

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH
(Studi Analisis Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Syariah Jurusan Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah Dan
Hukum UIN Sumatera Utara**

Oleh :

RAMA YANTI

NIM: 25.15.3.002



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020 M/ 1441 H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAMAYANTI
Nim : 25.15.3.002
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Jurusan : Hukum Pidana Islam (Jinayah)
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA
UNTUK BERIBADAH (Studi Analisis Hukum
Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah hasil karya saya kecuali kutipan-kutipan yang di dalamnya disebutkan sumbernya. Saya bersedia menerima segala konsekuensinya apabila pernyataan ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 07 Agustus 2020

RAMA YANTI
NIM. 25.15.3.002

PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH
(Studi Analisis Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam)

SKRIPSI

Oleh :

RAMAYANTI
NIM. 25.15.3.002

Menyetujui:

PEMBIMBING I

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum
NIP. 19810828 200901 1 011

PEMBIMBING II

Drs. Ishaq, MA
NIP. 19690927 199703 1 002

Mengetahui :
Ketua Jurusan Jinayah
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sumatera Utara

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum
NIP. 19810828 200901 1 011

IKHTISAR

Skripsi ini berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH (Studi Analisis Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam)**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana ketentuan pelaksanaan hak pekerja untuk beribadah. Berangkat dari beberapa pelanggaran hak beribadah pekerja yang terjadi di Indonesia, penulis mencoba mengkaji dari kasus-kasus yang penulis paparkan, hal apa yang menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hak beribadah melalui tinjauan peraturan perundang-undangan dan hukum Islam. Penulis juga membahas mengenai akibat hukum apabila seseorang/pengusaha yang menghalangi hak pekerja untuk beribadah, serta faktor penghambat pemenuhan hak pekerja untuk beribadah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dan kepustakaan (*library research*) dengan melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan kitab-kitab fiqih yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif analitik, yakni memfokuskan terhadap kasus-kasus pelanggaran hak pekerja untuk beribadah yang sudah sebelumnya terjadi di Indonesia, kemudian di analisa berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hukum Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hak pekerja untuk beribadah telah diatur dan dijamin dalam berbagai instrumen hukum di Indonesia, baik menurut hukum Islam maupun peraturan perundang-undangan. Setiap pekerja maupun pengusaha diwajibkan mengetahui hak-hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, serta mengetahui faktor penghambat pemenuhan hak pekerja untuk beribadah.

Kata Kunci : Hak Pekerja, Ibadah, Peraturan Perundang- undangan, Hukum Islam

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmnairrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ajaran Islam guna menyelamatkan manusia dari kejahatan menuju hidayah dalam naungan Allah SWT.

Akhirnya dengan bantuan dari segala pihak skripsi inipun dapat penulis selesaikan dengan segala kekurangannya penulisan skripsi inipun tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, tidak ada kata yang pantas dapat penulis ungkapkan kecuali terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang Tua, Bapak dan Ibu yang tak henti-hentinya memberikan dorongan baik materil maupun moril dan tidak pernah bosan mendoakan penulis dalam menempuh Studi dan mewujudkan cita-cita.
2. Prof. Dr. Saidurrahman, MA. Rektor UIN Sumatera Utara Medan.
3. Dr. Zulham, M.Hum. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan
4. Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum. Ketua Jurusan Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.

5. Dosen Pembimbing I, Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum, dan Dosen Pembimbing II, Drs. Ishaq MA, yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penulisan skripsi.
6. Terimakasih kepada para narasumber yang telah bersedia memberikan waktunya untuk memberikan sedikit informasi mengenai penelitian penulis.
7. Para Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberi pengetahuan kepada penulis dalam menempuh studi di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.
8. Saudara-saudara, adik-adik penulis dan orang-orang terdekat yang terus memberikan doa dan dorongan.
9. Kepada kaum kerabat, teman-teman dan adik junior penulis yang telah mendoakan terimakasih banyak.

Mudah-mudahan Allah S.W.T. membalas semua amal kebaikan dan keikhlasan mereka sebagai amal shalih kelak di akhirat. Kritikan dan saran yang bersifat membangun dan melengkapi karya tulis ini sangat saya harapkan dari berbagai pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Medan, 07 Agustus 2020

Penulis

RAMAYANTI
NIM. 25.15.3.002

DAFTAR TRANSLITERASI¹

1. Bila dalam naskah Tesis ini dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab akan ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

ARAB		LATIN	
Konsonan	Nama	Konsonan	Keterangan
ا			Tidak dilambangkan (<i>half madd</i>)
ب	B	B	Be
ت	T	Th	Te
ث	Ts	Th	Te dan Ha
ج	J	J	Je
ح	Ch	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kh	Kh	Ka dan Ha
د	D	D	De
ذ	Dz	Dh	De dan Ha
ر	R	R	Er
ز	Z	Z	Zet

¹Maftukhin, et.all., *Pedoman Penyusunan Skripsi*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung, 2011), hal. 77

س	S	Sh	Es
ش	Sy	Sh	Es dan Ha
ص	Sh	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dl	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Th	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dh	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gh	Gh	Ge dan Ha
ف	F	F	Ef
ق	Q	Q	Qi
ك	K	K	Ka
ل	L	L	El
م	M	M	Em
ن	N	N	En
و	W	W	We
ه	H	H	Ha
ء	A	’	Apostrof
ي	Y	Y	Ye

2. Vocal rangkap dua diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:
 - a. Vocal rangkap (سَوَّ) dilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
 - b. Vocal rangkap (سَيَّ) dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.
3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya (الْفَاتِحَةُ = *al-fāṭiḥah*), (الْعُلُومُ = *al-‘ulūm*), dan (قِيمَةٌ = *qīmah*).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya (= ḥaddun), (= saddun), (= ṭayyib).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya (الْبَيْتُ = *al-bayt*), (السَّمَاءُ = *al-samā’*).
6. *Tā’marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā’ marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya (رُؤْيَةُ الْهَيْلَالِ = *ru’yat al- hilāl*).

7. Tanda apostrof (‘) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya (رُؤْيَةٌ = *ru’yah*), (فُقَهَاءٌ = *fuqahā’*).

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan	i

Persetujuan	ii
Pengesahan	iii
Ikhtisar	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Batasan Penelitian	7
F. Tinjauan Pustaka	7
G. Kerangka Teoritis	9
H. Hipotesis	10
I. Metode Penelitian.....	11
J. Sistematika Penelitian	13
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM, TENAGA KERJA, DAN	
IBADAH	15
A. Perlindungan Hukum	15
B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.....	15
C. Hak Dan Kewajiban Pekerja.....	17
D. Perlindungan Pekerja.....	21
E. Perjanjian Kerja.....	23
F. Kontrak Kerja.....	27
G. Tinjauan Tentang Ibadah	28

BAB III HAK BERIBADAH DALAM KETENTUAN HUKUM PIDANA POSITIF DAN HUKUM PIDANA ISLAM.....	36
A. Ketentuan Hukum Positif Mengenai Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah	36
1. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang....	36
2. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	37
3. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia	38
B. Ketentuan Hukum Islam Mengenai Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah	38
a) Definisi Hak	39
b) Macam-Macam Hak	39
C. Bekerja Dalam Pandangan Islam	41
a. Bekerja itu wajib	41
b. Pekerjaan yang haram.....	42
c. Pekerjaan yang sunnah	42
d. Pekerjaan-pekerjaan yang makruh	42
e. Pekerjaan-pekerjaan yang mubah.....	43
D. Hak Tenaga Untuk Beribadah.....	43
E. Akibat Hukum Bagi Pelanggar Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah..	46
BAB IV KASUS DAN PENYELESAIAN HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH.....	58

A. Penyelesaian Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah	49
B. Faktor Penghambat Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah	65

BAB V PENUTUP **68**

A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak zaman dahulu manusia sudah memikirkan tentang kedudukan dirinya sendiri. Manusia berpendapat, bahwa kemerdekaan dan kebebasan dirinya adalah suatu hal yang mutlak perlu. Oleh karena itu, terdapat pendapat yang mengatakan bahwa manusia itu sebagai mukhayyar, yaitu ia dapat melaksanakan pekerjaan yang dipilih semata-mata dengan iradah dan kemauannya, pendapat lain yang mengatakan bahwa manusia itu hanyalah musayyar (mengikuti apa-apa diperintahkan).² Baik manusia sebagai mukhayyar atau musayyar, manusia tersebut harus melaksanakan sesuai yang diperintahkan oleh Allah Swt. agar perbuatan tersebut bernilai ibadah dan mendapatkan ridha dari Allah Swt.

Ibadah secara umum termasuk segala bentuk hukum, baik yang dapat dipahami maknanya (ma'qulat al-ma'na) yaitu hukum yang menyangkut dengan muamalah, seperti: jual-beli atau bekerja, maupun yang tidak dapat dipahami maknanya (ghair ma'qulat al-ma'na), seperti: shalat, puasa dan lain-lain. Salah satu ibadah yang dapat dipahami maknanya adalah bekerja/memperoleh pekerjaan apabila diniatkan untuk beribadah dan semata-mata karena Allah Swt.

Di Indonesia dalam konstitusi negara, yaitu Undang-Undang Dasar 1945 telah diatur mengenai kebebasan umat beragama dalam melaksanakan ibadahnya. Indonesia juga sebagai negara dengan berbagai macam suku, ras, bahasa dan agama, mengutamakan Bhineka Tunggal Ika dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Indonesia sebagai negara hukum juga memberikan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan diskriminatif³, baik itu pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum.⁴

² Sayid Sabiq. ed, *Al 'aqaid al Islamiyah*. Penerjemah Moh Abdai Rathomy. *Aqidah Islam Pola Hidup Manusia Beriman*. (Bandung: Diponegoro, 1974), cet.2, h.157-159.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2003), h.55.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Mataram: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.22.

Hukum Indonesia adalah keseluruhan hukum positif (baik itu UUD, UU atau peraturan lainnya). Indonesia sebagai sebuah sistem hukum yang sedang berlaku di Indonesia dalam garis besarnya (hukum positif sebagai objek).⁵ Adapun subjek hukum adalah suatu yang menurut hukum dapat memiliki hak dan kewajiban yang memiliki kewenangan untuk bertindak, seperti manusia/orang pribadi (*natururlijke persoon*), atau badan hukum (*rechts persoon*).⁶

UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.⁷ Dengan kata lain, para pekerja yang menerima perlakuan yang meberatkan biasanya mereka yang datang dari akibat urbanisasi, karena masyarakat desa pindah ke kota dengan keinginan memperbaiki nasib dikota-kota besar, namun belum memiliki keterampilan (*skill*) sehingga masyarakat desa tersebut tidak dapat bersaing dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada.⁸ Namun hal itu hanya sebageian kecil. Secara konstseptual, peningkatan daya saing tenaga kerja sebenarnya merupakan bagian dari pembangunan. Tenaga kerja memang memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, infrastruktur, dan *government*.

Tenaga kerja menjadi faktor yang mendorong dan mempercepat naikturunnya daya saing suatu perekomonian.⁹ Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja/buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan,

⁵ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, (Pangkalpinang: Kencana, 2015), h.5.

⁶ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, h.9-10.

⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, (Medan: Ghalia Indonesia, 2010), cet.1, h.61.

⁸ Rizki Herdian Zenda dan Suparno, *Perenan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2, No.1, 2017, h.371

⁹ Latif Adam, *Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas*, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 11, No. 2, Desember 2016, h. 72.

baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.¹⁰ Namun dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang dicita-citakan.

Hal ini, terbukti banyaknya kasus unjuk rasa, pemogokan yang dilakukan pekerja/buruh yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan.¹¹ Secara yuridis, hubungan pekerja dengan pengusaha adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur, maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambahaan, dan peruluran dilarang, karena memang tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Namun, secara sosiologis, pekerja/buruh tidaklah bebas sebagai seseorang yang mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja, seseorang pekerja kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja.¹²

Pemberitaan mengenai pekerja/buruh cukup menghiiasi media massa. Belum selesai masalah pertama, muncul masalah kedua, ketiga dan seterusnya yang tidak kunjung menemukan titik terang. Permasalahan buruh tersebut, dimulai dari kesejahteraan, PHK, dan masih banyak permasalahan lain yang kemudian memunculkan marginalisasi buruh.¹³ Pada beberapa waktu belakangan ini, pemberitaan cukup ramai dengan hak tenaga kerja untuk beribadah yang belum terpenuhi sepenuhnya, misalnya dalam fenomena pelarangan menggunakan jilbab yang terjadi di toko pakaian Tiara di Mall Mataram, yaitu karyawan tersebut harus menanggalkan jilbabnya apabila ingin tetap bekerja menjadi pelayan toko tersebut, serta kasus tentang shalat dimana manajemen perusahaan mengadakan rapat unit, dimana pekerjanya

¹⁰ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.15.

¹¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, h.15.

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Mataram: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.17.

¹³ Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal Informasi, Vol. 16, No. 2, 2010, h.1.

wajib mengikuti rapat tersebut, namun rapat tersebut mengganggu waktu shalat pekerja.¹⁴

Pelarangan terhadap hak pekerja untuk beribadah ini juga terjadi di Sulawesi Tengah, yaitu mengenai kasus pelarangan karyawannya untuk melaksanakan shalat jumat, dimana pihak perusahaan meminta untuk karyawannya secara bergantian untuk shalat, kasus ini terjadi pada perusahaan tambang Cina.¹⁵ Ironisnya pekerja/buruh yang cukup memiliki kontribusi untuk menopang perekonomian negara ini. Namun kontribusinya tidak mendapatkan apresiasi, terbukti dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan pekerja/buruh terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan.¹⁶

Dari kedua kasus tersebut, merupakan sebagian kecil yang terdapat di Indonesia ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menjadi senjata ampuh untuk membungkam para pekerjanya.¹⁷ Tidak bisa dipungkiri diantara permasalahan mengenai kesejahteraan pekerja ini merupakan masalah sensitif yang selalu dibicarakan karena menyangkut masalah kehidupan seseorang.¹⁸ Dalam Islam, beribadah kepada Allah Swt. adalah kewajiban bagi setiap umat muslim. Di antara ibadah-ibadah kepada Allah Swt. shalat adalah salah satu ibadah yang paling vital, tak hanya shalat tapi dalam Islam ibadah-ibadah lain juga merupakan kewajiban bagi umat muslim untuk melaksanakannya.

Kadangkala pekerja/buruh tidak bisa menuntut apa-apa karena hidup mereka bukan ditangan mereka. Mungkin yang hanya bisa membantu pekerja adalah munculnya pihak ketiga yang mampu menjembatani sekaligus

¹⁴<https://www.kompasiana.com/sangpemenangpembelajar/54f3606c745513962b6c72e2/jangan-halangi-hak-beribadah-pekerja> diakses pada 01 Februari 2019 pukul 01.40 WIB.

¹⁵<https://www.google.com/amp//m.republika.co.id/amp/oqftum366> diakses pada 01 Februari 2019 pukul 02.00 WIB.

¹⁶Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal Informasi, Vol. 16, No. 2, 2010, h.2.

¹⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.15.

¹⁸ Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal Informasi, Vol. 16, No. 2, 2010, h.2.

mempunyai kekuatan (*legalitas*) untuk menekan pengusaha yang dalam posisi ini dipegang oleh pemerintah.¹⁹

Dengan ungkapan lain, sekarang ini umat Islam belum menduduki martabatnya yang terhormat sebagai umat pekerja yang paling dinamis dan produktif, karena esensi Islam tentang nilai kerja belum mereka kantongi, serta belum masuk ke dalam syaraf dan hati nurani mereka.²⁰ Perintah menunaikan tugas dan tanggungjawab kita dihadapan Allah adalah prinsip dalam doktrin Islam, melalui ibadah dan pengabdian kita terhadap Allah Swt.²¹ Bicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.²²

Dari permasalahan tersebut, penulis menganggap fenomena tersebut layak untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut. Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum hak pekerja untuk beribadah, yang diatur dalam peraturan perundangan-undang serta pandangan hukum Islam mengenai hak pekerja untuk beribadah. Penulis bermaksud mengangkat permasalahan tersebut ke dalam skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH (Studi Analisis Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam)”**.

B. Rumusan Masalah

¹⁹ Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi*, h.3.

²⁰ Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1990), cet.1, h.4.

²¹ Hamzah Yaqub, *Etos Kerja Islam*, h.15.

²² Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.15.

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi antara lain :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah menurut Hukum Pidana Positif?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah menurut Hukum Pidana Islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah menurut Hukum Pidana Positif.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah menurut Hukum Pidana Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah segala kegunaan hasil penelitian, penulis membedakan manfaat penelitian ini menjadi 2 sifat antara lain :

- a. Teoritis, penelitian ini guna menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, memberikan penjelasan mengenai fenomenan-fenomena yang berkaitan dengan pelanggaran hak pekerja untuk menjalankan ibadah, serta sebagai refensi dalam hal pendalaman ketentuan-ketentuan hak pekerja untuk beribadah menurut peraturan perundang-undangan dan hukum Islam.
- b. Praktis, untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat dan pemerintahan, bahwa kebebasan menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaannya adalah salah satu hak dan kewajiban pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan, serta memberikan sumbangsih pemikiran tentang faktor penghambat hak beribadah pekerja.

E. Batasan Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan dibahas sehingga pembahasannya lebih jelas dan terarah sesuai dengan yang diharapkan penulis. Pada skripsi ini, penulis akan menyajikan beberapa kasus pelanggaran hak pekerja untuk beribadah yang sudah terjadi di Indonesia, serta perlindungan hukum hak pekerja untuk beribadah dalam menangani kasus-kasus pelanggaran hak tenaga kerja yang sudah terjadi sebelumnya di Indonesia dengan ditinjau dari hukum positif dan hukum Islam. Penulis juga memaparkan apa saja faktor-faktor penghambat hak tenaga kerja untuk beribadah, serta akibat hukum apabila terjadi pelanggaran hak tenaga kerja untuk beribadah.

F. Tinjauan Pustaka

Pada umumnya sudah banyak kajian mengenai hak-hak pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, belum ada yang membahas secara rinci mengenai hak pekerja untuk beribadah dengan menggunakan dua persepektif yaitu hukum positif dan hukum Islam, serta membahas mengenai perlindungan hukum hak tenaga kerja untuk beribadah. Sejauh ini penulis menemukan penelitian yang mengkaji tentang hak-hak pekerja antara lain :

1. Dalam jurnal yang berjudul **Perlindungan Kebebasan Beragama Dalam Menjalankan Ibadahnya Menurut Persepektif Hak Asasi Manusia** oleh Micheal J. Joharis, pada tahun 2014. Dalam jurnal tersebut pembahasan hanya terbatas pada perlindungan kebebasan beragama yang dijamin dan dilindungi, serta kebebasan untuk mendirikan rumah ibadah yang implementasinya masih membutuhkan kesamaan persepsi dan toleransi antar umat beragama.
2. Dalam buku yang berjudul **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja** oleh Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. dalam

buku tersebut menjelaskan beberapa permasalahan di bidang ketenagakerjaan, seperti perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau pemutus hubungan pekerjaan secara sepihak, dan kasus-kasus yang menimpa para tenaga kerja Indonesia diluar negeri hingga saat ini. Namun penyelesaiannya didasarkan pada rasa keadilan yang masih sulit diharapkan sehingga yang terjadi pihak pekerja masih menjadi pihak yang dirugikan.

3. Dalam skripsi yang berjudul **Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Persepektif Hukum Islam** oleh Ario Adrianto, mahasiswa jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan UIN Alauddin Makasar pada tahun 2017. Dalam skripsi tersebut pembahasan hanya fokus kepada perlindungan hak asasi manusia (HAM) dalam sistem ketenagakerjaan serta pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hak asasi manusia (HAM), dengan permasalahan penerepa hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang belum sepenuhnya dapat menjamin aspek perlindungan Hak Asasi Manusia terkhusus bagi para pekerja, dikarenakan maraknya kasus pelanggaran HAM terkhusus dalam bidang ketenagakerjaan yang tentunya sudah tidak sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini dan juga prinsip perlindungan HAM dalam hukum Islam pada umumnya.
4. Dalam skripsi yang berjudul **Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011** oleh Defi Satika Mahasiswi Ilmu Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2014. Dalam skripsi tersebut pembahasan mengenai praktik *outsourcing* di Indonesia yang mengakibatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan tetapi tidak diberikan jaminan perlindungan atas keberlangsungan pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan jenis pekerjaan *outsourcing* dan perlindungan hukum yang diterapkan pada pekerja *outsourcing* pasca putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.27/PUU-IX/2011.

Dari beberapa buku dan tulisan dari review terdahulu penulis menyadari tidak ada satupun yang sama persis dengan apa yang diteliti oleh orang lain, baik judul maupun pembahasan seperti pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti hak pekerja untuk beribadah, apakah sudah sesuai pada konsep realitas yang terjadi saat ini dengan penekanan aturan pada sistem ketenagakerjaan saat ini, dengan ketentuan yang ada didalam Hukum Pidana Positif dan pandangan ibadah dalam bekerja menurut Hukum Pidana Islam.

G. Kerangka Teoritis

Dengan berkembangnya zaman, teknologi, dan juga pemikiran manusia yang begitu pesat saat ini, banyak ide-ide kreatifitas yang dikeluarkan oleh manusia terhadap setiap peristiwa yang sedang dan terus-menerus terjadi di dunia ini, seperti penemuan-penemuan baru tentang hukum, tentang pembaharuan hukum yang terus-menerus dilakukan guna mendapatkan keadilan yang sebenarnya demi kemashlahatan seluruh umat manusia.

Dalam hal ini, banyak penemuan hukum baru yang sedang dirancang oleh berbagai praktisi Hukum khususnya dibidang Hukum Pidana. Tidak hanya dibidang hukum pidana positif saja, melainkan hukum pidana Islam juga sedang memperbaharui, mempertimbangkan, beradu eksistensi di dunia. Hukum pidana Islam mencoba menaikkan eksistensinya tidak hanya berlakunya di daerah Islam saja melainkan, di sistem pemerintahan demokrasi pun khususnya di Indonesia, hukum pidana Islam mulai berperan penting khususnya di Aceh sebagai daerah istimewa mengeluarkan Undang-undang yang bersifat Islam yaitu Qanun Aceh.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas jelaslah ada dua pandangan dan rumusan yang berbeda baik itu menurut hukum pidana positif maupun hukum pidana Islam. Tentu hal ini akan menjadi suatu sumber hukum yang lebih memaksimalkan antara hukum yang diatur berdasarkan syariat Islam dan hukum yang diatur secara umum. Sehingga menghasilkan hukum yang lebih

akurat sehingga menciptakan keadilan yang seadil-adilnya bagi setiap manusia dihadapan hukum.

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Aristoteles (filosof Yunani) dalam teorinya menyatakan bahwa, ukuran keadilan adalah:²³

- a. Seseorang tidak melanggar hukum yang berlaku, sehingga keadilan berarti sesuai hukum atau (*lawfull*), yaitu hukum tidak boleh dilanggar dan aturan hukum harus diikuti
- b. Seseorang tidak boleh mengambil lebih dari haknya, sehingga keadilan berarti persamaan hak (*equal*)

Selanjutnya, Abdul al-Khalaf mengatakan bahwa tujuan umum disyari'atkan hukuman adalah untuk merealisasikan kemaslahatan umat baik terhadap yang berbuat jarimah ataupun korban jarimah dengan menerapkan asas-asas yang sudah ditetapkan.²⁴ Begitu juga dengan al- Ghazali masalahat menurut Al-Gazali adalah upaya memelihara tujuan hukum Islam, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.²⁵

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang dianggap benar dalam masalah yang dibahas pada sebuah penelitian. Hipotesis dapat menjadi pegangan untuk lebih teraturnya pembahasan dan penganalisaan dalam sebuah penelitian, sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Adapun penulis dalam skripsi ini mempunyai anggapan sementara bahwasannya terdapat perbedaan antara Undang- Undang Hukum Pidana Positif dengan Hukum Pidana Islam dalam proses melakukan perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk beribadah.

²³ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 93.

²⁴ Abd. al-Wahab al-Khalaf, *Ilmu Ushul al-Fiqh*, (Mesir: Da'r al-Qalam, 1998), h. 198.

²⁵ Al-Gazali, *al-Mustashfa min Ilm Ushul*, Tahqiq Muhammad Sulaiman al-Asyqar, (Beirut/Lebanon: Al-Resalah, 1997 M/1418 H), h. 414-416.

Sehingga diperlukan pengkajian lebih mendalam mengenai hal tersebut agar masyarakat dari lapisan manapun dapat mengetahui persamaan maupun perbedaan daripada kedua sistem hukum tersebut (Hukum Pidana Positif maupun Hukum Pidana Islam) apabila terjadi suatu tindak pidana di kemudian hari.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah gambaran bagaimana penelitian itu akan ditempuh atau dilaksanakan. Fungsi dari penelitian ialah untuk mendapatkan sesuatu secara aksiologis, yang merupakan nilai atau ketetapan/aturan sebagai referensi untuk yang ditelaah, serta kesesuaian antara sesuatu yang hendak ditelaah dengan nilai atau ketetapan/aturan atau prinsip yang dijadikan referensi. Jika terdapat kesesuaian diantara kedua hal tersebut, itulah yang disebut kebenaran dan apabila sebaliknya, tidak ada kebenaran (*failsity*).²⁶ Dalam skripsi ini metode yang digunakan oleh penulis dalam mendeskripsikan masalah hak tenaga kerja untuk beribadah adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada skripsi ini digolongkan kepada penelitian kepustakaan (*Library Reseach*) yakni kajian yang menggunakan *literature* kepustakaan dengan mempelajari menggunakan buku-buku yang sudah ada, jurnal, dan informasi lainnya yang berhubungan dengan ruang lingkup pembahasan, karena persoalan penelitian tersebut hanya bisa dijawab lewat penelitian pustakan dan sebaliknya tidak mungkin mengharapkan datanya dari riset. Artinya, peneliti tidak pergi kemana-mana, kecuali hanya berhadapan langsung dengan bahan sumber yang sudah tersedia di perpustakaan.²⁷

Disini penulis akan mengumpulkan peraturan perundangan-

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Surabaya: Kencana Prenamedia Group, 2005), h.33.

²⁷Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), cet.3, h.1-4.

undangan, kitab-kitab dan buku fiqih yang membahas mengenai ketentuan hak pekerja untuk beribadah, seperti UUD 1945, UU No.13 Tahun 2003, HAM, Fiqih Islam Wa adilatu, Bidayatul Mujtahid, Fiqih Sunah, dan buku serta informasi lainnya yang berkaitan dengan pembahasan pada skripsi ini. Adapun jenis data yang akan dikumpulkan adalah jenis penelitian kualitatif yaitu suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, dengan tujuan untuk menemukan suatu jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui prosuder ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.²⁸

Penelitian ini merupakan sebuah cara untuk menekuni sebuah aspek mendalam dari perlindungan hukum hak pekerja untuk beribadah guna memperoleh aspek analisis berupa data kata-kata, norma, atau aturan dari hak tenaga kerja untuk beribadah.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif analitik, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang realitas pada objek yang diteliti secara objektif.²⁹ Penelitian ini memfokuskan kasus-kasus pelanggaran hak pekerja untuk beribadah yang sudah terjadi sebelumnya di Indonesia, kemudian di analisa berdasarkan ketentuan peraturan perundang- undangan dan hukum Islam. Dari data yang diperoleh akan dilakukan pengkajian dan analisa apa saja yang termasuk kedalam pelanggaran hak tenaga kerja untuk beribadah dan faktor penghambat pemenuhan hak pekerja untuk menjalankan ibadahnya, serta akibat hukum bagi pelanggaran hak tenaga kerja untuk beribadah.

²⁸A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Padang: Kencana Prenamedia Group, 2014), cet.1, h.329.

²⁹ [Analitis-Menurut-Sugiono](#) diakses pada Kamis 31 Januari 2020 pukul 22.17 WIB.

J. Sistematika Penelitian

Secara umum penelitian ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis, guna mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan lebih jelas. Adapun sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : sebagaimana suatu karya ilmiah hasil penelitian dalam bentuk skripsi, maka skripsi ini dimulai dengan menjelaskan tentang latar belakang mengapa tema penelitian ini dipilih menjadi objek penelitian penulis. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi, pembatasan, dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, literature review, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II PERLINDUNGAN HUKUM, TENAGA KERJA, DAN IBADAH : gambaran umum untuk mendeskripsikan dan merumuskan istilah pada skripsi ini, serta menyajikan kajian pustaka untuk menganalisis dan menginterpretasikan data penelitian. Pada bab II ini berisikan mengenai penjelasan perlindungan hukum, tenaga kerja, pekerja, hak dan kewajiban pekerja, perlindungan pekerja, perjanjian kerja, kontrak kerja, serta pengertian ibadah, macam-macam ibadah, dan hukum-hukum ibadah.

BAB III HAK BERIBADAH DALAM KETENTUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM PIDANA ISLAM: berisikan mengenai penyediaan data berupa deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Pada bab III ini berisikan perlindungan hak pekerja untuk beribadah dalam ketentuan hukum positif dan hukum Islam, serta akibat hukum apabila terjadi pelanggaran hak pekerja untuk beribadah.

BAB IV KASUS DAN PENYELESAIAN HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH: berisikan beberapa kasus perlindungan hukum hak pekerja untuk beribadah yang terjadi di Indonesia, serta menganalisis penyelesaiannya menurut peraturan perundang-undangan dan fiqih, dan faktor penghambat pemenuhan hak beribadah pada pekerja.

BAB V KESIMPULAN : yang merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM, TENAGA KERJA, DAN IBADAH

A. Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal, dari hal lainnya.³⁰

Subjek hukum (*baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan*) memiliki hak-hak dan kewajiban yaitu dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Agar hubungan hukum antarsubjek hukum berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil. Dalam arti, setiap subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya dengan layak.³¹

B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.³² Hal tersebut berarti berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak.³³ Pendapat Umar r.a dalam buku fikih ekonomi, memaknai definisi bekerja sebagai “*setiap aktifitas perekonomian yang legal secara syar*”i dengan imbalan gaji, baik berupa

³⁰Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987), h.25.

³¹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2017), cet.13, h. 265.

³² Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas, *Penghapusan sanksi pidana terkait kewajiban pemberi kerja untuk mengikutsertakan dalam program jaminan sosial*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.2, No.1, Juni 2017, h. 21.

³³ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.1.

*pekerjaan fisik, maupun pemikiran dalam kepemimpinan pemerintah (eksekutif), maupun petugas peradilan (yudikatif).*³⁴

Istilah ketenagakerjaan juga mencakup pengertian yang sangat luas, dan meliputi siapa saja yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Terlepas dari itu, hal yang terpenting adalah mengetahui pengertian tiap istilah dengan baik.³⁵

1) **Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan (angkatan kerja), dan melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (angkatan yang bukan kerja), yang ditentukan oleh umur/usia. Menurut pasal 68 dan 69 usia minimal untuk mempekerjakan anak yaitu 13-15 untuk pekerjaan ringan, dan 15-18 sudah dapat dipekerjakan dengan normal, namun tidak boleh ada eksploitasi. Tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja³⁶, yang belum atau sudah terikat oleh hubungan kerja.³⁷

Namun dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³⁸

Pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan dari pengertian tenaga kerja menurut UU No. 14 Tahun

³⁴ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Al-Fiqh Al Iqtishadi Li Amril Mukminin Umar Ibnu Al-Khattab*. Penerjemah Asmuni Solihan Zamakhsyari. *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar Grup, 2003), h.91-92.

³⁵ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesila, 2010), h.5.

³⁶ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h.6-7.

³⁷ ⁸A. Siti Seotami, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), cet.4, h.94.

³⁸ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, yang memberikan pengertian “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat*”. Pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 ini, sejalan dengan konsep ketenagakerjaan menurut Payaman Simanjuntak yang sudah penulis paparkan. Dimana dilihat dari batasan umur, guna kepentingan sensus di Indonesia dengan minimum 15 tahun dan maksimum 55 tahun.³⁹

2) Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁰ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan seseorang masuk dalam kategori pekerja/ buruh, yaitu segala hal berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.⁴¹

C. Hak Dan Kewajiban Pekerja

Dalam buku hukum perburuhan karya Adrian Sutendi, Hak-hak pekerja *rights* ada beberapa syarat yang harus dipatuhi, yaitu meliputi:

- a. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak- hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang- undangan.
- b. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh pekerja/buruh sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.
- c. Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh itu tetap dihormati dan

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), h.27-28.

⁴⁰ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan*.

⁴¹ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesila, 2010), h.8.

dilaksanakan.

- d. Adanya kecakapan dari para pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.
- e. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.⁴²

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, hak pekerja diatur dalam pasal 5, 6, 11, 12, 18 ayat 1, 23, 31, 67, 78 ayat 1, 80, 84, dan 85 ayat 1. Sedangkan kewajiban pekerja diatur dalam pasal 102 ayat 2, 126 ayat 1 dan 2, pasal 136 ayat 1, dan 140 ayat 1. Menurut KUHPerdata kewajiban pekerja yaitu :

- a. Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, namun jika seizin pengusaha dapat menggantikannya dengan orang ketiga.
- c. Pekerja wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
- d. Pekerja yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.⁴³

Menurut Umar bin Khattab dalam kitab *Al-Fiqh Al Iqtishadi Li Amril Mukminin Umar Ibnu Al-Khattab*, hak-hak pekerja diantaranya :

- a. Mewujudkan kecukupan, yaitu penguasa memenuhi kebutuhan pekerja yang dapat membantu memfokuskan diri pada pekerjaan sehingga tidak sibuk dengan pekerjaan lain, selain itu mewujudkan kecukupan pekerja untuk kebaikan dan kelurusan pekerja, serta menjauhkan pekerja dari sifat berkhianat dalam tugasnya.
- b. Mempersiapkan tenaga kerja, yaitu dengan memberikan arahan kepada pekerja setelah diberi tugas.

⁴² Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.18.

⁴³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Mataram: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.69.

- c. Liburan, tidak ada dalil yang menunjukkan pemberian liburan bagi tenaga kerja yang sedang bekerja. Akan tetapi, bila ditimbang beberapa hal, diwaktu yang sama mereka harus menunaikan hak lainnya, seperti : hak Allah, hak diri sendiri, hak keluarga, anak-anak, dan lain sebagainya dengan tidak saling melanggar antara satu hak dengan yang lain.
- d. Jaminan sosial, yaitu dengan memberikan perlindungan pekerja mendapatkan musibah yang membuatnya berhenti bekerja, dan perlindungan terhadap keluarganya ketika dia tidak ada untuk mengerjakan tugasnya dan melindungi keluarganya setelah kematian.
- e. Tidak membebani dengan apa yang tidak bisa ditanggung, diriwayat bahwa Umar selalu melarang untuk membebani seseorang dengan tidak mampu dikerjaakan.
- f. Perawatan kesehatan, untuk memperhatikan perawatan kesehatan pekerja, dan memperhatikan terpenuhinya makan para pekerja.⁴⁴

Selain para pekerja mendapatkan hak-hak nya mereka mempunyai kewajiban-kewajiban dasar yang harus mereka lakukan sendiri atau mereka bertanggungjawab untuk mengikuti dan mengawasi orang-orang yang menjalankannya dengan sebaik mungkin. Dalam Islam kewajiban terpenting para pekerja adalah :

- a. Pengajaran, yaitu mengajarkan agama yang merupakan dasar yang wajib untuk pengembangan manusia dalam Islam, agar para pekerja selalu berada dalam keadaan siap untuk menjalankan tugas yang diberikan, terutama di jalan Allah Swt.
- b. Menegakan *syi''ar* agama, tidak cukup dengan pengajaran teori saja, tetapi pekerja harus menerapkannya dalam realita pekerjaannya. Karena itu tugas menegakan *syi''ar* agama dan menegakan aturan-

⁴⁴ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Al-Fiqh Al Iqtishadi Li Amril Mukminin Umar Ibnu Al-Khattab*. Penerjemah Asmuni Solihan Zamakhsyari. *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar Grup, 2003), h.675-684.

aturan seperti menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah untuk taat kepada-Nya, dan menjauhi dengan apa yang dilarang oleh Allah dari melakukan maksiat dan menegakan perintah Allah kepada orang terkedat ataupun jauh.

- c. Pengumpulan pajak dan distribusinya, para pekerja bertanggungjawab atas pajak daerah dan penguasa dapat menghukum pekerja atas setiap kelalaiannya. Distribusi pajak ini merupakan tugas dasar.
- d. Menghindari pemameran kekayaan dan kesombongan, yaitu pekerja wajib menjauhi sikap memperlihatkan kekayaan dan kesombongan, seperti dalam hal kendaraan, makanan ataupun pakaian. Hal tersebut untuk menjauhkan pekerja dalam hal bersenang-senang, karena dapat berakibat pada akhlak dan pekerjaannya.
- e. Memenuhi kebutuhan pekerjaan, yaitu dengan memenuhi kebutuhan penguasa, mewujudkan kesejahteraan, dan tidak berlebih-lebihan dalam menjalankan pekerjaan.
- f. Perlindungan sosial, memperhatikan perlindungan kepada sesama pekerja atau antar pekerja dan pengusaha.
- g. Tidak menutup pintu bagi orang yang memerlukan, bersembunyi tanpa alasan dan dapat menyebabkan terlambatnya pemberian hak-hak atau menyia-nyiakannya, serta kewajiban untuk mengerjakan ketika diperlukan dalam hal pekerjaan.
- h. Memfokuskan diri untuk bekerja dan tidak sibuk dengan hal diluar pekerjaan.
- i. Berusaha mewujudkan keamanan, untuk menjaga keamanan di daerah

pekerjaan, dimana setiap orang merasa aman dan tenang, yaitu dengan menegakan aturan-aturan syariah, dan menjalankan hukum Allah.⁴⁵

D. Perlindungan Pekerja

Perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban Negara.⁴⁶ Pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative and bureaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-perundang, seperti: UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, beserta peraturan pelaksanaannya PP No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Buruh. Semua peraturan tersebut dimaksud untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah daripada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemesorotan penghasilan⁴⁷ serta untuk meningkatkan harkat, martabat, kemampuan manusia, dan kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik materil maupun spiritual.⁴⁸

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan “*bahwa tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat kerja yang bersangkutan, termaksud*

⁴⁵ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Al-Fiqh Al Iqtishadi Li Amril Mukminin Umar Ibnu Al-Khattab*. Penerjemah Asmuni Solihan Zamakhsyari. *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar Grup, 2003), h. 669-675.

⁴⁶ Fatkhul Muin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Cita Hukum*, Vol.3, 2015, h. 11.

⁴⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet. 1, h.17

⁴⁸ *Ibid*, h. 14.

*perlakuan sama terhadap penyandang cacat.*⁴⁹ Dengan demikian perlindungan pekerja dapat mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan keadaan tempat kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan dan *heigiene* kesehatan perusahaan, meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja.
- c. Norma kerja, meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, kerja wanita, kesusilaan ibadah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja, yang mendapatkan kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi.⁵⁰

Menurut Imam Seopomo, perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu sebagai berikut :

- a. Perlindungan ekonomis, yakni memberikan pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, guna mengembangkan peri-kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, serta sebagai masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yakni untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan dalam bekerja.⁵¹ Perlindungan ini disebut keselamatan kerja. Perlindungan pekerja ini dilakukan dengan memberikan tuntunan guna meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia,

⁴⁹ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol.3, Desember 2016, h.64-65

⁵⁰ H.Zainal Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), cet.8, h.96-97.

⁵¹ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesila, 2010), h.61.

perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dilingkungan pekerjaan.⁵²

E. Perjanjian Kerja

Sebelum membahas mengenai perjanjian kerja, maka pertamanya penulis menjelaskan mengenai ketentuan perjanjian yang diatur oleh KUHPerdota pasal 1313 yang berbunyi : “*Perjanjian*⁵³ *adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikat diri terhadap satu orang lain atau lebih.*” Dengan adanya pengertian tersebut, dapat diartikan para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang, tetapi tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian dibuat.⁵⁴

Berbeda dari ketentuan perjanjian, perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) menurut pasal 1601a KUHPerdota, disebutkan bahwa: “*Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.*”⁵⁵

Imam Seopomo mengkritisi perumusan ini, karena dianggap tidak lengkap. Hal ini dikarenakan hanyalah mengikat para buruh saja, tidak pihak lainnya (majikan). Menurut Imam Seopomo, “*Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja), dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak penguasa mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.*”⁵⁶

⁵² H.Zainal Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), cet.8, h.96.

⁵³*Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*

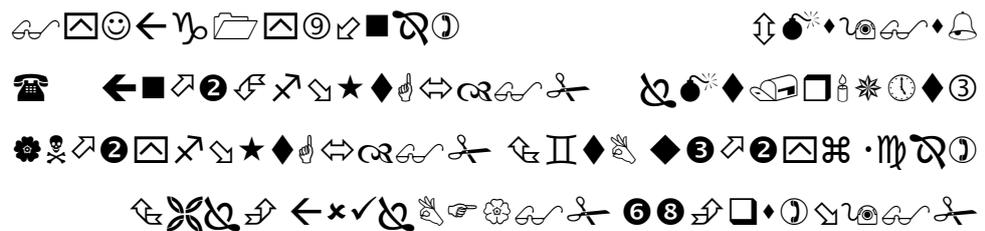
⁵⁴ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cet.5, h.13-14.

⁵⁵ *Buku VIIA Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*

⁵⁶ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesila, 2010), h.45.

Sedangkan menurut K.H Ahmad Azhar Basyri, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian sewa) dengan objek berupa tenaga kerja manusia, yang terdiri dari dua pihak yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (jamaknya “*ujaraa*”), dan pihak pemberi kerja disebut *mustakjir*.⁵⁷

Dalam pasal 1 UU No.13 Tahun 2003, perjanjian kerja diartikan sebagai perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis maupun lisan (Pasal 51 ayat (1)). Dasar hukum perjanjian kerja terdapat dalam Alquran Surat Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi :



Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Syarat sah perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya,⁵⁸ yaitu sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan.

⁵⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia : Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), h. 131.

⁵⁸ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.45.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁹

Sedangkan dalam Islam perjanjian yang sah harus meliputi :

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara⁶⁰, berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.⁶⁰

Apabila perjanjian kerja tidak memenuhi dua unsur syarat awal sahnya perjanjian kerja, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila tidak memenuhi unsur dua syarat terakhir, maka perjanjian batal menurut hukum (*null and void*).⁶¹ Dalam hal hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja disebut dengan hubungan kerja.⁶² Perjanjian kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a) Perjanjian kerja, adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja yang bersifat individual/perseorangan.⁶³
- b) Perjanjian kerja bersama (PKB), adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan pengusaha,

⁵⁹ Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, (Yoogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), h. 134.

⁶¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.45-46.

⁶² *Ibid*, h.45.

⁶³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, (Yoogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), h. 132.

yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.⁶⁴ PKB merupakan sarana dalam melaksanakan hubungan industrial, dengan tujuan untuk menentukan syarat-syarat kerja dan mengatur hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja dan pekerja.⁶⁵

Bentuk perjanjian kerja terbagi menjadi 2 yaitu lisan dan tulisan;

- a) Perjanjian kerja secara lisan (asas *konsensualisme*), dalam pasal 52 ayat UU Ketenagakerjaan, perjanjian dan perikatan itu telah dilahirkan sejak tercapainya kesepakatan. Sedangkan dalam pasal 52 ayat (c) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja.
- b) Perjanjian kerja secara tulisan, dalam pasal 51 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap perjanjian harus tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁶

Dalam hukum perjanjian yang sah adalah tidak ada peraturan yang mengikat dalam bentuk dan isi tertentu, prinsip ini dijamin oleh “*asas kebebasan berkontak*” (diatur dalam pasal 1338 KUHPerdara, dengan memperhatikan pasal 1230,1335 dan pasal 1337 KUHPerdara), yakni suatu asas yang menyatakan setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian⁶⁷, asalkan berdasarkan suatu sebab yang halal. Yakni, adalah tujuan atau maksud yang dikehendaki dari suatu perjanjian kerja tersebut tidak boleh

⁶⁴ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti,2006), cet.1, h. 85.

⁶⁵ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama Teori Cara Pembuatan, dan Kasus*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), h. 23.

⁶⁶ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, h. 2-4.

⁶⁷ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesila, 2010), h.46-47.

melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.⁶⁸

F. Kontrak Kerja

Kontrak atau *contracts* adalah peristiwa dimana dua orang atau lebih bersepakat saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu. Dengan demikian, kontrak menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, karena itu kontrak yang dibuat merupakan sumber hukum formal, asalkan kontrak tersebut kontrak yang sah.⁶⁹

Menurut pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara kebebasan berkontrak merupakan “*roh*” dan “*nafas*” sebuah kontrak atau perjanjian,⁷⁰ secara implisit dalam berkontak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian, diharapkan munculnya kontrak yang adil dan seimbang bagi para pihak. Namun, dalam praktiknya masih banyak ditemukan kontrak yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang dan tidak adil.

Hal ini sering sekali diibaratkan dengan pertarungan antara “*David vs. Goliath*”, dimana berhadapan dengan dua kekuatan yang tidak seimbang, antara pihak *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi maupun *skill* – yang diposisikan sebagai *Goliath*), dengan pihak yang lemah *bargaining position* yang hanya sekedar menerima isi kontrak (diposisikan sebagai *David*). Jadi, hanya ada dua alternatif bagi pihak yang lemah yaitu menerima atau menolak (*take it or leave it*) kontrak tersebut.⁷¹ Kontrak terbagi menjadi dua macam yaitu :

- a Kontrak sederhana, sebuah kontrak dibuat oleh beberapa pihak yang membuat kesepakatan, atau telah bersepakat dan hukum

⁶⁸ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), cet.1, h.4.

⁶⁹ Abdur R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus Edisi V*, (Jakarta: Kencana, 2015), cet. 9, h. 38.

⁷⁰ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

⁷¹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana, 2010), cet.4, h. 2.

mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut.

- b. Kontrak khusus, kontrak yang dituangkan dalam dokumen yang sudah ditandatangani, diberi materai dan diberikan kepada masing-masing pihak.

Perbedaan terpenting antara kontrak sederhana dan kontrak khusus adalah batas waktu kontrak, yaitu enam tahun untuk kontrak sederhana dan duabelas tahun untuk kontrak khusus. Batas waktu kontrak adalah jangka waktu terhadap pelanggaran kontrak yang diajukan.⁷² Menurut pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003, kontrak kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b) Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja/buruh.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d) Tempat pekerjaan.
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g) Mulai atau jangka waktu berlakunya.
- h) Tempat dan tanggal kontrak kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak.⁷³

G. Tinjauan Tentang Ibadah

Ibadah sendiri secara umum dapat dipahami sebagai wujud penghambahaan diri seorang makhluk kepada sang *khalid*⁷⁴, serta segala

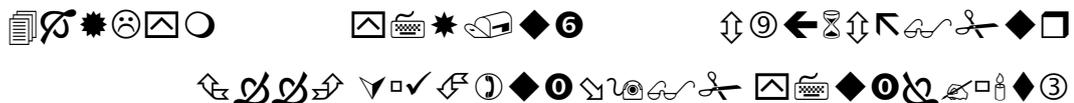
⁷² William T. Major. ed, *The M & E. Handbook Series Law Of Contract Edisi III*, Penerjemah Lala Herwati Dharma dan Virginia Ekawati. *Hukum Kontrak.*, h.15-18.

⁷³ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

⁷⁴ Sahriansyah, *Ibadah Dan Akhlak*, (Yogyakarta: IAIN Antasari Press, 2014), cet.1,h.1.

perbuatan halal yang dilaksanakan dengan niat ibadah.⁷⁵ Penghambaan itu lebih didasari pada perasaan syukur atas semua nikmat yang telah dikarunikan oleh Allah Swt., untuk memperoleh keridhaan-Nya dengan menjalankan perintah-Nya sebagai *Rabbul „Alamin*.⁷⁶ Sedangkan, ibadah secara khusus dapat dipahami dengan segala perbuatan yang dilaksanakan dengan tata cara yang telah ditetapkan oleh Rasulullah Saw. seperti : shalat, zakat, haji, aqiqah, dan kurban.⁷⁷

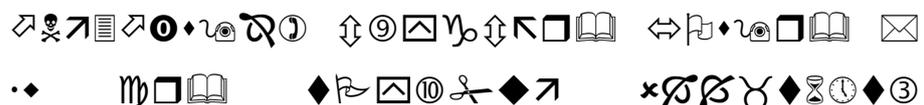
Para ahli agama dan ajaran-ajaran agama itu sendiri, menunjukkan dengan jelas bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk *tauhid*/penyembahan Tuhan Yang Maha Esa,⁷⁸ semua risalah menyerukan penyembahan terhadap Allah.⁵² Allah Swt. memerintahkan Nabi Muhammad Saw. melakukan ibadah selama hidupnya dan tidak boleh berhenti sebelum mati. Firman Allah dalam surat Al Hijr ayat 99 :



Artinya: Dan sembahlah Tuhanmu sampai datang kepadamu yang diyakini (ajal).

1. Pengertian Ibadah

Ibadah secara etimologis artinya melayani patuh, tunduk. Dalam Alquran terdapat kata *ta'budu* dalam arti taat. Misalnya dalam surat Yasin ayat 60 yang berbunyi :

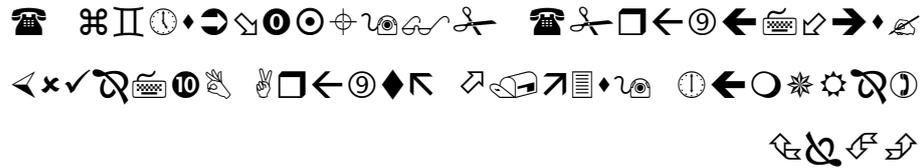


⁷⁵ Zulkifli, *Fiqh Dan Prinsip Ibadah Dalam Islam*, (Tangerang: Universitas Muhammadiyah), h.4.

⁷⁶ Sahriansyah, *Ibadah Dan Akhlak*, (Yogyakarta: IAIN Antasari Press, 2014), cet.1, h.1.

⁷⁷ Zulkifli, *Fiqh Dan Prinsip Ibadah Dalam Islam*, (Tangerang: Universitas Muhammadiyah), h.4.

⁷⁸ Murtadha Muthahhari & Syekh Tosun Bayrak, *Energi Ibadah (Selami Makna, Raih Kematangan Batin)*, (Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta, 2007), cet1, h.20.



Artinya: Bukankah aku telah memerintahkan kepadamu Hai Bani Adam supaya kamu tidak menyembah syaitan? Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagi kamu".

Ibadah secara terminologi ialah sebutan yang mencakup seluruh apa yang dicintai dan diradhai Allah, baik berupa ucapan atau perbuatan, yang *zhair* maupun yang *bathin*.⁷⁹ Dalam Ensiklopedia Islam, dijelaskan bahwa ibadah secara istilah adalah kepatuhan/ketundukan kepada dzat yang memiliki puncak keagungan, Tuhan Yang Maha Esa.⁸⁰ Menurut jumbuh ulama pengertian ibadah yaitu :

*"Ibadah itu mencakup segala perbuatan yang disukai dan diridhai oleh Allah Swt., baik berupa perkataan maupun perbuatan, baik terang-terangan maupun tersembunyi dalam rangka mengagungkan Allah Swt. dan mengharapkan pahala-Nya."*⁸¹

Jadi, ibadah adalah penyembahan seorang hamba terhadap Tuhannya yang dilakukan dengan jalan tunduk dan merendahkan diri serendah-rendahnya, yang dilakukan dengan hati yang ikhlas menurut cara-cara yang ditentukan oleh agama.⁸²

Ibadah dari segi pelaksanaannya dapat dibagi menjadi 3 bentuk: pertama, ibadah *jasmaniah-ruhiah* (*ruhaniah*), yaitu

⁷⁹ Sahriansyah, *Ibadah Dan Akhlak*, (Yogyakarta: IAIN Antasari Press, 2014), cet.1, h.1.

⁸⁰ Baihaqi A.K., *Fiqh Ibadah*, (Serang : M2S Bandung,1996), h.9.

⁸¹ Hasan Saleh, *Kajian Fiqih Nabawi Dan Kontemporer*, (Jakarta: Karisma Putra Utama Ofset, 2008), h.4.

⁸² Ibnu Mas"ud & Zainal Abidin, *Fiqh Madzhab Syafi"l (Buku I: Ibadah)*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005),cet.2, h.17.

perpaduan ibadah *jasmani dan ruhani*, seperti shalat dan puasa; kedua, ibadah *ruhiah dan maliah*, yaitu perpaduan antara ibadah *ruhani* dan harta, seperti zakat; ketiga ibadah *jasmaniah, ruhiah, dan maliah*, seperti melaksanakan haji. Adapun ibadah dari segi kepentingannya ada dua, yaitu kepentingan *fardi* (perorangan) dan kepentingan *ijtim'i* (masyarakat).

2. Macam-Macam Ibadah

Secara garis besar ibadah dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :

a. Ibadah *Mahdhah* (ibadah yang ketentuannya sudah pasti) atau ibadah *khashah* (khusus).

Yakni ibadah yang ketentuan dan pelaksanaannya telah ditetapkan berdasarkan *nash*⁸³, yang menunjukkan perkataan atau perbuatan tersebut haram dipersembahkan kepada selain Allah Swt. Dalam kitab *ad-Dinul Khalish*, pengertian ibadah mahdhah adalah “segala yang diperintahkan oleh Pembuat syariat (yaitu Allah Swt.), baik berupa perbuatan atau perkataan hamba yang dikhususkan kepada keagungan dan kebesaran Allah Swt.”. Ibadah mahdah ini mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a) Ibadah hati yaitu keyakinan dan amalan. Ibadah ini dibagi menjadi dua; Pertama, *qaulul qalbi* (perkataan hati) yakni keyakinan kepada Allah Swt. dan meyakini bahwa tidak ada seorangpun yang berhak disembah selain Allah Swt. Kedua, *amalul qalbi* (amalan hati), yakni melaksanakan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya.
- b) Ibadah perkataan atau lisan, yakni diantaranya mengucapkan

⁸³ Ahmad Thib Raya & Siti Musdah Mulia, *Menyelami Sebeluk-Beluk Ibadah Dalam Islam*, h.142.

kalimat *tauhid*, membaca Alquran, berdakwah untuk beribadah kepada Allah Swt. dan lainnya.

- c) Ibadah badan, yakni melaksanakan shalat, puasa, haji, dan lainnya.
- d) Ibadah harta, yakni membayar zakat, shadaqoh, menyembelih hewan kurban, dan lainnya.⁸⁴

Jadi, ibadah *mahdhah* ini adalah ibadah yang mengatur hubungan manusia dengan Allah Swt.,⁸⁵ baik perkataan atau perbuatan yang ditunjukkan oleh *nash*, atas kewajiban ikhlas maka itu adalah ibadah yang disyariatkan.⁸⁶

b. Ibadah *Ghairu Mahdhah* atau ibadah ‘*ammah* (umum).

Yakni semua perbuatan yang mendatangkan kebaikan dan dilaksanakan dengan niat yang ikhlas karena Allah Swt.⁸⁷ Namun, jika perbuatan dan perkataan ini dilakukan dengan niat yang buruk maka akan berubah menjadi kemaksiatan, dan pelakunya mendapatkan dosa. Ibadah *ghairu mahdhah* mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan *wajibat* (perkara yang diwajibkan) asalnya tidak termaksud ibadah, namun dengan niat mencari ridha Allah Swt., seperti berbakti kepada orangtua.
- 2) Meninggalkan *muharammat* (perkara yang diharamkan), yakni seperti meninggalkan perbuatan mencuri, penipuan dan lainnya⁶²

Ibadah *mahdhah* dan ibadah *ghairu mahdhah* dapat diterima oleh Allah Swt., apabila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam *nash* sebagai dasarnya, yakni ikhlas dan sah. Ulama juga terkadang

⁸⁴ Abu Ismail Muslim al-Atsari, *Tahsil al-Aqidah al-Islamiah*, Penerjemah Abdullah bin Abdul „Aziz bin Hammadah al-Jibrin, *Makna Dan Cakupan Ibadah*, (Majalah as-Sunnah, 2016), h.5-6.

⁸⁵ Zurinal Z & Aminuddin, *Fiqih Ibadah*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, 2008), cet.1, h.7.

⁸⁶ Abu Ismail Muslim al-Atsari, *Tahsil al-Aqidah al-Islamiah*, Penerjemah Abdullah bin Abdul „Aziz bin Hammadah al-Jibrin, *Makna Dan Cakupan Ibadah*, (Majalah as-Sunnah, 2016), Ed.11, h.5.

⁸⁷ Ahmad Thib Raya & Siti Musdah Mulia, *Menyelami Sebeluk-Beluk Ibadah Dalam Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), cet.1 h.142.

berbeda pendapat dalam menentukan aspek ibadah, namun semua pendapat tersebut dapat diterima karena ulama telah sepakat membagi ibadah *mahdhah* dan ibadah *ghairu mahdhah*, artinya yang tidak termasuk kedalam kategori ibadah *mahdhah* tentu dapat dimasukkan ke aspek ibadah *ghairu mahdhah*.⁸⁸

3. Hukum-Hukum Ibadah

Adapun hukum-hukum ibadah terbagi menjadi :

a. Wajib.

Secara etimologi, wajib berarti “*tetap*”, “*mengikat*”, dan “*pasti*”. Secara terminologi ada dua definisi wajib yang dikemukakan para ahli ushul fiqih, yaitu sesuatu yang dituntut *syari*” (Allah dan Rasul-Nya) untuk dilaksanakan mukallaf dengan tuntutan yang pasti, apabila ditinggalkan akan diganjar oleh Allah dengan siksaan. Definisi kedua lebih bersifat sederhana, yaitu dilihat dari segi akibatnya , adalah sesuatu yang apabila dikerjakan mendapatkan pahala dan apabila ditinggalkan mendapatkan dosa.

Dari definisi, diatas jumhur ulama fiqih menyatakan perbuatan yang wajib itu sifatnya mengikat dan mesti dilaksanakan. Ulama Hanafiyyah, membedakan antara *wajib* dan *fardhu*. Wajib ialah perbuatan yang mengikat mukallaf, tetapi ditetapkan berdasarkan dalil *zhani* (relatif), orang yang tidak melaksanakannya akan disiksa dan yang mengikarinya tidak dianggap kafir, sedangkan *fardhu* ialah apabila kewajiban itu ditetapkan berdasarkan dalil *qathi* (pasti), baik dari segi dalalahnya maupun dari segi periwayatannya.

Menurut jumhur ulama, antara *fardhu* dan wajib mengandung pengertian yang sama tanpa membedakan dalil yang mendasarinya. Akan tetapi, khusus dalam ibadah haji jumhur ulama sependapat

⁸⁸ Ahmad Thib Raya & Siti Musdah Mulia, *Menyelami Sebeluk-Beluk Ibadah Dalam Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), cet.1, h.142.

dengan ulama Hanafiyyah dalam memakai istilah *fardhu* untuk rukun haji, seperti wukuf di Arafah. Fardhu dalam pengertian ini adalah sesuatu yang apabila ditinggalkan, maka amalan haji itu batal. Sedangkan wajib dalam berbagai amalan haji, apabila ditinggalkan tidak membatalkan haji, karena bisa dibayar dengan *dam* (denda).⁸⁹

b. Mandub/ Sunnah.

Secara etimologi mandub berarti “sesuatu yang dianjurkan atau disenangi”. Secara terminologi ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ulama ushul fiqh, yaitu sesuatu yang dituntut *syari* (Allah dan Rasul-Nya) untuk dikerjakan melalui tuntunan yang tidak tegas.

Definisi lain, mengenai sunnah yang dilihat dari sisi dalil hukum yang digunakan. Imam al-Baidhawi mendefinisikan, yaitu sesuatu yang apabila dikerjakan mendapatkan pujian dan apabila ditinggalkan tidak mendapatkan celaka. Pujian tersebut adalah pahala, dan celaka adalah dosa. Imam al-Amidi menggabungkan kedua definisi yaitu sesuatu perbutan yang dituntut untuk dikerjakan secara syara dengan tidak ada celaka bagi yang meninggalkannya secara mutlak.

Dari definisi diatas terlihat bahwa apabila seseorang mengerjakan yang mandub, maka ia akan mendapatkan pahala dari Allah, sedangkan yang meninggalkannya tidak mendapatkan sanksi.⁹⁰

c. Muharram/ Haram.

Haram adalah sesuatu yang dituntut oleh syara untuk ditinggalkan dengan tuntutan yang bersifat pasti. Seperti larangan memakan bangkai, darah, dan babi dalam firman Allah yang berbunyi, “*Diharamkan bagimu (memakan) bangkai, darah, dan daging babi ...*”. (Q.S Al- Maidah [5] : 3).

d. Makruh

⁸⁹ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), cet. 2, h. 222-224.

⁹⁰ *Ibid*, h. 232-234.

Makruh adalah perintah syari⁹¹ terhadap mukallaf supaya meninggalkan perbuatan dengan larangan yang tidak pasti, sebagaimana *shigat* yang terkandung di dalamnya menunjukkan tuntutan meninggalkan hal tersebut.

e. Mubah

Mubah adalah suatu pilihan yang ditetapkan oleh syari⁹¹ kepada mukallaf antara mengerjakan atau meninggalkan sesuatu. Jadi syari⁹¹ tidak menuntut untuk mengerjakan atau meninggalkan suatu perbuatan.⁹¹

BAB III

⁹¹ Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, (Semarang : Toha Putra Group, 2014), cet.2, h. 195-199.

HAK BERIBADAH DALAM KETENTUAN HUKUM PIDANA POSITIF DAN HUKUM PIDANA ISLAM

A. Ketentuan Hukum Positif Mengenai Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa kebutuhan hak asasi warga negara sebagaimana yang dimuat pada pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan⁹²: “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.*”⁹³ Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan yang beranekaragam, manusia dituntut untuk bekerja. Baik, pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain.

Mr. Seotikno mengatakan “*Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang dilakukan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.*”⁹⁴ Hak pekerja tersebut dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal berikut :

- a. Para pekerja sebagai pemegang hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
- b. Para pekerja selaku pemegang hak dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum *adressant*.⁹⁵

Berikut ini mengenai hak tenaga kerja untuk beribadah menurut peraturan perundang-undangan :

4. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang

Di Indonesia jaminan tentang hak warga negara untuk memeluk dan beribadah menurut agama dan kepercayaannya tersebut menunjukkan bahwa UUD 1945 tercipta berdasarkan falsafah ketuhanan

⁹² Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.1.

⁹³ *Undang-Undang Dasar Republik Indononesia 1945*.

⁹⁴ H.Zainal Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, cet.8, h.1-2.

⁹⁵ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), cet.1, h.18.

yang menjiwai bangsa Indonesia⁹⁶, pembahasan pada konsep hak atas kebebasan beragama dan beribadah ini telah dikemukakan pada sila pertama diakui Tuhan Yang Maha Esa bahwa setiap manusia harus menghormati agama dan kepercayaan orang lain, dan mengajarkan ajaran agamanya secara bebas tanpa mengalami gangguan, dan juga tanpa mengganggu pihak lain.⁹⁷ Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak beribadah diatur dalam pasal 28 E ayat (1) dan (2), serta pasal 29 ayat (2).⁹⁸

Pengaturan tentang kebebasan beragama dalam Negara RI juga memerlukan pengaturan tentang hubungan antara negara dengan umat beragama dalam menjalankan keyakinannya, karena sebagaimana yang dikemukakan oleh Oemar Seno Adji dan Muhammad Tahir Azhary bahwa dalam Negara Hukum Indonesia, terdapat hubungan yang harmonis dan erat antara agama dan Negara.⁹⁹

5. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya setiap pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya untuk para pekerja dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama dan kepercayaan pekerja. Hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada pasal 80. Adapun penjelasan dari pasal tersebut yaitu dengan memberikan kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara

⁹⁶ Adam Muhshi, *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi Manusia Atas Kebebasan Beragama Di Indonesia*, (Yogyakarta: PT. LKIS Printing Cemerlang, 2015), cet.1, h.4.

⁹⁷ Fatmawi, *Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama Dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, Jurnal Konstitusi, Volume.8, No. 4, Agustus 2011, h. 507.

⁹⁸ *Undang-Undang Dasar 1945*.

⁹⁹ Fatmawati, *Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama Dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, Jurnal Konstitusi Volume 8, No. 4, Agustus 2011, h.504

baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan penguasa.¹⁰⁰

6. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Setiap orang berhak memiliki kebebasan dan kemerdekaan mengamalkan agama dan kepercayaannya, hal tersebut dijamin oleh instrument hak asasi manusia. Pembangunan agama juga masuk kedalam dimensi peningkatan kerukunan hidup umat beragama, yang mendukung peningkatan saling percaya dan harmonisasi antar kelompok masyarakat. Sering dengan arti pentingnya agama dalam kehidupan berbangsa, maka agama mendapatkan tempat khusus dalam masyarakat.¹⁰¹ Dalam UU No. 39 Tahun 1999 hak kebebasan beragama diatur dalam pasal 4, dan pasal 22. Disamping itu pada pasal 28I ayat (1) UUD menyatakan bahwa kebebasan beragama dan berkeyakinan adalah bagian dari “*hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.*”, dalam pasal tersebut juga menegaskan larangan diskriminasi berdasarkan agama.”¹⁰²

B. Ketentuan Hukum Islam Mengenai Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah

Para fuqoha tidak menetapkan hukum-hukum terhadap permasalahan- permasalahan fiqih berdasarkan teori umum, atau menjelaskan masalah-masalah parsial yang sesuai dengan konsep undang-undang modern. Akan tetapi, mereka menggali seluruh hukum dari berbagai permasalahan yang bersifat furu (parsial) akan diketahui teori dan hukum dasar yang terdapat dalam fiqih.¹⁰³

a) Definisi Hak

¹⁰⁰Penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 80.

¹⁰¹ Siti Faridah, *Kebebasan Beragama Dan Ranah Toleransinya*, Jurnal Lex Scientia Law Review, Volume.2, No. 2, November 2018, h. 205-206.

¹⁰² M. Imadadun Rahmat, *Jaminan Kebebasan Beragama Dan Berkeyakinan Di Indonesia*, Jurnal Hak Asasi Manusia, Volume. 11, 2014, h.6.

¹⁰³ Wahbah Az-Zuhaili, *Al fiqhul Islami Wa Adillatuhu*. Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jilid 4*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 362.

Dalam bahasa arab hak memiliki makna yang berbeda yang tak terlepas dari makna *tsubut* (tetap atau kokoh) dan wajib, seperti dalam firman Allah Swt. “*Agar Allah menetapkan yang hak (Islam) dan membatalkan yang batil (syirik) ...*” (Q.S Al-Anfal [8] : 8).

Dalam kitab *Fiqih Islami Wa Adillatuhu*, menurut ulama kalangan *muta’akhirin* hak yaitu sebagai hukum yang kokoh menurut syariat. Akan tetapi, definisi mencakup seluruh penggunaan lafadz hak, dikalangan fuqoha lafadz hak terkadang digunakan dalam pengertian harta yang dimiliki dan ini bukan hukum karena digunakan juga dalam pengertian kepemilikan itu sendiri, sifat hak kepemimpinan, pengusahaan, dan *khiyar, marifat al-’, aqar*.

Hak dalam syariat mengandung dua kewajiban. *Pertama*, kewajiban bersifat umum dan merata untuk semua manusia untuk menghormati setiap hak individu dan tidak menganggunya sama sekali. *Kedua*, kewajiban bersifat khusus untuk si pemilik hak menggunakan haknya pada hal-hal yang tidak merugikan orang lain.¹⁰⁴

b) Macam-Macam Hak

Macam-macam hak memang banyak. Hak terbagi menjadi dua, dipandang dari sisi pemilinya hak terbagi menjadi tiga diantaranya : hak Allah Swt., hak manusia, dan hak musytarak. Dalam skripsi ini penulis akan membahas mengenai hak yang dipandang dari sisi pemilik hak, yaitu :

1. Hak Allah Swt. (*atau hak umum*)

Yaitu segala sesuatu yang dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt, mengagungkan-Nya, dan menegakan syiar-syiar agama-Nya, atau mewujudkan kemaslahatan umum untuk dunia tanpa terbatas pada orang-orang

¹⁰⁴Wahbah Az-Zuhaili, *Al fiqhul Islami Wa Adillatuhu*. Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jilid 4*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 362-364.

tertentu. Hak-hak Allah ini dikalangan mazhab Hanafi dibagi menjadi delapan bagian yang dibahas didalam ushul fiqh. Hukum atau status untuk hak-hak Allah ini banyak, diantaranya tidak boleh digugurkan dengan pemaafan, damai atau kerelaan, dan tidak boleh diubah, serta hak ini juga tidak dapat diwariskan.

Pelaksanaan hukuman untuk kejahatan yang melanggar hak Allah bisa berada di tangan hakim. Ia berhak untuk melakukan *ta'dib* (hukuman ringan) terhadap orang meninggalkan atau meremehkan ibadah, dan ia juga yang akan memberlakukan *hudud* dan *ta'zir* terhadap pelaku maksiat untuk menghindari terjadinya kekacauan dan mencegah terjadinya kejahatan-kejahatan lain.

2. Hak Manusia (*atau hamba*)

Yaitu dengan menjaga *kemaslahatan* pribadi baik hak itu bersifat *umum* maupun hak itu bersifat *khusus*. Hukum atau status hak ini adalah sang pemilik hak tidak boleh mundur dari haknya atau mengugurkan dengan cara memberi kemaafan, berdamai, membebaskan, atau merelakannya.

3. Hak Musytarak (*ganda*)

Yaitu menghimpun dua hak sekaligus (hak Allah dan hak manusia). Akan tetapi terkadang hak Allah lebih dominan dari hak manusia. Contohnya penjagaan seseorang terhadap dirinya sendiri, akal pikiran, kesehatan, dan hartanya. Disini terdapat dua hak, tetapi hak Allah lebih dominan karena didalamnya ada *maslahat*. Hukum atau status hak ini sama dengan hak Allah, dipandang sisi bahwa Allah dalam hak ini lebih dominan.¹⁰⁵

C. Bekerja Dalam Pandangan Islam

¹⁰⁵ *Ibid*, h. 367-369.

Pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai kehormatan sekaligus sebagai penjamin dalam menghadapi kesulitan hidup bukanlah termasuk pekerjaan yang haram. Namun apabila suatu pekerjaan menurut syariat diharamkan, maka gugurlah kehormatan dan jaminannya dalam pandangan hukum, dan akan menyebabkan kerugian dan kehancuran bagi pekerja yang melanggar.¹⁰⁶

Pekerjaan yang baik merupakan dasar keutamaan di antara manusia dalam pandangan Islam, karena keutamaan seseorang itu bukan berdasarkan harta yang banyak, bukan pula karena kesenangan, tapi dengan ketakwaan dan perbuatan yang baik.¹⁰⁷ Untuk lebih jelasnya pada skripsi ini akan membahas mengenai hukum-hukum bekerja dalam islam yang diambil dari terjemahan Kitab *Huququl „Amil Fil Islam*, yaitu sebagai berikut :

f. Bekerja itu wajib

Orang-orang memikul tanggungjawab diwajibkan untuk bekerja. Pekerjaan ini dibagi menjadi dua, yaitu wajib *ain*“i dan wajib *kifa*“i. Pekerjaan- pekerjaan wajib *ain*“i apabila seseorang pemikul tanggung jawab yang tidak dapat digugurkan karena suatu hal, seperti seseorang yang menghidupi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

Sedangkan wajib *kifa*“i apabila sebagian umat muslim telah menjalankannya maka tidak wajib lagi dikerjakan karena gugur kewajiban umat muslim lainnya, seperti mengurus jenazah, menyelamatkan orang lain, dan pekerjaan-pekerjaan yang menyangkut aturan umum. Imam Ali Zainal Abidin berkata, “Cukuplah seseorang mendapat dosa akibat menyia-nyiakan keluarga yang menjadi tanggungannya.”

¹⁰⁶ Baqir Syarif Qorashi, *Huququl „Amil Fil Islam*. Penerjemah Ali Yahya. *Keringat Buruh : Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. (Jakarta: Al Huda, 2007), cet.1, h.99.

¹⁰⁷ Ibid, h.101.

g. Pekerjaan yang haram

Islam mengharamkan pekerjaan yang mengakibatkan kerugian dan kerusakan, serta mengakibatkan kehancuran dan kebinasaan masyarakat. Seperti membuat alat judi, membuat minuman keras, mencuri atau korupsi, membantu pelaku *kedzaliman*, penipuan, mucikari, dan lain sebagainya. Pekerjaan yang diharamkan dalam Islam, yaitu karena pekerjaan tersebut tidak bermanfaat bagi umat, dan tak bermanfaat bagi masyarakat, tetapi pekerjaan tersebut malah mengakibatkan kerugian dan marabahaya yang menyeluruh bagi negeri dan para hamba Allah.

Karena sesungguhnya Islam memandang pekerjaan sebagai hikmah. Tapi bila tidak baik atau merugikan, Islam akan tegas menolak dan melarangnya, hal tersebut juga didasari atas pekerjaan-pekerjaan tersebut akan menimbulkan kejahatan sosial, kelumpuhan gerak ekonomi, dan kerusakan akhlak.

h. Pekerjaan yang sunnah

Islam membolehkan sebagian pekerjaan dan mendorong penganutnya melakukannya. Seperti dalam hal pekerjaan-pekerjaan yang mengandung kemaslahatan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat.

i. Pekerjaan-pekerjaan yang makruh

Islam memakruhkan sebagian pekerjaan dan memperingatkan kepada muslim untuk tidak menjadikannya sebagai profesi dan mencari rezeki dengannya, seperti pekerjaan membekam, mengajar dan menulis Alquran yang mulia, atau pekerjaan menyembelih hewan ternak. Karena dapat meresahkan hati pelakunya dan mencabut rahmat darinya. Hanya saja pekerjaan yang dimakruhkan dalam islam apabila seorang muslim menjadikan sebagai profesi, sehingga tidak mutlak dilarang. Sebab adakalanya pekerjaan itu dibolehkan, namun yang

dimakruhkan disini mengambil upah darinya.

j. Pekerjaan-pekerjaan yang mubah

Pekerjaan yang dibolehkan adalah yang tidak berat dan memberatkan untuk dilakukan maupun ditinggalkan, seperti pekerjaan yang dimaksud untuk menambah harta.¹⁰⁸

D. Hak Tenaga Untuk Beribadah

Para ahli tafsir mengatakan bahwa sesungguhnya mencintai dan memiliki harta merupakan naluri sejati manusia yang paling kuat. Karena keduanya merupakan rahasia gerakan yang berlangsung dalam kehidupan serta kekuatan yang luar biasa yang telah memacu aktivitas dan kemajuan, mustahil manusia terlepas dari fakta *substansial* ini. Manusia sejak eksis di muka bumi ini cenderung mencintai diri sendiri dan lebih suka bersenang-senang.

Bagaimanapun, menjauhkan manusia dari mencintai materi hanya dengan kendali spiritual yang murni.¹⁰⁹ Islam mewajibkan tiap individu untuk menghormati harta orang lain dan tidak menimbulkan kerugian kepadanya.¹¹⁰ Dengan bekerja seseorang muslim dapat memperoleh harta, karena salah satu tujuan dari bekerja adalah memperoleh uang (*harta*).¹¹¹

Pekerjaan yang baik bukan dilihat berdasarkan harta yang banyak, bukan pula karena kesenangan yang segera lenyap, tapi sesungguhnya berdasarkan ketakwaan dan perbuatan baiknya. Dan menjadikan setiap kelelahan yang dirasakan oleh para pejuang dan setiap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai amal saleh. Sebagaimana dalam firman Allah Swt yaitu,

¹⁰⁸ Baqir Syarif Qorashi, *Huququl „Amil Fil Islam*. Penerjemah Ali Yahya. *Keringat Buruh : Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. (Jakarta: Al Huda, 2007), cet.1, h.118-135.

¹⁰⁹ *Ibid*, h. 6-7.

¹¹⁰ *Ibid*, h. 100.

¹¹¹ *Ibid*, h. 43

Artinya : “Yang demikian itu adalah karena mereka tidak ditimpa kehausan, kepayahan, dan kelaparan pada jalan Allah dan tidak (pula) menginjakkan suatu tempat yang membangkitkan amarah orang-orang kafir, dan tidak menimpakan sesuatu bencana kepada musuh, melainkan ditulis (oleh malaikat dalam kitab amal) bagi mereka dengannya suatu amal soleh. Sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang muhsin (orang yang selalu berbuat yang lebih baik).” (Q.S At-Taubah [9] : 120).

Sesungguhnya setiap perbuatan yang dengannya manusia menjadi mulia dan suci adalah tergolong sebagai agama, yang bisa mengangkat derajatnya di dunia dan diakhirat serta bisa memberatkan amal saleh diakhirat kelak.¹¹² Cara melakukan ibadah berbeda antara satu agama dengan agama lain¹¹³, dalam Islam dimulai dengan perintah beribadah kepada Allah dan larangan mempersekutukannya.¹¹⁴ Jika seorang manusia tidak mengerti apa yang harus dilaksanakan dan ditinggalkan, lalu bagaimana mereka melakukan ketaatan yang mereka sendiri belum mengetahui definisinya.¹¹⁵

Oleh karenanya, ibadah dalam Islam berangkat dari objektivitas, bukan subjektivitas. Objektivitas ini teragung pada paham ketuhanan. Dari

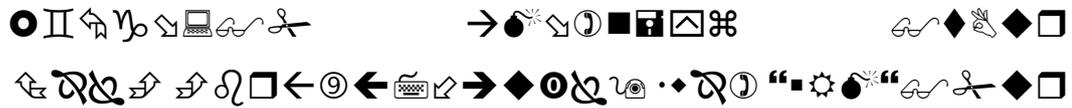
¹¹² Syaikh Muhammad al-Ghazali, *Mi'atu Su'ali An-Islam*. Penerjemah Abdullah Abas. *Al Ghazali Menjawab 100 Soal Keislaman*. (Tangerang: Lentera Hati, 2012), cet.3, h.787.

¹¹³ Jamal al Bana, *Nahwa Fiqh Jadid 1*. Penerjemah Hasibullah Satrawi dan Zuhari Misrawi. *Manifesto Fiqih Baru 1 : Memahami Diskrusus AlQuran*, (Indonesia: Erlangga, 2008), h. 41.

¹¹⁴ Syahid Sayyid Quth, *Fi Zhilalil Qur'an*. Penerjemah As'ad Yasin, Abdul Aziz Salim Basyarahil, dan Muchotob Hamzah. *Tafsir Fi Zhilalil Quran : Di bawah Naungan Quran jilid 2*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 363.

¹¹⁵ Imam Ghazali, *Minhajul 'Abidin*. Penerjemah M Rofiq. *7 Tahapan Menuju Puncak Ahli Ibadah*, (Yogyakarta: Diva Press, 2016), h.32.

sini, konsep ibadah dalam Islam kemudian terbentuk.¹¹⁶ Allah Swt. berfirman:



Artinya: dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Ayat tersebut menerangkan pentingnya ibadah, serta kewajiban melaksanakannya, agar seorang hamba tidak menyibukan diri dan bukan semata-mata mengatur urusan duniawi yang terlepas dari urusan ibadah, kecuali dalam hal ibadah dan ilmu.¹¹⁷ Dalam kitab *Mi'atu Su'at al-Islam*, kendatipun kedudukan ilmu lebih tinggi daripada ibadah, namun seorang hamba tetap berkewajiban untuk beribadah. Jika tidak demikian dikhawatirkan ilmu tidak berguna atau sia-sia. Jadi seorang hamba harus memiliki ilmu dan ibadah, yang senantiasa berjalan seiringan.¹¹⁸

Islam menggambarkan bekerja dengan sifat dan karakter terhormat, serta menganggapnya sebagai ibadah dan ketaatan kepada Allah Swt. Tujuannya agar kaum muslimin berlomba-lomba mengisi lapangan pekerjaan. Islam juga tidak mengajarkan kita berlaku *zuhud* di dunia dan mengabaikan kebahagiaan hidup, serta melebih-lebihkan shalat dan puasa. Islam mengajak kita memperlakukan dunia dan akhirat dengan baik. Sebab Islam tidak mengajarkan dunia sebagai cita-cita dan tujuan hidup. Islam juga tidak mengajarkan mengambil akhirat dan menyia-nyiakan dunia.

¹¹⁶Jamal al Bana, *Nahwa Fiqh Jadid 1*. Penerjemah Hasibullah Satrawi dan Zuhari Misrawi. *Manifesto Fiqih Baru 1 : Memahami Diskrusus AlQuran*, (Indonesia: Erlangga, 2008), h. 43.

¹¹⁷ Imam Ghazali, *Minhajul „Abidin*. Penerjemah M Rofiq. *7 Tahapan Menuju Puncak Ahli Ibadah*, (Yogyakarta: Diva Press, 2016), h.32.

¹¹⁸ *Ibid*, h.33.

Mengenai hal ini, Rasulullah memberikan isyarat, “*Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau hidup untuk selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari*”. Bahwa seorang muslim harus bekerja untuk dunia dan akhiratnya, serta tidak boleh menjauhkan diri dari dunia dan hanya menerima akhirat saja demikianpula sebaliknya, tidak boleh menerima dunia dan menjauhkan diri dari akhirat.¹¹⁹

E. Akibat Hukum Bagi Pelanggar Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah

Dalam Islam sendiri, antara dunia (menjalankan pekerjaan) dengan akhirat (menjalankan perintah-Nya) harus seimbang dan tidak boleh berat sebelah. Rasulullah memberikan isyarat “*Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau hidup untuk selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari*”. Dari ungkapan tersebut sudah jelas Rasullulah menganjurkan kita apabila seorang muslim bekerja untuk kelangsung hidup, mereka juga hendak mengamalkan perintah Allah dan menjauhi Larangan-Nya, karena lebih diutamakan kehidupan kekal diakhirat, namun tanpa meninggalkan kehidupan di dunia. Seperti dalam firman Allah :



¹¹⁹ Baqir Syarif Qorashi, *Huququl „Amil Fil Islam*. Penerjemah Ali Yahya. *Keringat Buruh : Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. (Jakarta: Al Huda, 2007), cet.1, h. 106-109.

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam Islam sendiri apabila seseorang menghalang-halangi ibadah *mahdah* maka ganjaran dari perbuatan tersebut adalah Allah Swt. yang menentukan, kecuali perbuatan tersebut yaitu perbuatan yang merugikan orang lain. Apabila ada pelanggaran mengenai hak beribadah pada suatu perusahaan, maka menurut pasal 185 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42, pasal 80, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Mengenai hak beribadah bagi pekerja diatur pada pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, disini isi dari pasal 185 UU No 13 Tahun 2003 memuat pasal 80 yaitu apabila terjadi pelanggaran hak beribadah, yang sudah tidak dapat diselesaikan dengan cara yang baik (musyawarah). Dengan demikian, akibat hukum dari pelanggaran hak beribadah, yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, dan/atau denda paling Rp 100.000.000,00-Rp 400.000.000,00 juta.

BAB IV

KASUS DAN PENYELESAIAN HAK PEKERJA UNTUK BERIBADAH

A. Penyelesaian Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah

1. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Dalam Hal Penggunaan Jilbab

Jumlah perempuan yang menggunakan jilbab saat ini di Indonesia semakin meningkat. Hal tersebut terjadi setelah melalui berbagai perjuangan panjang, dan akhirnya menyakini bahwa pakaian tersebut diwajibkan oleh agama Islam. Setiap perempuan, terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berjilbab sesuai dengan perintah Allah Swt. dan perempuan tersebut mempunyai hak untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, saat ini banyak tempat kerja yang melarang pekerja perempuan yang sudah bekerja atau calon pekerja perempuan untuk menggunakan jilbab. Terkadang alasan tidak diperbolehkannya penggunaan jilbab ini, karena hal tersebut melanggar kebijakan tempat kerja dalam hal penampilan, selain itu terkadang pemimpin perusahaan adalah seorang non-muslim, sehingga melarang pekerja perempuannya untuk menggunakan jilbab agar tidak ada penonjolan agama tertentu.¹²⁰

Fenomena tersebut telah mewarai perjalanan dari pencapaian pemenuhan hak perempuan untuk bekerja, tanpa adanya diskriminasi yang diterima pekerja perempuan. Di Indonesia sendiri pelarangan berjilbab bagi pekerja perempuan diibaratkan seperti "*David vs Goliath*", yaitu tidak seimbang antara pihak yang lebih kuat disini adalah pengusaha, dengan pihak yang lemah yaitu pekerja perempuan. Terkadang pihak yang lebih lemah hanya menerima saja, karena untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dari hasil pekerjaan tersebut.

Sekitar tahun 2015 media ramai pemberitaan mengenai pelarangan jilbab yang terjadi di Mataram, Nusa Tenggara Barat. Pada awal tahun 2015, terjadi pelarangan penggunaan jilbab bagi pekerjaan perempuan di Tiara Mall. Pekerja perempuan pada konter-konter pakaian dilarang menggunakan jilbab, sedangkan dibagian gudang dan administari masih diperbolehkan untuk menggunakan jilbab.

¹²⁰ Siska Dwi Manda Sari, *Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab*, Jurnal Sosial Dan Politik, Universitas Airlangga, 2013.

Rani, karyawan Tiara Departement Store Mataram Mall mengaku tidak diperbolehkan menggunakan jilbab saat bekerja, “*Iya, tidak boleh pakai jilbab, gak tau kenapa,*” ujar Rani kepada *Republika*. Alasan Rani tetap bekerja pada Mall tersebut, karena sulit mencari pekerjaan, sehingga ia harus melepas jilbabnya walaupun terasa berat. Namun pekerja yang menjaga gudang toko diperbolehkan untuk menggunakan jilbab. Kebijakan tersebut sedikit berdampak pada pekerja yang baru melamar kerja, banyak orang yang melamar ke Tiara Mall lebih memilih menolak bekerja, pasalnya ketika nantinya diterima harus melepas jilbab.¹²¹ Pada 20 Febuari 2015, Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri, melakukan inspeksi mendadak, selain pelarangan jilbab bagi pekerja perempuan, ia menemukan ijazah para penjaga toko yang ditahan perusahaan. Kebijakan tersebut terjadi karena investor atau perusahaan tersebut melarang penggunaan jilbab bagi pekerjanya.¹²²

Selain di Tiara Mall, pelarang jilbab juga terjadi pada pusat perbelanjaan Lombok Epicentrum Mall (LEM) di Mataram. Hal tersebut terjadi karena manajemen perusahaan bertujuan untuk menyeragamkan seluruh pekerjanya. Kasus tersebut menuai kontroversi, bahkan Gubernur NTB M Zainul Majdi segera meminta manajemen LEM untuk mencabut larangan berjilbab bagi pekerja perempuan, hal itu terjadi pada bulan September 2015.¹²³

Kasus tersebut, merupakan contoh kecil yang terjadi di masyarakat, sangat ini kebijakan tidak menggunakan jilbab sudah merupakan hal yang wajar terjadi dimasyarakat untuk para pekerja perempuan. Terkadang kebutuhan ekonomi menjadi faktor utama, para pekerja untuk menerima kebijakan tersebut.

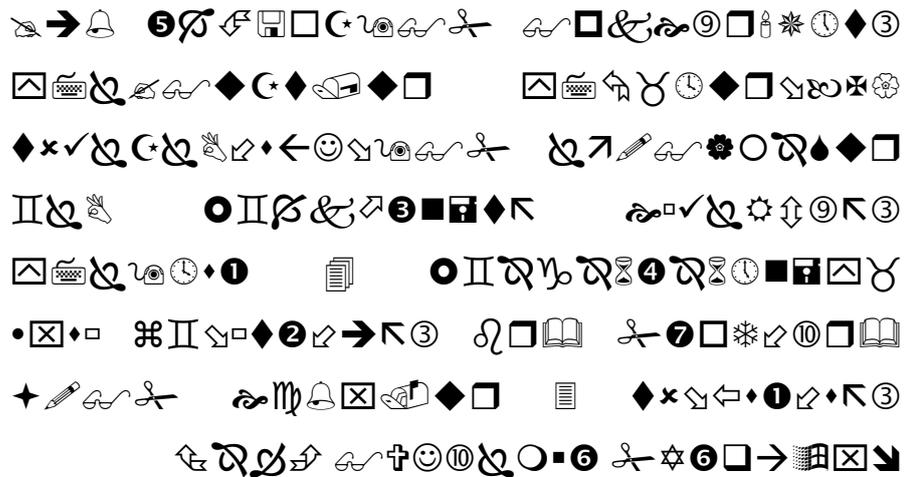
¹²¹ <https://www.kompasiana.com/sangpemenangpembelajar/54f3606c745513962b6c72e2/jangnan-halangi-hak-beribadah-pekerja> diakses pada 23 Juni 2020 pukul 01.45.

¹²² <https://www.m.detik.com/news/berita/d-2838799/ijazah-spg-di-mal-ditahan-dan-tak-boleh-berjilbab-mentri-hanif-geram> diakses pada 23 Juni 2020 pukul 02.19.

¹²³ <https://www.google.com/amp/s/m.kapanlagi.com/amp/plus/walah/manajemen-mall-di-mataram-larang-karyawan-berjilbab-e3867f.html> diakses pada 23 juni 2020 pukul 03.02.

2. Pandangan Peraturan Perundang-Undangan dan Hukum Islam Mengenai Penggunaan Jilbab Ketika Bekerja.

Dalam Islam perintah menggunakan jilbab untuk perempuan merupakan suatu bentuk kewajiban bagi perempuan muslim. Seperti dalam firman Allah Swt.:



Artinya: Hai Nabi, Katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka". yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Q.S Al-Ahzab [33]: 59).

Dari ayat tersebut penulis menangkap dari kata “*menutup jilbabnya ke seluruh tubuh mereka*” itu merupakan dari anjuran Allah Swt. untuk memerintahkan setiap muslimah menggunakan jilbab. Tujuannya dari penggunaan jilbab pada ayat ini sudah jelas yaitu “*tidak diganggu*”, jilbab disini berguna untuk melindungi muslimah dari segala macam gangguan. Berikut ini adalah beberapa syarat jilbab yaitu :

- a. Harus menutupi seluruh badan kecuali wajah dan telapak tangan;
- b. Tidak dimaksudnya sebagai hiasan bagi dirinya sendiri;
- c. Harus lapang dan tidak sempit sehingga tidak menggambarkan postur tubuh;
- d. Tidak memperlihatkan bagian kaki wanita; dan
- e. Tidak sobek sehingga menampakan bagian tubuh atau perhiasan wanita.¹²⁴

Sedangkan menurut peraturan perundang-undangan melindungi hak tersebut melalui pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana “*Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.*”

Apabila dihadapkan antara bekerja dengan perintah menggunakan jilbab. Disini penulis menangkap perintah menggunakan jilbab yang harus lebih diutamakan. Karena sudah jelas dalil untuk menutup aurat tersebut. Dari kata “*melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama*”, disini UU Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada kepada para pekerja untuk menjalankan pekerjaan tanpa adanya diskrimasi.

Berarti disini perintah menutup aurat bagi perempuan muslim yang merupakan suatu kewajiban, juga dilindungi pasal 80 UU Ketenagakerjaan. Dan semestinya pihak pengusaha tidak menghalang-halangi pekerja wanita untuk melaksanakan perintah menutup aurat.

Kebijakan tersebut merupakan suatu bentuk, bahwa hak pekerja SPG belum dihormati sepenuhnya. Dalam HAM pasal 69

¹²⁴ Syaikh Kamil Muhammad „Uwaidah, Al-Jami Fii Fiqhi An-Nisa“. Penerjemah M. Abdul Goffar, Fiqih Wanita, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007), h. 660-662.

ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 yang berbunyi, “*Setiap hak asasi manusia seseorang menimbulkan kewajiban dasar dan tanggungjawab untuk menghormati hak asasi orang lain secara timbal balik serta menjadi tugas Pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakan, dan memajukan.*”

Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang wajib menghormati hak orang lain. Tindakan ini termasuk tindakan diskriminasi terhadap pegawai SPG Mall Tiara, dimana hanya SPG saja yang diberlakukan peraturan untuk tidak menggunakan jilbab, namun pihak pekerja lain seperti pekerja dibagian gudang toko diperbolehkan. Sesuai dengan pasal 28I ayat (2) UUD 1945, “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut itu.*”

Dari pasal tersebut “*diskriminatif atas dasar apapun*”, mencakup juga mengenai diskriminatif pemenuhan hak ibadah SPG tidak disamakan dengan pegawai lain, dimana SPG harus menanggalkan jilbabnya guna tuntutan pekerjaan.

Dihadapan Allah Swt. tidak ada bedanya antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi dan rendah, atau antara berkulit hitam dan putih. Tidak boleh ada diskriminasi, hal ini berimplikasi bahwa setiap manusia harus mendapatkan haknya. Dan adanya larangan untuk melakukan ketidakadilan dan eksploitasi, guna untuk melindungi hak pekerja maupun yang mempekerjakan, juga untuk memajukan kesejahteraan yang merupakan tujuan Islam.

Dalam hal ini seorang pekerja mempunyai perintah untuk menutup aurat dalam agama Islam, dan hal tersebut merupakan hak bagi pekerja wanita tersebut. Namun dalam kenyataannya masih terdapat peraturan kerja, dimana pekerja wanita harus menanggalkan

jilbabnya seakan sudah menjadi hal yang wajar ketika hal tersebut untuk kepentingan pekerjaan. Apabila pekerja tersebut tidak mau mengikuti peraturan ini, maka berhenti atau tidak menerima pekerjaan tersebut merupakan salah satu solusi yang ditawarkan.¹²⁵

Pada kasus tersebut, pengusaha memang belum memenuhi hak pekerja wanita dengan sepenuhnya. Namun seharusnya disini pihak pekerja harus musyawarah terlebih dahulu dengan pengusaha untuk mencapai mufakat, apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara mufakat tersebut antara pihak pekerja dan pengusaha, maka pihak yang berselisih harus meminta bantuan lewat pekerja perantara (serikat buruh), jika hal tersebut juga tidak dapat diselesaikan barulah pihak pekerja mengajukan ke lembaga atau panitia perselisihan buruh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat M. Yahya Harahap, perselisihan harus diselesaikan dengan 3 tahap :

- a. Perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian mandiri;
- b. Apabila bila gagal, pihak yang berselisih harus minta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara;

Apabila gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan.¹²⁶

3. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Dalam Hal Jam Istirahat Shalat

Ibadah dalam Islam merupakan karakter khusus dimana menjadi sarana komunikasi manusia dengan Tuhan. Perbedaan ibadah antara satu agama dengan agama yang lain terletak dari perbedaan deskripsi Tuhan. Dalam Islam salah ibadah yang dapat memuliakan umatnya adalah dengan menjalankan shalat. Shalat merupakan bagian yang tidak terpisahkan, karena agama Islam

¹²⁵ Isnani Harahap, dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015), cet.1, h.74.

¹²⁶ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.145.

dibangun dengan rukun Islam. Mendirikan shalat merupakan bagian dari rukun Islam yang kedua, dimana suatu ibadah yang dilakukan dengan rangkaian gerakan dan doa. Shalat merupakan hak Allah Swt yang harus dijalankan setiap umat Islam untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt, mengagungkan-Nya, dan menegakan syiar- syiar agama-Nya, atau mewujudkan kemaslahatan umum untuk dunia tanpa terbatas pada orang-orang tertentu.

Namun ketika akhir Agustus 2013, terjadi fenomena dimana seorang pekerja pabrik dipersulit untuk menjalankan ibadah shalat di PT M Cakung, Jakarta Timur. Hal ini terjadi karena ketika pekerja tersebut yang bernama Lami hendak shalat ketika jam istirahat, namun karena musala pada pabrik tersebut itu kecil atau hanya muat 20 orang Lami memilih shalat di ruang detektor. Ia mengaku biasa shalat disitu, ketika shalat dimusala harus mengantre, guna menghemat waktu. Namun, ketika itu direktur perusahaan yakni HK, malah membentaknya.

“Dia marah-marah, „Tidak boleh shalat disitu.“ Saya jelaskan kalau tidak boleh, saya shalat diluar ruangan saja. Tapi dia tetap marah. Saya ambil mukena dipersoalkan. Dia sampai angkat tangan mau pukul saya. Disitu saya bilang „Silakan tampar“. Saya panik, saya teriak-teriak saya dilarang shalat.”, tutur Lami mengenai kejadian pelarang shalat.

Setelah kejadian tersebut, Lami diberitahu bahwa ia sudah dipecat karena melanggar ketertiban perusahaan. Lami yakin kejadian ini bukan hanya karena masalah shalat, tetapi juga karena keputusannya yang membangun serikat pekerja Federasi Buruh Lintas Pabrik baru-baru ini.¹²⁷

¹²⁷<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/megapolitan/read/2013/07/31/1525093/Mengaku.Dilarang.Shalat.dan.Dipecat.Lami.Mengadu.ke.Komnas.HAM> diakses pada 05 Juli 2020 pukul 10.50.

4. Pandangan Peraturan Perundang-Undangan dan Hukum Pidana Islam Ketika Jam Istirahat Shalat.

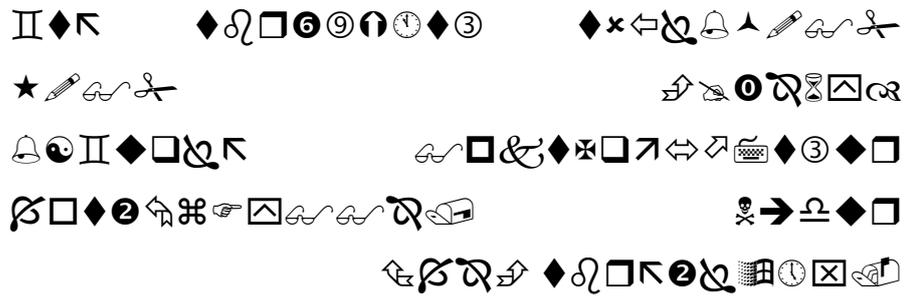
Dalam Islam sendiri shalat adalah tiang agama, dimana merupakan ibadah yang wajib dilaksanakan oleh Allah Swt. yang disampaikan secara langsung pada malam Mi'raj dengan tanpa perantara. Rasulullah Saw. Bersabda, "*Pokok Perkara adalah Islam, tiangnya adalah shalat dan puncaknya adalah berjuang di jalan Allah Swt.*" (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah).¹²⁸

Selain itu shalat diwajibkan bagi muslim yang sudah balig dan berakal. Dari sisi zahir dapat dipahami meninggalkan shalat menjadi kekufuran dan diperbolehkan untuk diperangi. Namun sebagian besar dari kalangan ulama, seperti Abu Hanifah, Maliki dan Syafi'i menyatakan bahwa orang yang meninggalkan shalat tidak bisa dikatakan kafir, tetapi orang tersebut termasuk dalam orang yang fasik, dan harus segera bertaubat.

Imam Abu Hanifah berpendapat, orang yang meninggalkan shalat tidak sampai orang tersebut shalat.¹²⁹ Dari pendapat tersebut sudah jelas, bahwa perintah melaksanakan shalat merupakan suatu kewajiban yang lebih utama daripada bekerja. Ketika dihadapkan pada situasi dimana pengusaha tidak membolehkan pekerjanya untuk melaksanakan shalat, maka pekerja diperbolehkan untuk menentang pengusaha tersebut. Yang dilakukan Lami merupakan suatu bentuk bahwa Lami lebih mengutamakan menegakan syiar agama, daripada bekerja. Dan perbuatan penguasa tersebut, merupakan suatu bentuk tindakan menghalang-halangi ibadah pekerjanya. Allah berfirman dalam Alquran Surat Al-Araf ayat 45 :

¹²⁸ H R. Ahmad Tirmidzi dan Ibnu Majah, dishahihkan oleh Albani dalam Shahibul Jami' no. 5136.

¹²⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunah*. Penerjemah Khairul Amru Harahap. dkk, Fiqih Sunnah Jilid 1, (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2011), h. 158-169.



Artinya: (yaitu) orang-orang yang menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah dan menginginkan agar jalan itu menjadi bengkok, dan mereka kafir kepada kehidupan akhirat."

Dalam kasus tersebut disini pengusaha melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945, karena awal permasalahan tersebut diduga akibat Lami akan mendirikan serikat buruh pada PT tersebut. Semestinya pihak pengusaha tidak berbuat hal demikian, karena mendirikan serikat buruh merupakan hak asasi yang sudah diatur dalam pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi, "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang- undang.*" Semestinya setiap pekerja diberi kebebasan untuk mendirikan serikat buruh tersebut.

Pada pasal 104 UU Ketenagakerjaan berbunyi, "*setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*" Dari peraturan tersebut, tidak ada pelarangan untuk mendirikan serikat pekerja/buruh, disini pekerja dibebaskan untuk mendirikan serikat pekerja. Tujuan dari serikat pekerja yaitu terbagi menjadi dua, antara lain:

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya;
- b. Untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak, dan

kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.¹³⁰

Disamping itu, mendirikan serikat buruh seharusnya dimaklumi oleh pengusaha, karena pekerja/buruh sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha. Disinilah peran serikat pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak-hak ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk dapat mencapai tujuannya.¹³¹ Namun, dalam kasus tersebut malah berimplikasi pada terjadi diskriminatif terhadap kebebasan beribadah pekerja dari perusahaan tersebut. Dan pekerja tersebut justru mendapatkan perlakuan kasar, serta di pecat oleh pihak pengusaha. Disini perlu adanya pihak ketiga yaitu lembaga pemerintahan untuk menangani kasus ini, karena pada kasus tersebut antara pekerja dan pengusaha tidak menyelesaikan perselisihan buruh secara damai.

5. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Dalam Hal Jam Istirahat Shalat Jumat

Diantara shalat lima waktu dalam sehari yang wajib dilaksanakan, shalat jumat juga merupakan shalat yang hukumnya *fardhu ain* bagi tiap muslim *mukallaf*, laki-laki, berakal dan sehat. Shalat jumat ini harus dilakukan secara berjamaah atau bersama-sama artinya tidak boleh dilaksanakan sendiri-sendiri seperti shalat wajib lainnya, serta dilaksanakan ketika hari jumat.

Mayoritas ulama sepakat waktu shalat jumat berkaitan dengan waktu shalat zuhur. Namun ketika tahun 2017 terjadi persoalan mengenai shalat jumat, dimana dari pihak perusahaan yang memantau pekerjaannya, melarang pekerjaannya untuk melakukan shalat jumat secara bersamaan atau harus bergantian.

¹³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.25.

¹³¹ *Ibid*, h.22.

Larangan melaksanakan ibadah shalat jumat untuk pekerjanya terjadi

diperusahaan tambang bernama PT Indonesia Tshing Shang Stainless Steel (PT ITSS), ini terjadi ketika Mei 2017 perusahaan tersebut bergerak di bidang tambang Cina di kawasan Indonesia Morowali Industrial Park, Sulawesi Tengah. Terseder rekaman video di media sosial, mengenai larang shalat jumat di PT ITSS yang menjadi viral di dunia maya. Hal tersebut terjadi karena pihak perusahaan meminta pekerjaan untuk shalat bergantian shalat hanya dua orang. Namun, para pekerja menolak, karena menurut mereka shalat jumat seharusnya dilakukan bersamaan bukan bergantian. Kepala Biro Humas Kemenakertrans mengungkap, persoalan ini terjadi karena kesalahpahaman antara atasan yang berwenang memantau kerja saat itu, tidak bisa berbahasa Indonesia dan hanya bisa berbahasa mandarin. Kesalahpahaman ini juga terjadi karena mereka pahami shalat jumat itu seperti shalat yang biasa dilakukan secara bergantian.¹³²

6. Pandangan Peraturan Perundang-Undangan dan Hukum Islam Mengenai Istirahat Shalat Jumat.

Para Ulama sepakat bahwa shalat jumat adalah *fardhu* „ain (kewajiban yang harus dilakukn oleh setiap umat Islam) dan berjumlah dua rakaat. Dari Abu Hurairah dan Ibnu Umar, bahwasanya keduanya pernah mendengar Rasulullah Saw. bersabda, “*Hendaknya orang-orang menghentikan perbuatan mereka meninggalkan shalat Jum”at, atau (kalau tidak) Allah akan menutup pintu hati mereka, kemudian mereka benar-benar masuk golongan*

¹³² <https://m.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/22/oqccno330-viral-video-perusahaan-asing-larang-karyawan-shalat-jumat-ini-kata-mui> diakses pada 23 Juni 2020 pukul 12.10.

orang-orang yang lalai.” (HR. Muslim, Ahmad, dan Nasai dari Ibnu Umar dan Ibnu Abbas).¹³³

Shalat Jumat itu wajib atas setiap muslim laki-laki, merdeka, dewasa, berakal, mampu menghadirinya, dan mukmin, kecuali mufasir tidak diwajibkan. peraturan, yang dapat menjadi pedoman penjaga pekerja tambang tersebut. Menurut pasal (1) angka 20 UU Ketenagakerjaan, “*Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.*” Jika peraturan perusahaan sudah dibentuk pihak pengusaha diwajibkan memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buru;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.¹³⁴

Hal tersebut terjadi karena kelalaian pengusaha, semestinya penjaga pekerja pabrik saat itu sudah mengetahui peraturan-peraturan kerja yang terdapat didalam perusahaan tersebut, karena peraturan kerja sudah semestinya dibuat sebelumnya pekerjaan berlangsung. Namun disini, penjaga yang menjaga pada hari jumat tersebut tidak mengetahui.

Lalu dari pihak pengusaha tidak bisa berbahasa Indonesia, begitupun pekerja yang tidak bisa berbahasa Mandarin. Disini seharusnya pihak perusahaan sudah memberitahukan jam istirahat pada hari jumat kepada pihak-pihak yang menjaga, agar suatu hal

¹³³ Shahiih Muslim 1/452 no. 652.

¹³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.67.

yang dapat merugikan pekerja. Namun hal tersebut semakin membesar karena ada pihak yang merekam percakapan antara pengusaha dengan pekerja pada saat melarang shalat secara bersamaan. Sehingga hal tersebut berimplikasi negatif bagi perusahaan tersebut.

Kejadian tersebut mungkin hanya contoh kecil yang terjadi di Indonesia. Dengan kata lain, umat Islam belum menduduki martabatnya yang terhormat, karena pemerintah menjalankan tanggungjawab dihadapan Allah Swt. belum sepenuhnya berjalan sempurna. Ancaman pemutus hubungan kerja menjadi senjata paling ampuh untuk membungkam para pekerja, serta tuntunan ekonomi yang semakin meningkat, sehingga mengakibatkan banyak pekerja yang malah mematuhi aturan-aturan tersebut ketimbang harus dipecat dari pekerjaan. Esensi Islam tentang nilai ibadah dan kerja belum dikantongi, belum masuk ke dalam syaraf dan hati nurani mereka.

Selain dari ketiga contoh kasus yang sudah penulis paparkan menurut Majelis Ulama Indonesia dalam fatwa yang dikeluarkan nomor 56 Tahun 2016, yang berisi tentang menggunakan atribut keagamaan non-muslim, merupakan larangan kepada hamba-hambanya yang beriman untuk menyerupai dirinya dengan orang kafir. Fatwa tersebut dikeluarkan banyak pekerja menggunakan atribut selain agama Islam, ketika hendak merayakan peringatan agama non-muslim tersebut.

MUI juga menjelaskan pemerintah wajib mencegah, mengawasi, dan menindak pihak-pihak yang membuat peraturan melakukan ajakan, pemaksaan, dan tekanan kepada pegawai atau karyawan muslim untuk melakukan perbuatan yang bertentangan

dengan ajaran agama Islam. Namun dalam hukum positif, hal tersebut merupakan suatu bentuk toleransi antar umat beragama.¹³⁵

Dalam peraturan perundang-undangan kebebasan beragama dan beribadah, ini merupakan konsep falsafah Pancasila yang terkandung pada sila pertama yaitu "*Ketuhanan Yang Maha Esa*", nilai yang terkandung pada sila pertama ini dimana kita sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhan wajib menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, jadi masyarakat Indonesia berhak untuk memeluk agama dan kepercayaan yakni, serta menjalankan apa yang diperintahkan dan menjauhi apa yang dilarang oleh agamanya. Konsep tersebut dalam Islam dikenal dengan *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 kebebasan menjalankan ibadah diatur pada, Pasal 28 E ayat (1) yang berbunyi "*Setiap orang bebas memeluk dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah Negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.*"

Pasal 28E ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "*Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya.*"

Pasal 29 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "*Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan kepercayaannya itu.*"

Dari pasal 28E ayat (1), (2), dan pasal 29 ayat (2) UUD 1945 ini telah menerangkan bahawa setiap warga Indonesia berhak untuk

¹³⁵ Fatwa MUI Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Menggunakan Atribut Keagamaan Non-Muslim.

menjalankan kebebasan beragama, dan menjalankan kepercayaan yang diyakini oleh hati nuraninya.

Kebebasan menjalankan perintah agama ini juga diatur dalam Undang- Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, pada pasal 4 yang berbunyi *“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kebebasan pribadi, pikiran, dan hati nurani hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.”*

Pasal 22 ayat (2) UU No 39 Tahun 1999, yang berbunyi *“Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.”*

Penjelasan yang dimaksud dengan *“dalam keadaan apapun”* termasuk keadaan perang, sengketa senjata, atau keadaan darurat. Yang dimaksud dengan *“siapapun”* adalah Negara, Pemerintah, dan atau anggota masyarakat. Dengan kata lain, dapat mencakup juga ketika seseorang dalam keadaan sedang bekerja, pengusaha tidak boleh menghalangi hak pekerjaannya.

Dalam ketenagakerjaan itu sendiri hak pekerja untuk beribadah diatur pada pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, dimana *“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”*

Yang dimaksud dengan kesempatan secukupnya yaitu pengusaha wajib menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Serta tidak menghalangi pekerja untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya.

Penulis menangkap dari ayat tersebut, sungguh bukan ajaran agama Islam yang hanya mementingkan kehidupan untuk mendapatkan kesenangan hidup, dan menjauhkannya dari jalan Allah. Begitu pula tidak boleh hanya menekun tekun dalam kebaikan, dan tapi hendak juga untuk kehidupan di akhirat. Ketentuan hak beribadah bagi pekerja telah jelas diatur oleh peraturan perundang-undangan dan hukum Islam, sebagai suatu bentuk perlindungan bagi pekerja yang selalu dianggap lemah oleh pengusaha. Menurut Yahya Harahap apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan penguasa harus diselesaikan dengan tiga tahap:

- (1) Perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian secara mandiri;
- (2) Apabila hal pertama gagal, pihak yang berselisih harus minta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara;
- (3) Dalam hal butir kedua gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.¹³⁶

Apabila ada pelanggaran mengenai hak beribadah pada suatu perusahaan, maka menurut pasal 185 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42, pasal 80, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau

¹³⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.145.

denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Mengenai hak beribadah bagi pekerja diatur pada pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, disini isi dari pasal 185 UU No 13 Tahun 2003 memuat pasal 80 yaitu apabila terjadi pelanggaran hak beribadah, yang sudah tidak dapat diselesaikan dengan cara yang baik (musyawarah). Dengan demikian, akibat hukum dari pelanggaran hak beribadah, yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, dan/atau denda paling Rp 100.000.000,00- Rp 400.000.000,00 juta.

B. Faktor Penghambat Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah

Dari hasil analisa penulis, penulis menangkap bahwa pelanggaran hak tenaga kerja untuk beribadah tersebut terjadi karena dua faktor, yaitu faktor eksternal yaitu si pekerja, dan faktor internal yaitu pengusaha :

1. Faktor Eksternal

Penulis menangkap bahwa faktor utama pelanggaran beribadah, karena pekerja kurang memahami hak-hak ibadah mereka, dan mereka tidak mengetahui bahwa hak-hak mereka diatur oleh Undang-Undang dan apabila pengusaha melanggar akan mendapatkan sanksi sesuai dengan pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Disini peran pekerja saat penting untuk lebih mempelajari hak-hak pekerja, agar mereka merasa hak-hak tersebut dan tidak ada yang dirugikan antara pihak pengusaha dan pekerja. Pekerja kurang menegakan syiar agama, karena dalam contoh kasus pertama, jika pekerja tersebut sudah mengetahui penting menutup aurat, seharusnya pekerja tersebut lebih mengutamakan perintah tersebut,

dibandingkan pekerjaannya.

Kurangnya keberanian pekerja untuk menentang kebijakan yang dapat merugikan pekerja, karena disini pekerja selalu merasa dirinya lemah dibandingkan pengusaha. Dan ancaman pemutusan hubungan kerja selalu menjadi senjata ampuh untuk membungkam pekerja.

2. Faktor Internal

Pengusaha membuat peraturan kerja dimana peraturan tersebut berat sebelah, dan tidak memberatkan pihak pekerja. Misskomunikasi antara pihak- pihak penguasa, juga menjadi faktor penghambat hak pekerja untuk beribadah. Disini seharusnya para penguasa lebih memperhatikan pekerja, dengan mengunggulkan diri. Agar tidak terjadi misskomunikasi antara penguasa dengan pekerja.

Dari faktor eksternal dan internal yang sudah penulis paparkan disini perlu peran lembaga pengawas ketenagakerjaan. Menurut pasal 1 Undang-Undang No 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, berbunyi : *“Lembaga pengawas perburuhan diadakan guna :*

- a. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.*
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.*
- c. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.”*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah penulis paparkan. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak beribadah diatur dalam pasal

28 E ayat (1) dan (2), serta pasal 29 ayat (2). dalam UU Ketenagakerjaan pada pasal 80. Dalam UU No. 39 Tahun 1999 hak kebebasan beragama diatur dalam pasal 4, dan pasal 22. Peraturan tersebut dibuat agar tidak adanya perlakuan diskriminatif terhadap agama, dan pihak pekerja yang dianggap lemah oleh pengusaha mempunyai jaminan untuk melindungi haknya. Dalam Islam perintah menjalankan ibadah memang suatu bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan orang kaum muslim. Namun Islam juga tidak menutup kaumnya untuk bekerja, karena sejatinya antara menjalankan pekerjaan dengan menunaikan kewajiban menurut syariat harus seimbang.

2. Pelarangan menggunakan jilbab menurut hukum Islam perintah menggunakan jilbab wajib bagi setiap perempuan muslim, contoh kedua yaitu pelarangan istirahat shalat, dan istiharat shalat jumat, apabila dilihat dari pasal 80 UU. Ketenagakerjaan yang berbunyi *“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”*, dalam pasal tersebut sudah jelas bahwa perintah menjalankan ibadah sangat dilindungi, namun dalam kenyataannya peraturan kerja untuk menanggalkan jilbab seakan sudah menjadi hal yang wajar ketika bekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah penulis uraikan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan rekomendasi yang mungkin bermanfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi pekerja untuk lebih meningkatkan syiar-syiar agama, agar lebih menegakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, sehingga tidak melalaikan kewajibannya sebagai umat menyembah Allah, namun tidak mengurangi kewajibannya untuk memperoleh

harta dengan bekerja.

2. Bagi pemerintah dan lembaga-lembaga terkait, agar lebih mensosialisasikan hak pekerja untuk beribadag kepada perusahaan-perusahaan, sehingga tidak ada perusahaan yang melanggar hak beribadah pekerjanya.
3. Bagi penegak hukum diharapkan lebih kompeten dalam menyikapi kasus menghalang-halangi pekerja untuk beribadah, karena saat ini banyak pelanggaran-pelanggaran beribadag yang terjadi di perusahaan, namun tidak terpublikasi oleh media.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti peran lembaga pengawas ketenagakerjaan guna menghindari terjadinya pelanggaran hak beribadah.

Daftar Pustaka

A. Buku

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Dinamika dan Kajian Teori*, Medan: Ghalia Indonesia, 2010, cet. 1.

Ahmad Al-Haritsi, Jaribah bin, *Al-Fiqh Al Iqtishadi Li Amril Mukminin Umar Ibnu Al-Khattab*. Penerjemah Asmuni Solihan Zamakhsyari.

- Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar Grup, 2003.
- Al Bana, Jamal, *Nahwa Fiqh Jadid 1*. Penerjemah Hasibullah Satrawi dan Zuhari Misrawi. *Manifesto Fiqih Baru 1 : Memahami Diskrusus AlQuran*, Indonesia: Erlangga, 2008.
- Asikin,dkk, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, cet.8.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Mataram: PT. Rajagrafindo Persada, 2007.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Al fiqhul Islami Wa Adillatuhu*. Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, cet.5.
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2018, cet.2.
- Ghazali, Imam, *Minhajul 'Abidin*. Penerjemah M Rofiq. *7 Tahapan Menuju Puncak Ahli Ibadah*, Yogyakarta: Diva Press, 2016.
- Ghofur Anshori, Abdul, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia : Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018.
- HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2017, cet.13.

- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Surabaya: Kencana Prenamedia Group, 2005.
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987.
- Muhammad al-Ghazali, Syaikh, *Mi'atu Su'al An-Islam*. Penerjemah Abdullah Abas. *Al Ghazali Menjawab 100 Soal Keislaman*. Tangerang: Lentera Hati, 2012, cet.3.
- Muhshi, Adam, *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi Manusia Atas Kebebasan Beragama Di Indonesia*, Yogyakarta: PT. LKIS Printing Cemerlang, 2015, cet.1.
- Sabiq, Sayid, *Al 'Aqid al Islamiyah*, Penerjemah Moh Abdai Rathomy, *Aqidah Islam Pola Hidup Manusia Beriman*, Bandung: Diponegoro, 1974, cet.2.
- Saliman, Abdul R., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus*, Pangkalpinang: Kencana, 2015.
- Sayyid Quth, Syahid , *Fi Zhilalil Qur'an*. Penerjemah As'ad Yasin, Abdul Aziz Salim Basyarahil, dan Muchotob Hamzah. *Tafsir Fi Zhilalil Quran : Di bawah Naungan Quran jilid 2*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Suharsil, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Perempuan*, Depok: Rajawali Pers, 2016, cet.1.
- Sutendi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, cet.1.
- Siti Seotami, A., *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005, cet.4.

Syarif Qorashi, Baqir, *Huququl 'Amil Fil Islam*. Penerjemah Ali Yahya. *Keringat Buruh : Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. Jakarta: Al Huda, 2007, cet.1.

Yaqub, Hamzah, *Etos Kerja Islam*, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1990, cet.1. Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Padang: Prenamedia Group, 2014 cet. 1.

Zed, Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014, cet.3.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Buku VIIA Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

CURICULUM VITAE

Nama : Ramayanti
Nim : 25153002
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 1 juli 1997
Umur : 23 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Fak/Jur/Sem : Syariah/Jinayah/semester 10

Alamat Fakultas : Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate

No. Telp. Fakultas/Universitas : 061-661583-6622925 Fax. 061-6615683

Alamat Rumah : Jl. Sutrisno gang Amal No. 27

No. Telp : 081375692989

Latar Belakang Pendidikan :

- SD : Muhammadiyah 01 Medan
- SMP : Muhammadiyah 01 Medan
- SMA : SMA Negeri 18 Medan

Nama Ayah : T. M. Ridwan Usny

Alamat/Hp : Jl. Sutrisno gang Amal No. 27 /
081375692989

Pekerjaan : Pegawai Swasta

Nama Ibu : Hartini

Alamat/Hp : Jl. Sutrisno gang Amal No. 27 /
081375692989

Pekerjaan : Wiraswasta

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Ramayanti

Tempat/Tgl. Lahir : Medan , 1 Juli 1997

NIM : 25153002

Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Jinayah (Hukum Pidana Islam)
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Nama Ayah : T. M Ridwan Usny
Nama Ibu : Hartini
Alamat Rumah : Jalan Sutrisno, Gang Amal No 27

B. PENDIDIKAN

1. SD Muhammadiyah 01 Medan, Tamat Tahun 2009
2. SMP Muhammadiyah 01 Medan, Tamat Tahun 2012
3. SMA Negeri 18 Medan, Tamat Tahun 2015
4. Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan
Stambuk 2015

Medan, 07 Agustus 2020

Penulis

Ramayanti

NIM. 25153002