja. Pada kasus PT GNI, tenaga kerja tidak mendapat kompensasi sehingga perusahaan yang masuk kategori sebagai proyek strategis nasional ini justru menjadi tempat meninggalnya banyak karyawan akibat kecelakaan kerja. Atas kejadian berulang

ini sudah sepatutnya Pemerintah Indonesia memberikan sanksi tegas kepada PT GNI sesuai dengan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pemerintah terkait, serta memberikan sanksi pidana terhadap Manajemen PT GNI sesuai dengan Undang-undang No 1 tahun 1970 Pasal 15 ayat 2.

C. Analisis Kasus PT GNI Menurut Hukum Indonesia

Menurut undang-undang perlindungan hukum tenaga kerja nomor 13 tahun 2003, hanya terdapat 2 upaya untuk memberi proteksi pada pekerja/buruh (Febiola & Sitabuana, 2022). Pertama, melalui undang-undang perburuhan sebab adanya UU berarti ada proteksi dari negara dalam pemberian pekerjaan yang layak sebab ditempat kerja ada kesetaraan pembrian hak proteksi dan pemberian upah hingga adanya jaminan social sesuai pension. Dalam kasus GNI diatas, bentuk pelanggaran PT GNI pada UU Indonesia adalah dengan memotong upah tenaga kerja sepihak akibat adanya kesalahan kecil sehingga menyebabkan kerugian yang dialami pekerja karena tidak mendapat upah sesuai haknya bekerja.

Kedua, lewat serikat pekerja buruh (SP/SB) sebab melalui organisasi tersebut, buruh mampu menyalurkan aspirasi, bermusyawarah serta membuat tuntutan atas hak yang sudah seharusnya ia terima. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial, diantaranya melalui pasal berikut.

- a) Pasal 27 ayat 2 UUD 1945: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Pasal 28D ayat 2 UUD 1945: setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- c) Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945: setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Proteksi hukum bermakna tersendiri bagi pekerja khususnya bagi pekerja tambang di PT GNI sebagai sarana regulasi yang diberikan negara untuk kepentingan khusus, misalnya

dengan menetapkan kepentingan yang wajib dilindungi dalam suatu hak hukum. Pada ilmu hukum, hak disebut sebagai hukum subjektif sebab hak tersebut ialah dimensi aktif pada korelasi hukum yang diberikan oleh hukum objektif (norma, kaidah dan recht). Definisi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sudah dikelola pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu proteksi bagi pekerja/buruh yang berbentuk santunan berupa dana sebagai substitusi sebagian dari upah yang hilang atau berkurang serta bentuk empati sebagai dampak kondisi atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Proteksi/perlindungan ini ialah perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, yang sudah ada diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pemaparan atas pengupahan juga lebih lanjut dijabarkan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang didefinisikan atas penghasilan yang mampu memberikan dan merealisasikan kehidupan yang sejahtera secara pemenuhan sandang dan pangan adalah akumulasi penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil kerjanya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara layak. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di tinjau dari Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti diuraikan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda-beda. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa baik hukum islam dan hukum positif (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) sama-sama memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* dengan ciri masing-masing. Baik hukum islam dan hukum positif (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) berusaha memberikan perlindungan secara adil

dan menyeluruh kepada seluruh lapisan masyarakat terutama terhadap pekerja/tenaga kerja. Apabila perlindungan hukum tersebut ditaati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dapat dipastikan bahwa kedua hukum tersebut akan membawa kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi lainnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

A. Simpulan

1. Maslahat Islamiyah yang direalisasikan lewat hukum Islam dan disahkan menurut nash agama yaitu maslahat hakiki. Maslahat ini berpedoman pada 5 pemeliharaan, yaitu memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah maqashid alkhamsa.
2. Proteksi hukum bermakna tersendiri bagi pekerja khususnya bagi pekerja tambang di PT GNI sebagai sarana regulasi yang diberikan negara untuk kepentingan khusus, misalnya dengan menetapkan kepentingan yang wajib dilindungi dalam suatu hak hukum. Pada ilmu hukum, hak disebut sebagai hukum subjektif sebab hak tersebut ialah dimensi aktif pada korelasi hukum yang diberikan oleh hukum objektif (norma, kaidah dan recht).

B. Saran

Maslahat Islamiyah yang direalisasikan lewat hukum Islam dan disahkan menurut nash agama yaitu maslahat hakiki. Maslahat ini berpedoman pada 5 pemeliharaan, yaitu memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah maqashid alkhamsa.

Proteksi hukum bermakna tersendiri bagi pekerja khususnya bagi pekerja tambang di PT GNI sebagai sarana regulasi yang diberikan negara untuk kepentingan khusus, misalnya dengan menetapkan kepentingan yang wajib dilindungi dalam suatu hak hukum. Pada ilmu hukum, hak disebut sebagai hukum subjektif sebab hak tersebut ialah dimensi aktif pada

korelasi hukum yang diberikan oleh hukum objektif (norma, kaidah dan recht).

DAFTAR RUJUKAN

- Amala, A. (2018). *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Basana, S., Yamin, M., Kalo, S., & Nasution, F. A. (2023). Analisis Yuridis atas Klaim Hak Milik Atas Tanah oleh Instansi Pemerintah. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(1), 60–76.
- Febiola, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Analisis perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh di Indonesia. *Prosiding Serina*, 2(1), 535–542.
- Hasan, G., Wistiasari, D., Hasvia, T. G., De Utami, N. A., & Aulia, G. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Operasional: Managing Quality pada Indomaret. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 401–410.
- Makasar, L. (2023). *Buruh PT. GNI Didakwa Karena Memperjuangkan Hak Pekerja, Ancaman Serius bagi Pembela HAM*. <https://lbhmakassar.org/press-release/buruh-pt-gni-didakwa-karena-memperjuangkan-hak-pekerja-ancaman-serius-bagi-pembela-ham/>.
- Muhaimin, M. (2020). Metode Penelitian Hukum. *Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram*.
- Mupida, S., & Mahmadatun, S. (2021). Maqashid syariah dalam fragmentasi Fiqh muamalah di era kontemporer. *Al-Mawarid Jurnal Syariah Dan Hukum (JSYH)*, 3(1), 26–35.
- Nasution, M. S., Suhaidi, S., & Marzuki, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 415–431.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M. M., Tarigan, W. J., Mufidah, Z. R., Muhamad Arifin, M. H. I., Cahyadi, N., & S ST, M. M. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Rey Media Grafika.
- Suci Khotimatun Nikmah, S. K. N. (2023). *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT) DI PT. UNGARAN SARI GARMEN KABUPATEN SEMARANG. UNDARIS*.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Zunaidi, A. (2021). Wakaf keluarga perspektif uu no. 41 tahun 2004 dan Maqasid Al-usrah Jamal Al-din Atiyyah. *Mahakim: Journal of Islamic Family Law*, 5(2), 115–133.