

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang memakai prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Karena pada dasarnya, pemberian pelatihan bagi para karyawan salah satunya dengan memberikan pengetahuan yang spesifik, menambah keterampilan yang dapat bermanfaat dalam peningkatan penyelesaian pekerjaan.¹⁹

Menurut Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 yang dikutip oleh Sedarmayanti, pelatihan ialah sebagai bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal. Pelatihan dilakukan dalam waktu relatif singkat dan lebih fokus pada praktik daripada teori.²⁰

Hadari Nawawi menjelaskan jika makna pelatihan ialah program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan di dalam organisasi atau perusahaan.²¹

¹⁹ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet I (Jakarta: Mitra Wacan Media, 2012)

²⁰ Eka Kusuma Dewi dan Anggun Putri Romadhina, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Area Pluit Selatan," *JURNAL AKUNTANSI BARELANG* 7 (2022): 40.

²¹ Hadari Nawawi, *Pelatihan dan Penyuluhan di Tempat Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 7.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang beberapa makna dari pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya saat ini. Pelatihan dilakukan dengan materi yang telah ditentukan dan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Istilah "pelatihan" khususnya merujuk pada pegawai pelaksana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan merupakan proses pengajaran keahlian dan pengetahuan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mengubah sikap menjadi lebih positif.²²

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada instansi atau perusahaan. Kemampuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan terus meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut.²³

2. Indikator Pelatihan

Menurut Sedarmayanti berikut adalah indikator-indikator pelatihan:²⁴

a. Mengutamakan praktek daripada teori

Pelatihan memberikan penekanan lebih pada praktik daripada teori.

Perihal ini berarti memberikan penekanan pada kemampuan untuk

²² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005), 51.

²³ Devi Isna Hayati, "Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri," *Kebijakan dan Manajemen Publik 2* (2019): 43.

²⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 82.

melakukan apa yang dipelajari dalam situasi nyata, sehingga terbentuk keterampilan yang berhubungan dengan peristiwa yang dihadapi.

b. Pendidikan

Pelatihan merupakan upaya untuk menyediakan pembelajaran dan bimbingan kepada peserta didik guna mempersiapkan mereka untuk peran yang akan diemban di masa depan.

c. Prosedur sistematis

Pelatihan dilakukan dengan cara yang teratur dan terstruktur. Hal ini mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik secara teknis, baik melalui pengetahuan maupun keterampilan yang diperoleh.

d. Mempelajari pengetahuan

Pelatihan melibatkan pembelajaran dan penguasaan ilmu pengetahuan dalam suatu bidang yang disusun secara sistematis dengan menggunakan metode-metode tertentu.

Dengan indikator-indikator dalam pelatihan tersebut, pelatihan bisa dilakukan pengarahannya untuk memberikan banyak manfaat untuk berbagai aspek kehidupan seperti dalam bidang pendidikan, yang bisa menerapkan prosedur yang sistematis, memperoleh pengetahuan yang relevan, dan mengutamakan praktek dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam situasi kerja.

3. Prinsip dalam Pelatihan

Menurut Heidjrachman Ranupandojo beberapa prinsip-prinsip yang bisa memberikan pengaruh pada proses pemberian pelatihan meliputi:²⁵

²⁵ Heidjrachman Ranupandojo, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015), 39.

- a. Motivasi dimana semakin tinggi motivasinya seseorang dalam bekerja maka semakin cepat dalam mempelajari setiap keterampilan dan pengetahuan.
- b. Laporan kemajuan termasuk sebuah perihal yang begitu dibutuhkan guna mengetahui sejauh mana seorang pegawai mampu memahami pengetahuan yang baru.
- c. *Reinforcement* merupakan suatu keterampilan yang sedang dipelajari.
- d. Praktek ialah sebuah perihal yang sangatlah penting dalam mempraktekkan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja.
- e. Perbedaan dari setiap individual merupakan suatu pelatihan secara kelompok yang saling memiliki kelebihan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai terdapat faktor-faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan, yaitu sebagai berikut:²⁶

- a. Materi yang Dibutuhkan

Materi pelatihan harus disusun berdasarkan estimasi kebutuhan dan tujuan latihan. Materi tersebut harus mencakup pengajaran keahlian khusus dan menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta.

- b. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan harus dipilih dengan mempertimbangkan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Metode yang efektif dan sesuai akan membantu peserta dalam memperoleh dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan.

²⁶ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 56–57.

c. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan. Mereka juga perlu mencari sumber-sumber informasi lain yang relevan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

d. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

Sarana yang tersedia saat proses pembelajaran dan prinsip-prinsip pembelajaran yang diterapkan akan memengaruhi efektivitas pelatihan. Pedoman atau aturan yang jelas akan membantu proses belajar menjadi lebih efektif.

e. Peserta Pelatihan

Mempertimbangkan tipe pekerja dan jenis pekerjaan yang akan dilatih. Dengan memahami karakteristik peserta pelatihan, program pelatihan dapat disesuaikan agar lebih relevan dan efektif.

f. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan ialah langkah setelah pelatihan dilaksanakan. Evaluasi harus memperhitungkan tingkat reaksi peserta, tingkat belajar, tingkat perubahan perilaku kerja, tingkat dampak pada organisasi, dan nilai akhir dari pelatihan. Hal ini akan memberikan bantuan dalam mengevaluasi keberhasilan dan dampak dari program pelatihan.

B. Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3)

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja memiliki pentingnya dan menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Program kesehatan kerja yang baik akan memberikan

manfaat material bagi karyawan, seperti mengurangi absensi karena penyakit yang ditularkan oleh rekan kerja atau lingkungan kerja yang tidak sehat.²⁷ Selain itu, bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan menyenangkan juga dapat meningkatkan keberlangsungan kerja karyawan dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas.²⁸

Pada Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960 mendefinisikan mengenai makna dari kesehatan kerja sebagai kondisi kesehatan yang bertujuan untuk memastikan kesehatan yang optimal, baik secara fisik, mental, maupun sosial bagi masyarakat pekerja. Hal ini dilakukan dengan pencegahan dan pengobatan pada penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit umum.²⁹

Kesehatan kerja merupakan kondisi bebas dari gangguan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat timbul akibat faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan atau lingkungan yang menyebabkan stres atau gangguan fisik.³⁰

Kesehatan kerja adalah bidang spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja atau masyarakat memperoleh kesehatan yang optimal secara fisik, mental, dan sosial melalui tindakan preventif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh

²⁷ Sholikin, "*Aspek hukum keselamatan dan kesehatan kerja (k3) bagi tenaga medis dan kesehatan di masa pandemi*," 56.

²⁸ Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 27.

²⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1960 Tentang Pokok-Pokok Kesehatan Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa.

³⁰ Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2015), 78.

faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit umum. Dengan mengacu pada informasi di atas, penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dan menerapkan program kesehatan kerja yang baik untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.³¹

Kondisi kesehatan pekerja perlu menjadi perhatian utama karena mereka merupakan penggerak dan aset penting dalam perusahaan konstruksi. Kesehatan fisik yang optimal diperlukan agar tidak mengganggu kelancaran proses kerja. Menurut *International Labour Organization* (ILO) dan *World Health Organization* (WHO), kesehatan kerja adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja sebaik mungkin.³²

Tujuan dari kesehatan kerja adalah pencegahan terjadinya masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja, perlindungan pekerja dari risiko yang dapat merugikan kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis pekerja. Dalam hal ini, kesehatan kerja melibatkan penyesuaian pekerjaan dengan kebutuhan manusia dan sebaliknya, yaitu setiap individu harus dapat beradaptasi dengan tugas pekerjaannya.³³

Kesehatan kerja yakni mencakup aspek kesehatan fisik dan kesehatan mental. Hal ini melibatkan upaya atau usaha dalam mencegah terjadinya

³¹ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet I (Jakarta: Mitra Wacan Media, 2012), 157-158.

³² S. P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 90.

³³ Fitriana, "Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Ahmadaris," 176.

gangguan pada kesehatan yang disebabkan oleh kondisinya kerja, melindungi pekerja dari faktor-faktor risiko yang dapat merugikan kesehatan, serta menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis individu. Kesimpulannya, kesehatan kerja berfokus pada kesehatan fisik dan mental pekerja dalam konteks lingkungan kerja yang menyeluruh.³⁴

Kesehatan kerja bagi para pekerja atau karyawan akan melibatkan aturan dan upaya yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari kejadian yang dapat merugikan kesehatan dan moralitasnya selama bekerja dalam suatu hubungan kerja. Beberapa indikator kesehatan kerja yakni:³⁵

a. Kebebasan dari gangguan fisik dan psikologis

Keadaan di mana karyawan tidak mengalami gangguan fisik dan psikologis dari lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka.

b. Menjalankan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

Menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan kebosanan karyawan, sehingga membantu menghindari stres kerja.

c. Perlindungan bagi karyawan

Perlindungan karyawan melibatkan fasilitas yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan mereka. Hal ini dapat mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan, fasilitas kesehatan, serta jaminan sosial dan keamanan kerja karyawan.

³⁴ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2011), 47.

³⁵ Ary Dessler, *Manajemen Personalia* Cet.3, (Jakarta: Erlangga, 1997), 346

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja mencakup berbagai keadaan atau kondisi yang aman dan bebas dari risiko penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja, termasuk penggunaan mesin, peralatan, bahan, proses pengelolaan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja, dan metode kerja.³⁶ Risiko keselamatan kerja dapat timbul dari berbagai aspek lingkungan kerja, seperti bahaya kebakaran, sengatan listrik, potensi cedera fisik seperti luka, memar, keseleo, patah tulang, serta dampak terhadap penglihatan dan pendengaran.³⁷

Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 menetapkan dasar hukum yang mencakup semua aspek pekerjaan yang berpotensi memberikan bahaya, di semua jenis tempat kerja, termasuk darat, bawah tanah, permukaan air, dalam air, dan di udara di wilayah Republik Indonesia.³⁸

Keselamatan kerja berhubungan dengan aktivitas kerja manusia, baik dalam industri manufaktur yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan, proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara pelaksanaan pekerjaan. Hal ini juga berlaku dalam industri jasa yang melibatkan penggunaan peralatan teknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lainnya. Dengan demikian, keselamatan kerja mencakup berbagai aspek yang terkait dengan mesin, peralatan, alat kerja, bahan, proses pengolahan, landasan tempat

³⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014), 43.

³⁷ Sudalma, "Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja," 80.

³⁸ Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970

kerja, lingkungan kerja, serta cara pelaksanaan pekerjaan.³⁹ Adapun indikator-indikator keselamatan kerja menurut Yuliani meliputi:

- a. Metode kerja adalah serangkaian tata cara atau aturan yang harus diikuti oleh para karyawan dalam sebuah lembaga untuk mencegah kecelakaan kerja dan dampak negatif lainnya. Ini meliputi prosedur kerja yang aman, penggunaan alat pelindung diri (APD), pengaturan waktu dan jadwal kerja yang memadai, serta pemahaman tentang risiko yang terkait dengan pekerjaan tertentu.
- b. Lingkungan kerja mencakup lokasi di mana karyawan menjalankan aktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman dan sehat penting untuk mencegah kecelakaan dan kondisi yang membahayakan kesehatan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan termasuk kebersihan, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, suhu yang nyaman, pengendalian bahaya kimia atau bahan berbahaya, dan tata letak yang ergonomis.
- c. Mesin dan peralatan merupakan bagian paling terpenting dari kegiatan atau aktivitas operasional dalam proses produksi. Keselamatan kerja terkait dengan mesin dan peralatan mencakup pemeliharaan yang teratur, pemeriksaan keamanan, pelatihan dalam penggunaan yang benar, pengecekan fungsi dan kondisi mesin, dan pemahaman tentang potensi bahaya yang terkait dengan pengoperasian dan pemeliharaan peralatan tersebut.⁴⁰

Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu:

³⁹ Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), 1.

⁴⁰ HR Yuliani, *E-Learning Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Sleman: Deepublish, 2018), 36.

- a. Kondisi atau keadaan yang berbahaya mencakup berbagai faktor atau kondisi yang tidak aman dalam lingkungan kerja. Ini dapat meliputi mesin yang rusak atau tidak terjaga dengan baik, perakitan yang tidak sesuai standar keselamatan, penggunaan pesawat yang tidak benar, penggunaan bahan berbahaya tanpa perlindungan yang memadai, lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar keamanan (misalnya, kebocoran gas berbahaya), proses kerja yang berisiko tinggi, sifat pekerjaan yang membahayakan (misalnya, bekerja di ketinggian atau dalam ruang terbatas), dan cara kerja yang tidak aman atau tidak sesuai prosedur yang ditetapkan.
- b. Perbuatan yang berbahaya mencakup perilakunya para manusia yang dapat menyebabkan kecelakaan atau risiko kesehatan. Ini dapat mencakup kurangnya pengetahuan atau keterampilan manusia tersebut dalam melakukan tugas dengan aman, cacat tubuh yang tidak terlihat atau diketahui secara jelas yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja, kelelahan atau kelesuan yang mengurangi kewaspadaan, dan sikap serta perilaku yang tidak mematuhi aturan dan prosedur keselamatan yang ditetapkan.

Kedua kelompok ini merupakan faktor penyebab utama kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi kondisi berbahaya dalam lingkungan kerja serta memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran yang cukup untuk menghindari perilaku berbahaya. Melalui langkah-langkah pencegahan yang tepat, risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat

dikurangi dan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat dapat diciptakan.⁴¹

Adapun beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap keselamatan kerja dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman

- 1) *Layout* pabrik merujuk pada pengaturan mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses kerja.
- 2) Sistem penerangan yang memadai memungkinkan karyawan melihat dengan jelas objek yang sedang mereka kerjakan, mengurangi risiko terjadinya kecelakaan.
- 3) Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan keselamatan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan.

b. Tindakan yang tidak mematuhi keselamatan

- 1) Faktor manusia dapat menjadi faktor penyebab kecelakaan, seperti kebiasaan yang tidak memprioritaskan keselamatan dalam menggunakan peralatan. Pengamanan peralatan juga berperan penting dalam mencegah kecelakaan, termasuk penggunaan bahan dan peralatan yang tepat serta pemahaman terhadap metode kerja yang baik.
- 2) Penggunaan alat pelindung diri (APD) dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan juga merupakan cara pencegahan terhadap bahaya dan kecelakaan. Prosedur kerja adalah langkah-langkah yang

⁴¹ Candrianto, *Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2020), 28.

harus diikuti dalam menjalankan suatu tugas. Dengan mematuhi berbagai prosedur kerja yang ada, risiko kecelakaan dapat diminimalisir.

c. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan bagian integral dari manajemen secara keseluruhan. Terdapat unsur-unsur dalam manajemen K3, termasuk manusia, material atau bahan, mesin dan peralatan, dana, dan metode. Pendekatan pemecahan masalah digunakan untuk memastikan bahwa unsur-unsur tersebut memenuhi persyaratan keselamatan. Jika tidak, unsur-unsur tersebut dapat menjadi sumber bahaya yang meningkatkan risiko kecelakaan.

Penerapan manajemen K3 yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan. Hal ini melibatkan perhatian terhadap kondisi tempat kerja, perilaku karyawan, penggunaan APD yang tepat, serta penerapan prosedur kerja yang benar.⁴²

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER.05/MEN/1996, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan bagian integral dari sistem manajemen secara keseluruhan. Sistem ini mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan, menerapkan, mencapai, mengevaluasi, dan memelihara kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuannya adalah untuk

⁴² Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), 108.

mengendalikan risiko yang terkait dengan kegiatan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif.⁴³

Penerapan sistem manajemen K3 wajib dilakukan oleh kontraktor yang memiliki tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih, dan/atau memiliki potensi bahaya. Program manajemen K3 meliputi beberapa hal, antara lain:

a. Kepemimpinan dan administrasi

Melibatkan peran kepemimpinan dalam mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja, serta administrasi yang efektif dalam mengelola program K3.

b. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang terpadu

Mengintegrasikan aspek K3 ke dalam semua level dan fungsi organisasi.

c. Pengawasan

Awasi implementasi kebijakan dan prosedur K3 serta memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Analisis pekerjaan dan prosedur

Melakukan analisis pada berbagai pekerjaan yang telah dilakukan dan sudah mengembangkan berbagai prosedur kerja yang aman.

e. Penelitian dan analisis pekerjaan

Melakukan penelitian dan analisis terhadap faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan risiko kerja, serta mengembangkan langkah-langkah pencegahan yang sesuai.

⁴³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER.05/MEN/1996

f. Latihan bagi tenaga kerja

Melakukan pelatihan dan pembekalan kepada tenaga kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang aman.

g. Pelayanan kesehatan kerja

Menyediakan pelayanan kesehatan yang sesuai dan memantau kondisi kesehatan tenaga kerja.

h. Penyediaan alat pelindung diri

Memastikan ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri yang sesuai untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kerja.

i. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

Menggalakkan kesadaran dan partisipasi aktif tenaga kerja dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

j. Sistem pemeriksaan

Melakukan pemeriksaan rutin terhadap kondisi kerja dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur K3⁴⁴

3. Tujuan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna menjalankan aktivitas kerja di semua jenis dan tingkat pekerjaan. Hal ini berarti menciptakan kondisi kerja yang bebas dari risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan atau

⁴⁴ Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet. I, (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), 225.

penyakit akibat kerja. Tujuan ini mencakup perlindungan terhadap kecelakaan dan cedera fisik, serta penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor kerja.

- b. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Tujuan ini melibatkan semua elemen yang terlibat dalam lingkungan kerja, termasuk karyawan, manajemen, dan pihak terkait lainnya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
- c. Berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan. Tujuan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam setiap kegiatan pembangunan. Dengan memperhatikan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan, pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja akan menjadi bagian integral dari proses pembangunan yang berkelanjutan.

4. Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja sering kali dianggap sebagai peristiwa yang tidak terduga. Namun sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diprediksi atau diduga sebelumnya jika tindakan dan kondisi kerja tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk mematuhi kewajiban keselamatan dan mengatur peralatan serta perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang.

Undang-Undang Keselamatan Kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, merupakan undang-undang yang berlaku di seluruh wilayah

hukum Republik Indonesia dan menjadi dasar bagi semua peraturan keselamatan kerja yang ada di bawahnya. Meskipun namanya menyebutkan Undang-Undang Keselamatan Kerja, namun undang-undang ini juga mengatur masalah kesehatan kerja.⁴⁵

Pada tahun 1970, dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu VR.1910. Undang-undang ini memiliki beberapa perubahan mendasar:

a. Pendekatan yang lebih preventif

Undang-Undang ini lebih menekankan pada upaya pencegahan kecelakaan kerja daripada penanggulangan setelah kejadian terjadi. Hal ini mengisyaratkan pentingnya mencegah terjadinya kecelakaan kerja melalui tindakan preventif yang melibatkan pengamanan dan keselamatan dalam lingkungan kerja.

b. Perluasan ruang lingkup

Undang-Undang ini tidak hanya memberikan fokus pada pengamanan terhadap alat produksi, tetapi juga memperluas cakupan pengamanan keselamatan kerja pada aspek-aspek lainnya, seperti lingkungan kerja dan kesehatan.⁴⁶

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja memiliki tujuan yang jelas, yaitu mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Undang-undang ini mengutip konsiderasi dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan

⁴⁵ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* Cet.2, (Jakarta: Penerbit PPM, 2007), 1.

⁴⁶ Rudi Djatmiko, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Bandung: Kencana, 2016), 58.

perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Berdasarkan hal di atas maka bisa diketahui bahwa tujuan dan sasaran dari pada Undang-Undang Keselamatan Kerja seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 maka dapat diketahui antara lain sebagai berikut:⁴⁷

- a. Memastikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta semua orang lain yang berada di tempat kerja, sehingga mereka selalu dalam keadaan yang aman dan sehat.
- b. Memastikan penggunaan sumber daya produksi secara efisien, sehingga sumber-sumber produksi dapat dimanfaatkan dan digunakan dengan baik.
- c. Memastikan kelancaran proses produksi tanpa ada hambatan apapun.

Guna mencapai kondisi tersebut, penting untuk mencegah dan menanggulangi kecelakaan, termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah dan menangani kecelakaan di tempat kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup, serta meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.⁴⁸

5. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan sering lupa pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam bidang Hygiene Perusahaan Ergonomi dan Kesehatan

⁴⁷ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), 227.

⁴⁸ Susi Darmayanti, *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)* (Semarang: Graha Ilmu, 2020), 32.

Kerja (hiperkes). Padahal, kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan utama dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mencapai kesejahteraan bagi para buruh.⁴⁹ Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yakni:

- a. Menjadi alat untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal bagi semua tenaga kerja, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, maupun pekerja lepas.
- b. Upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit serta kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan, serta memelihara dan meningkatkan kesehatan gizi tenaga kerja. Selain itu, tujuan tersebut juga mencakup perawatan dan peningkatan efisiensi serta produktivitas tenaga manusia, serta memberantas kelelahan dan meningkatkan semangat dan kepuasan manusia. Selain itu, sistem ini juga memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan dari bahaya kontaminasi bahan-bahan yang terkait dengan proses industrialisasi, serta perlindungan masyarakat secara umum dari bahaya yang mungkin dihasilkan oleh produk industri.⁵⁰

Manfaat dari pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yakni sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja, karyawan akan merasa aman dan terlindungi, yang akan memicu motivasi dan kinerja kerja mereka.

⁴⁹ Djatmiko, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 42.

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2010), 162.

- b. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Dengan mengimplementasikan kesehatan dan keselamatan kerja, risiko kecelakaan kerja dapat berkurang, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
- c. Meningkatkan pengembangan dan pembinaan (SDM). Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan. Melalui penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan dan pembinaan SDM dapat dilakukan sehingga martabat karyawan sebagai manusia dapat diwujudkan.
- d. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan juga berdampak pada penentuan harga yang kompetitif, didorong oleh penghematan biaya produksi.⁵¹

Jadi selain mencegah kecelakaan dalam proses produksi, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan tingkatkan semangat, harmoni kerja, dan partisipasi karyawan yang berdampak positif pada peningkatan kinerja.⁵²

C. Asas Legalitas

Legalitas mengacu pada keabsahan hal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), legalitas didefinisikan sebagai perihal keadaan sah atau keberadaan yang diakui, selama tidak ada ketentuan yang mengatur sebaliknya.⁵³

Asas legalitas, seperti yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), menyatakan bahwa suatu perbuatan

⁵¹ Bambang Swasto, Arik Prasetya, dan Nela Pima Rahmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 (2014): 1–9

⁵² Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2012), 23

⁵³ Eddy Hiariej, *Asas Legalitas dan Penemuan Hukum dalam Hukum Pidana* (DKI Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 2.

atau tindakan tidak dapat dianggap sebagai tindakan pidana kecuali jika telah diatur oleh perundang-undangan yang berlaku atau sesuai dengan prinsip non obligat *lex nisi promulgate*, yang berarti hukum tidak berlaku kecuali telah diberlakukan.⁵⁴

Di sisi lain, ilegalitas merujuk pada keadaan atau keberadaan yang tidak legal, tidak sah, atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku. Ilegalitas merupakan lawan kata dari legalitas. Suatu perbuatan atau benda dikatakan ilegal jika tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁵

Kedudukan hukum mengacu pada posisi atau status subjek hukum atau objek hukum dalam suatu sistem hukum. Melalui kedudukan hukum, subjek hukum atau objek hukum memperoleh hak dan wewenang sesuai dengan statusnya. Kedudukan hukum menentukan bagaimana subjek hukum atau objek hukum dapat melakukan tindakan yang diizinkan atau tidak diizinkan oleh hukum. Dengan demikian, kedudukan hukum memiliki peran penting dalam menentukan aktivitas yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan oleh hukum.⁵⁶

D. Maqashid Syariah

Maqashid Syariah adalah konsep yang terdiri dari dua kata, yaitu *Maqashid* dan *As Syari'ah*. Secara etimologi, *Maqashid* berarti tujuan hukum, berasal dari kata *Qashada* yang berarti tujuan. Secara terminologi, *Maqashid* merujuk pada makna atau hikmah yang dikehendaki oleh Tuhan dalam setiap syariat Islam, baik yang bersifat umum maupun khusus, dengan tujuan

⁵⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana*, *Humanika* 1 (2019): 104.

⁵⁵ Hiariej, *Asas Legalitas dan Penemuan Hukum dalam Hukum Pidana*, 5.

⁵⁶ Adolf, *Hukum Penyelesaian Sengketa Internasional*, 53.

memastikan kemaslahatan bagi hamba-Nya baik di dunia maupun di akhirat.⁵⁷ Inti dari *Maqashid Syariah* adalah bahwa penetapan dan penerapan hukum Islam harus didasarkan pada kemaslahatan.

Konten *Maqashid Syariah* dapat dipahami dengan merujuk pada ungkapan Asy Syatibi, seorang pembaru *Ushul Fiqh* yang hidup pada abad ke-8 Hijriyah, yang secara sistematis mengelaborasi konsep *Maqashid Syariah* dalam bukunya *Al-Muwafaqat Usul al-Syariah*. Asy Syatibi menyatakan bahwa "Sesungguhnya syariat ditetapkan tidak lain untuk kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat".

Pada dasarnya, syariat dibentuk untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat. Syariat memelihara aturan dan memperkaya dunia dengan segala sarana yang akan membawa manusia menuju tingkat kesempurnaan, kebaikan, budaya, dan peradaban yang mulia, karena dakwah Islam adalah rahmat bagi semua manusia.

Puncak kedewasaan konsep *Maqashid* terletak pada karya Asy Syatibi. Dalam upaya mewujudkan kemaslahatan yang menjadi tujuan syariat, *Maqashid Syariah* harus mampu menjaga lima hal, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Islam mengatur peraturannya dengan tujuan agar kemaslahatan di dunia dan akhirat terwujud secara harmoni.⁵⁸

Terdapat tiga golongan kemaslahatan di dunia yang dapat dicapai atau dimanfaatkan, yaitu Kemaslahatan *Dharuriyat*, Kemaslahatan *Hajiyyat*, dan Kemaslahatan *Tahsiniyyat*. Penjelasan tentang ketiga golongan kemaslahatan di dunia yakni:

⁵⁷ Muhammad Saad, *Maqashidu al-Syariah al-Islamiyah*, (Riyadh: Daar al-Hijrah, 1998), 37-38.

⁵⁸ Rusydi, *Filsafat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: UIN SUKA, 2008), 210-211.

a. Kemaslahatan *Dharuriyat*

Kemaslahatan *Dharuriyat* merupakan kemaslahatan yang memiliki prioritas tertinggi karena jika kepentingan ini tidak terpenuhi, maka akan membahayakan kemaslahatan dunia dan akhirat. Kepentingan ini juga disebut sebagai kepentingan primer. Menurut Imam Asy-Syatibi, terdapat lima unsur yang harus dilindungi dalam mencapai kemaslahatan *dharuriyat*, yaitu menjaga agama, diri, nasab, harta, dan akal. Kelima unsur ini merupakan hal yang mutlak harus ada dalam kehidupan manusia, karena Allah SWT memerintahkan manusia untuk berusaha mencapai keberadaan dan kesempurnaannya.

1) Memelihara Agama

Salah satu unsur kemaslahatan *dharuriyat* adalah memelihara agama. Agama merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia, dan manusia seharusnya meyakini bahwa Allah SWT sebagai Pencipta, Penjaga, dan Pengatur kehidupan manusia. Oleh karena itu, agama perlu dijaga dan dipelihara dengan mewujudkannya serta meningkatkan kualitas keberadaannya. Segala kegiatan yang mengarah pada mewujudkan atau meningkatkan kualitas agama seseorang disebut sebagai maslahat. Hal ini juga ditegaskan dalam Al-Quran, di mana Allah SWT mendorong untuk mewujudkan dan menyempurnakan agama dalam rangka mendapatkan manfaat yang baik.

Dalam rangka memahami kemaslahatan *dharuriyat* dan unsur-unsurnya, diadakan upaya untuk memperhatikan, menjaga, dan meningkatkan kualitas agama pada diri manusia. Dengan demikian, dapat

mengakui pentingnya agama dalam kehidupan dan berupaya untuk memeliharanya.⁵⁹ Maka dari itu di dalamnya Al-Qur'an ditemui firmanNya Allah guna mewujudkan dan sempurnakan agama Islam dalam rangka *jalbu manfa'atin*, yakni:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang mukmin (yang sebenarnya) hanyalah mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjihad dengan harta dan jiwanya di jalan Allah. Mereka itulah orang-orang benar. (Al-Hujurat : 15).⁶⁰

Dan pada surat *al-Hadid* ayat 28 juga dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَأَمِنُوا بِرَسُولِهِ يُؤْتِكُمْ كِفْلَيْنِ مِنْ رَحْمَتِهِ وَيَجْعَلْ لَكُمْ نُورًا تَمْشُونَ بِهِ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan berimanlah kepada Rasul-Nya (Nabi Muhammad), niscaya Allah menganugerahkan kepadamu dua bagian dari rahmat-Nya dan menjadikan cahaya untukmu yang dengan cahaya itu kamu berjalan serta Dia mengampunimu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.⁶¹

2) Memelihara Jiwa

Jiwa makhluk hidup adalah hal yang paling berharga dalam kehidupan di dunia ini. Oleh karena itu, pemilik jiwa tersebut harus tetap memelihara keberadaan dan meningkatkan kualitas jiwa mereka dalam rangka mencapai manfaat yang baik. Dalam Al-Quran, terdapat ayat-ayat yang memerintahkan untuk menjaga dan melindungi jiwa serta kehidupan.⁶² Salah satu contohnya adalah ayat 6 surat at-Tahrim yang

⁵⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jilid 2 (Jakarta: Kencana Pers, 2014), 233.

⁶⁰ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2015), 451.

⁶¹ Hidayatulloh, 583.

⁶² Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah : Fiqh Muamalah*, 27.

berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan."⁶³

Selain itu, terdapat pula ayat-ayat Al-Quran yang melarang manusia, dalam rangka mencegah kerusakan (*daf'al-mafsadah*), untuk merusak diri sendiri atau orang lain atau terjerumus dalam kehancuran, karena tindakan tersebut bertentangan dengan kewajiban untuk menjaga dan memelihara diri.⁶⁴ Dalam hal merusak diri sendiri, Allah melarangnya sebagaimana yang tertera dalam ayat 195 surat *al-Baqarah*:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ . وَأَحْسِنُوا . إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : "Dan belanjakanlah (hartamu) di jalan Allah dan janganlah kamu membuang dirimu ke dalam kebinasaan dengan tanganmu sendiri, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."⁶⁵

3) Menjaga Akal

Salah satu unsur penting dalam kehidupan manusia adalah akal. Akal membedakan manusia dengan makhluk Allah lainnya. Oleh karena itu, Allah memerintahkan umat manusia untuk selalu menjaga akal mereka. Segala tindakan yang mendorong keberadaan dan kesempurnaan akal dianggap sebagai perbuatan baik atau manfaat dalam rangka

⁶³ Hidayatulloh, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, 630.

⁶⁴ Kosim Maimun, *Moderasi Islam Indonesia* (Yogyakarta: LKiS, 2019), 63.

⁶⁵ Hidayatulloh, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, 194.

mencapai manfaat yang baik. Salah satu nikmat dari kualitas akal adalah menuntut ilmu atau belajar.⁶⁶

Allah dalam Al-Quran telah memberikan petunjuk yang mendorong manusia untuk menuntut ilmu. Contohnya, terdapat ayat 11 surat *al-Mujadalah* yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” berilah kelapangan, niscaya Allah akan memberikan kelapangan juga untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.⁶⁷

Sementara itu, dalam rangka mencegah kerusakan dan penurunan fungsi akal, Allah melarang segala hal yang menyebabkan kerusakan, seperti mengkonsumsi minuman yang memabukkan.⁶⁸ Larangan Allah terhadap minum khamar dijelaskan dalam ayat 90 surat *al-Maidah*:

إِلَّا الَّذِينَ يَصِلُونَ إِلَى قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ مِيثَاقٌ أَوْ جَاءُوكُمْ حَصِرَتْ صُدُورُهُمْ
أَنْ يُقَاتِلُوكُمْ أَوْ يُقَاتِلُوا قَوْمَهُمْ ۗ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَسَلَّطَهُمْ عَلَيْكُمْ فَلَقَاتِلُوكُمْ ۚ فَإِنْ
اعْتَرَلُوكُمْ فَلَمْ يُقَاتِلُوكُمْ وَالْقَوَا إِلَيْكُمْ السَّلَامَ ۖ فَمَا جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ عَلَيْهِمْ سَبِيلًا

Artinya : Kecuali, orang-orang yang menjalin hubungan dengan suatu kaum yang antara kamu dan kaum itu ada perjanjian (damai, mereka jangan dibunuh atau jangan ditawan). (Demikian juga) orang-orang yang datang kepadamu, sedangkan hati mereka berat untuk memerangi kamu atau memerangi kaumnya. Seandainya Allah menghendaki, niscaya Dia berikan kekuasaan kepada mereka untuk menghadapi kamu sehingga mereka memerangimu. Akan tetapi, jika mereka membiarkanmu (tidak

⁶⁶ Yoga Latif, *Islam Dan Radikalisme* (Islamuna: Jurnal Studi Islam 1 2020), 236.

⁶⁷ Hidayatulloh, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, 348.

⁶⁸ Nurul Huda, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), 53.

mengganggumu), tidak memerangimu, dan menawarkan perdamaian kepadamu (menyerah), Allah tidak memberi jalan bagimu (untuk menawan dan membunuh) mereka.⁶⁹

4) Menjaga Harta

Kekayaan seseorang sebaiknya berasal dari perbuatan baik, karena harta yang baik akan memberikan dampak positif dalam kehidupan. Oleh karena itu, dalam mencari harta, sebaiknya dilakukan dengan cara yang baik pula. Ketika usaha dilakukan dengan baik dan benar, maka hasil yang didapatkan pun akan baik dan benar pula.

5) Menjaga Keturunan

Hakikatnya, semua harta benda di dunia ini adalah kepunyaan Allah SWT. Namun, dalam Islam, diberikan hak kepada setiap individu untuk memiliki harta tersebut dengan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan dalam syariat Islam, seperti melalui transaksi jual beli, perdagangan, sewa, pinjam-meminjam, dan sebagainya. Agama Islam juga telah mengatur dan melarang praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kejujuran, seperti penipuan, riba, pencurian, dan sejenisnya.⁷⁰

b. Kemaslahatan *Hajiyyat*

Secara etimologi kemaslahatan ini mengacu pada kebutuhan sekunder. Meskipun ketiadaan kebutuhan ini tidak akan mengancam keselamatan, namun kehidupan akan menjadi lebih sulit tanpa kebutuhan tersebut. Dalam Islam, terdapat prinsip hukum berusaha untuk meringankan beban, yang

⁶⁹ Hidayatulloh, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*, 293.

⁷⁰ Irfan Syauqi Beik dkk, *Ekonomi Pembangunan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 28.

bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan hukum tanpa adanya tekanan atau pembatasan yang berlebihan.

c. Kemaslahatan *Tahsiniyyat*

Secara harfiahnya kemaslahatan ini mengacu pada kemaslahatan sekunder. Artinya, jika kepentingan ini tidak terpenuhi, tidak akan menimbulkan kerugian atau kesulitan yang signifikan bagi kelangsungan hidup. Kemaslahatan ini dapat dianggap sebagai kemaslahatan pelengkap yang bertujuan untuk mendorong dan mewujudkan kebiasaan yang terpuji atau nilai-nilai yang lebih tinggi dalam kehidupan.⁷¹

⁷¹ Yusuf, Al-Qaradhawi, *Fiqh Maqashid Syari'ah*, (Jakarta: 2007, Al-Kautsar), 146-147.