

Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja di CV. Baurexsa Garda Persada Jabon Sidoarjo

Ainin Rizky Illahi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

aininillahi22@gmail.com

Noer Yasin

UIN Malik Ibrahim Malang

noeryasin09@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya kewajiban pengusaha dalam memberikan hak untuk melaksanakan ibadah bagi para pekerjanya sangat perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pemenuhan kewajiban CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya dan untuk menjelaskan persoalan yang dihadapi oleh CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kewajiban CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya belum terpenuhi dengan baik, sebab pemenuhan hak melaksanakan ibadah tersebut hanya dijalankan kepada para pekerja yang beragama mayoritas (Islam) saja yang diberikan sedangkan untuk pekerja yang menganut agama minoritas (Kristen) di perusahaan tersebut ini belum diberikan untuk mereka. Persoalan-persoalan yang dihadapi CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya yang sering terjadi terkait memberikan hak melaksanakan ibadah seperti pekerja yang menganut agama minoritas di perusahaan tersebut tidak bisanya menjalankan ibadah rutin ke tempat ibadahnya pada saat hari Minggu, dikarenakan pada hari itu ada shift panjang diperusahaan dan tidak bisa diganti sebab semua pekerja juga sama-sama bekerja pada jam itu. Oleh karena itu, pekerja yang beragama minoritas ini belum terpenuhi hak melaksanakan ibadahnya sebagai pekerja.

Kata Kunci: Kewajiban; Pengusaha; Hak Melaksanakan; Ibadah; Pekerja.

Pendahuluan

Pada dasarnya dari semua perusahaan yang ada di kawasan Kabupaten Sidoarjo tersebut jumlahnya sangat banyak dan bermacam-macam bentuk kategori, dan kawasan Kabupaten Sidoarjo ini jumlah gaji atau upah untuk karyawan atau pekerjanya bisa dibilang tinggi setara dengan kabupaten atau Kota besar lainnya. Untuk karyawan ataupun pekerjanya mayoritas memeluk agama islam dan beberapa yang minoritas

beragama nasrani, dalam menjalani pekerjaannya karyawan biasanya dibatasi dalam waktu istirahat untuk mereka menjalankan ibadahnya.

Kajian tentang hak pekerja dalam melaksanakan ibadah di perusahaan telah beberapa kali dilakukan, seperti riset terdahulu yang dilakukan Farid Agus Prasetya yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara hak pendirian rumah ibadah (Padmasambhava Stupa) dengan peraturan Perundang-undangan. Dalam Pasal 28E ayat (1) dan (2), Pasal 29 ayat (2) UUD 1945 dan juga dalam UU HAM Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 22 ayat (1) dan (2), Pasal 4, Pasal 12 yang lebih spesifik mengatur mengenai kebebasan beragama, namun justru tidak direalisasikan dalam Peraturan Bersama Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Tahun 2006 Tentang Pendirian Tempat Ibadah, yang mulanya mengacu pada UU No. 1 PNPS Tahun 1965 tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan/atau Penodaan Agama yang tujuannya untuk menciptakan kerukunan di antara umat beragama. Aspek sosiologis yang menjadikan pendirian ini sebagai sebuah polemik terjadi karena adanya disharmonisasi dalam keyakinan beragama dan acap kali dasra keyakinan agama lebih kuat dari pada mengikuti Konstitusi. Masyarakat dalam mensikapi pendirian Padmasambhava Stupa tersebut mempunyai beberapa kesepakatan atas hasil musyawarah mufakat antara masyarakat Bejen serta dari pihak panitia pembangunan sehingga kedua belah pihak bisa menerima atas pendirian tersebut.¹

Riset terdahulu yang selanjutnya yakni dari Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno menyatakan bahwa kekaburan hukum mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan dalam pasal 100 ayat (3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menghendaki pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah, peraturan pelaksanaan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan tersebut dari tahun 2003 hingga tahun 2015 belum juga terbentuk. Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh disesuaikan dengan melihat 2 (dua) unsur yaitu, kemampuan perusahaan dan kebutuhan pekerja/buruh. Jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan dalam suatu perusahaan hanya dapat disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perusahaan besar, sedang, dan kecil. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, hal tersebut merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.²

Penelitian terdahulu dari Lukman Hakim menyatakan bahwa terjadi pergeseran dan benturan antara nilai sekularisme dan kebutuhan mahasiswa muslim yang muncul sebagai pemberian izin penggunaan fasilitas kampus untuk ibadah agama islam meskipun hal tersebut tidak tertulis dan bersifat sementara.³ Dari penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian diatas, maka pembahas ini masih menarik untuk dilakukan

¹ Farid Agus Prasetya. "Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketatanegaraan". *Skripsi Universitas Islam Sunan Kalijaga*, Yogyakarta, 2014. <https://digilib.uin-suka.ac.id>.

² Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno, "Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Skripsi Universitas Brawijaya*, Malang, 2015. <http://repository.ub.ac.id>.

³ Lukman Hakim, "Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba", *Skripsi Universitas Indonesia*, Jakarta, 2013. <https://adoc.tips>.

kajian karena dalam pasal yang dijelaskan Undang-Undang Ketenagakerjaan masih ada kekosongan hukum yang terjadi dimasyarakat dalam praktiknya.

Pandangan dalam hukum Islam mengenai toleransi beragama yakni selain menghargai dalam iman dan keyakinan. Konsekuensi dari prinsip ini adalah lahirnya spirit taqwa dalam beragama. Karena taqwa kepada Allah melahirkan rasa persaudaraan universal di antara umat manusia. Menurut Abu Ju'la yang mengemukakan, "Al-khalqu kulluhun 'iyalullahi fa ahabbuhum ilahi anfa'uhum li'iyalihi" ("Semua makhluk adalah tanggungan Allah, dan yang paling dicintainya adalah yang paling bermanfaat bagi sesama tanggungannya").⁴ Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan sudah menjelaskan mengenai penyediaan fasilitas kesejahteraan dan juga tentang hak untuk melaksanakan ibadah di dalam Pasal 80 bahwasannya "Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya".⁵ 1. Merumuskan pemenuhan kewajiban Cv. Baurexa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya. 2. Merumuskan Persoalan-persoalan yang dihadapi oleh Cv. Baurexa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya.

Berdasarkan hal tersebut, keberadaan Pasal 80 di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menciptakan kekosongan hukum dan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pemenuhan kewajiban CV. Baurexa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya dan untuk menjelaskan persoalan yang dihadapi oleh CV. Baurexa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian yang didasarkan pada fakta, realita, dan permasalahan yang ada dalam masyarakat.⁶ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang berbasis pada norma hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika norma itu bekerja di dalam masyarakat.⁷

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skripsi, artikel dan buku-buku yang membahas mengenai ketenagakerjaan. Metode pengumpulan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan wawancara kepada pimpinan perusahaan dan para pekerja perusahaan. Penelitian ini akan dianalisis dengan beberapa tahapan sebagai berikut (1) Editing, (2) Classifying, (3) Verifying, (4) Analysing dan (5) Concluding, setelah proses analisis

⁴ A Aslati, "Toleransi Antar Umat Beragama dalam Perspektif Islam", Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Suska Riau. <https://media.neliti.com/artikel/artikel%40364.PDF>.

⁵ Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar penelitian Hukum*, (Jakarta:Universitas Indonesia Press, 1986), hlm. 46.

⁷ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cet. 2, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 47.

selesai, maka ditarik kesimpulan dari analisis, dengan tujuan mendapatkan suatu jawaban dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Pemenuhan Kewajiban Cv. Baurexa Garda Persada Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pkerjanya

Setiap individu berhak memilih dan meyakini kepercayaannya terhadap salah satu agama dengan diimbangi pengalaman sepenuh hati terhadap agama yang diyakininya. Dalam hal ini, Islam tidak memaksakan keyakinan kepada orang lain bahwa seseorang harus mengikuti ajaran Islam, tetapi bagi yang menyakini Islam sebagai agamanya maka prinsip dalam menjalankan ajarannya harus kaffah. Islam sangat menghormati dan menghargai perbedaan, terlebih dalam urusan keyakinan terhadap agama. Setiap muslim diberikan tugas dalam ajaran Islam tanpa harus memaksa kehendaknya dengan jalan kekerasan. Islam harus diterima dengan keinginan sendiri bukan dengan paksaan, keputusan tersebut harus dihormati dan selalu dijaga oleh setiap muslim. Selain itu Islam juga sangat melindungi jaminan kebebasan beragama sesuai hati nurani dan keyakinan. Kebebasan beragama bukan untuk merusak agama tetapi untuk menjaga dan melindungi hak-hak tersebut tidak disalahgunakan terutama kepada kelompok minoritas.⁸

Melihat kondisi yang dialami kelompok minoritas agama ini tentu tidak sejalan dengan bunyi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Melalui konstitusi, Indonesia telah memproklamkan diri sebagai negara hukum. Negara hukum punya prinsip, bahwa hak setiap warga negara harus dilindungi tanpa terkecuali. Bahwa setiap orang berada posisi ekuilibrium di depan hukum. Bahkan Pasal 28D ayat (1) mengamanatkan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Apalagi dengan mempostulasikan norma dasar, konstitusi menempati urutan tertinggi di dalam hukum nasional. Konstitusi sebagai hukum tertinggi dan membawa pengaruh terhadap peraturan-peraturan, keputusan atau kebijakan administratif yang diterbitkan baik oleh legislatif, eksekutif maupun yudikatif. Hakikat negara hukum bertujuan melindungi hak-hak individu, maka kehadiran legislatif, eksekutif, dan yudikatif punya andil amat penting dalam menjaga dan memajukan HAM.⁹

Mengenai tentang hak bagi pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja dilakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional. Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas, akhirnya kinerja setiap pekerja. Dalam kaitannya dengan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja, secara tegas tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-

⁸Linda Novianti. "Prinsip Islam Dalam Melindungi Hak Minoritas", *Jurnal UIN Sunan Gunung Djati*, Bandung, 2020. <http://journal.uinsgd.ac.id>.

⁹Yogi Zul Fadhli. "Kedudukan Kelompok Minoritas dalam Prespektif HAM dan Perlindungan Hukumnya Di Indonesia", *Jurnal Staf Departemen Advokasi LBH Yogyakarta*, Yogyakarta. 2014. <http://jurnalkonstitusi.mkri.id>.

Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam rangkaian hak yang diberikan kepada pekerja yang salah satunya terkait dengan hak melaksanakan ibadah.¹⁰

Di Indonesia jaminan tentang hak warga negara untuk memeluk dan beribadah menurut agama dan kepercayaannya tersebut menunjukkan bahwa UUD 1945 tercipta berdasarkan falsafah ketuhanan yang menjiwai bangsa Indonesia. Pembahasan dalam 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. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak beribadah diatur dalam pasal 28 E ayat (1) dan (2), serta Pasal 29 ayat (2).¹¹

Adanya fasilitas tempat ibadah dan hak melaksanakan ibadah di setiap perusahaan itu sangatlah mempermudah bagi para pekerja baik yang beragama mayoritas maupun minoritas sebab pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban untuk beribadah sesuai agama yang dianut. Oleh karena itu, bagi para pengusaha untuk bisa menyediakan dan memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya. Tidak hanya dijelaskan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan untuk masalah kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja ini juga diatur di dalam peraturan menteri tentang jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja yakni kewajiban perusahaan untuk mengizinkan karyawan atau pekerjanya melaksanakan ibadah, dengan begitu perusahaan juga harus menyediakan tempat dan memberikan waktu untuk beribadah baik untuk yang beragama mayoritas maupun minoritas.

Soetikno mengatakan "Keseluruhan praturan-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.¹²" 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.¹³

Oleh karena itu, pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya untuk para pekerja dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama dan kepercayaan pekerja. Hal tersebut diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 80. Adapun penjelasan dari pasal tersebut yakni dengan memberikan kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat dan memberikan hak melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara baik dan nyaman, sesuai dengan kondisi dan kemampuan pengusaha atau pemilik perusahaan. Bukan hanya untuk para pekerja yang beragama mayoritas diperusahaan tersebut melainkan juga para pekerja yang beragama minoritas juga.

¹⁰ Moch Cholid Wardi. "Hak Menunaikan Ibadah Bagi Buruh Di Kota Gerbang Salam Pamekasan", *Jurnal IAIN Madura*, Madura, 2020. <http://doi.org/10.21093/fj.v12i1.2221>.

¹¹ Lee Mita Nudiyana, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam)", *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*, Jakarta. 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id>.

¹² H. Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 1-2.

¹³ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 18.

Persoalan-persoalan yang Dihadapi Oleh Cv. Baurexa Garda Persada dalam Memberikan Pemenuhan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerjaanya

Kebebasan dalam menjalankan kewajiban beragama merupakan bagian penting dari eksistensi manusia yang tercermin pada lima dimensi agama, yaitu keyakinan, praktik, pengalaman, pengetahuan, dan pengamalan (konsekuensi). Pertama dimensi keyakinan adalah menjadi bagian terpenting bagi seseorang dalam mengaktualisasikan keagamaannya itu pada ranah konkret, kedua dimensi praktik pada dasarnya praktik keagamaan mencakup dua hal yaitu ritual dan ketaatan, ketiga dimensi pengalaman ini bisa dimaksudkan sebagai memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, keempat dimensi pengetahuan ini akan memberikan ciri kuat seseorang mampu memahami ajaran agama yang kerap kali rumit, dan yang terakhir dimensi pengamalan (konsekuensi) ini mengacu kepada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.¹⁴

Sejak Indonesia merdeka ditetapkan UUD tahun 1945 telah mengatur tentang jaminan negara terhadap hak beragama sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 29 UUD 1945 menyatakan bahwa negara berdasar atas Ketuhanan Yang Maha Esa, dan bahwa negara menjamin kebebasan setiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan beribadat menurut agama dan kepercayaannya. Negara Indonesia juga menetapkan 6 agama yang berkembang di Indonesia yaitu: Islam, Kristen Protestan, Kristen Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu.¹⁵

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi yuridis bahwa setiap warga masyarakat dan pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum. Hukum ketenagakerjaan mempunyai dua rana hukum yakni hukum bersifat publik dan privat. Dalam hal ini, seperti yang telah diuraikan sekilas bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat protektif, daya paksa dan pemberian sanksi, sedangkan pada rana privat ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan asas keseimbangan kepentingan.¹⁶

Pada dasarnya pemenuhan hak di dalam kontrak pekerjaan sering terjadi ketidaksinkronan dengan apa yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Salah satunya persoalan terhadap kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah di Cv. Baurexa Garda Persada ini, persoalan-persoalan yang dihadapi yakni dari pekerja yang beragama nasrani atau agama minoritas yang ada di perusahaan ini. Pesaan yang dihadapi di perusahaan ini yaitu belum memberikannya hak beribadah bagi pekerjaanya yang menganut agama minoritas di perusahaan. Pada pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwasannya

¹⁴ Ikhwah Aulia Fatahillah, "Kebebasan Pekerja Dalam Menjalankan Ibadah Di Kawasan Industri", *Jurnal UIN Sunan Gunung Djati*, Bandung. 2020. <http://journal.uinsgd.ac.id>.

¹⁵ Pieter Radjawane, "Kebebasan Beragama Sebagai Hak Konstitusi Di Indonesia". *Jurnal Sasi*, Maluku. 2014. <https://fhukum.unpatti.ac.id>.

¹⁶ Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Universitas Kediri*, Kediri. 2018. <http://hukum.unik-kediri.ac.id>.

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Pasal tersebut menjelaskan terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan hak bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan.¹⁷ Mengenai kehidupan beragama di Indonesia menjadikan Pancasila sila pertama yakni Ketuhanan yang Maha Esa sebagai suatu dasar untuk dijadikan pemenuhan salah satu dari hak melaksanakan ibadah sesuai agama yang dianut oleh para pekerja di Cv. Baurexa Garda Persada.

Melarang untuk melaksanakan ibadah untuk agama yang lain di dalam Al-quran dijelaskan dalam surat al-Baqarah ayat 114 yang artinya: “Dan siapakah yang lebih aniaya daripada orang yang menghalang-halangi menyebut nama Allah dalam mesjid-mesjid-Nya, dan berusaha untuk merobohkannya? Mereka itu tidak sepatutnya masuk ke dalamnya (mesjid Allah), kecuali dengan rasa takut (kepada Allah). Mereka di dunia mendapat kehinaan dan di akhirat mendapat siksa yang berat”. Maksud dari ayat tersebut bahwasannya kita tidak boleh hanya menghormati agama yang kita percayai, melainkan kita juga harus menghormati agama yang lain meskipun kita tidak beragama sama seperti itu tetapi yang kita percaya sama-sama Tuhan yang menciptakan alam semesta. Oleh sebab itu, sebagai pengusaha juga harus bisa memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya yang menganut agama minoritas seperti nasrani. Karena di dalam peraturan perundang-undangan juga sudah dijelaskan.

Hak pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 79, sebagai berikut: 1). Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh; 2). Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus, dan d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun; 3). Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; 4). Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu; 5). Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁸

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan libur/cuti kepada tenaga kerja bertujuan untuk mengembalikan, kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial tenaga kerja. Waktu istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Dengan pemberian waktu istirahat yang cukup, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih baik hingga akhir jam kerja. Dalam upaya melindungi tenaga kerja, sebenarnya pemerintah telah menetapkan beberapa peraturan mengenai jam kerja. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003

¹⁷ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 disebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti terhadap tenaga kerja atau karyawannya. Waktu istirahat kerja paling sedikit setengah jam (30 menit), seusai kerja terus menerus selama 4 jam berturut-turut. Waktu istirahat kerja tidak masuk dalam hitungan jam kerja. Di dalam pasal 80 menyebutkan agar perusahaan memberikan kesempatan secukupnya pada tenaga kerjanya untuk melakukan ibadah sesuai kewajiban agamanya. Ini artinya waktu untuk ibadah terhitung diluar jam kerja. Waktu istirahat seringkali tidak tersedia cukup dan tidak ada tempat yang layak untuk tenaga kerja beristirahat. Tenaga kerja tetap bekerja di waktu istirahatnya karena berbagai alasan. Seringkali tenaga kerja bekerja dengan target jangka waktu tertentu. Mengikuti rapat atau pertemuan yang tidak mungkin ditinggalkan juga alasan bagi tenaga kerja untuk tidak mengambil waktu istirahat, karena profesionalitas memaksa mereka untuk tidak beristirahat.¹⁹

Mengenai fasilitas kesejahteraan yang ada pada pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwasannya fasilitas kesejahteraan tersebut meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Jadi, bagi para pekerja/buruh harus mendapatkan fasilitas-fasilitas tersebut saat menjadi pekerja/buruh sebagai haknya. Salah satunya yakni mendapatkan fasilitas untuk melaksanakan ibadah yang dipenuhi haknya saat waktu istirahat untuk pekerja beragama mayoritas maupun minoritas. Maka dengan demikian untuk para pengusaha diharuskan memberikan atau menyediakan fasilitas tersebut di dalam perusahaan dan fasilitas yang disediakan tersebut diperuntukkan untuk semua para pekerja/buruh baik beragama mayoritas (Islam) maupun agama minoritas (Kristen).

Kehidupan masyarakat secara sosiologis, terbentuk dari struktur sosial serta aturan kebudayaan yang sudah mantap. Dalam struktur sosial maupun aturan kebudayaan tersebut, terdapat nilai-nilai yang diyakini serta dipraktikkan oleh masyarakat. Sehingga dalam menjalankan kehidupannya masyarakat tunduk dan patuh. Maka tidak berlebihan, bila dalam kajian sosiologi agamanya bahwa agama dalam kehidupan masyarakat adalah hasil dari konstruksi sosial. Disamping itu, karakteristik masyarakat dalam kehidupan sosial tidak tunggal. Ada rangkaian dan struktur sosial yang di dalamnya memuat bagian-bagian yang terintegrasi dan saling bergantung. Praktik-praktik keagamaan yang dijalankan oleh masyarakat biasanya berhubungan dengan institusi, struktur, ideologi, serta perbedaan kelompok. Segala bentuk praktik-praktik keagamaan yang erat hubungannya dengan perilaku religius, dalam kajian sosiologi adalah bagian dari mikro kosmos, yang didalamnya terdapat sebuah proses dan pola sosial.²⁰

Menjalankan syariat agama dalam berbagai bentuknya tidak saja dimaknai sebagai cermin dari kesalehan pribadi, tetapi lebih jauh memiliki dampak terhadap kepada kesalehan sosial. Seseorang yang menjalankan syariat agama harus mampu menghadirkan dirinya sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianutnya. Bahkan secara kualitatif, keberagaman yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja ditempat kerjanya.²¹ Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kewajibannya untuk

¹⁹ Indrianti Paskarini, "Waktu Istirahat: Hak Tenaga Kerja yang Sering Diabaikan", *Jurnal UNAIR*, Surabaya. 2021. <https://news.unair.ac.id>.

²⁰ Deni Iskandar, "Potret Kebebasan Hak Beribadah Umat Katolik Di Labuan, Pandeglang Banten" *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*, Jakarta. 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id>.

²¹ Suhendri, *Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Parkland World Indonesia Plants 2, 2010), h. 1-2.

memberikan hak melaksanakan ibadah bagi para pekerjanya tetapi kembali lagi kepada pribadi masing-masing pekerja bahwasannya pekerja sudah dipenuhi hak-haknya juga harus memanfaatkannya dengan semaksimal mungkin.

Oleh karena itu, persoalan yang dihadapi oleh Cv. Baurexxa Garda Persada ini untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi para pekerjanya untuk keseluruhan sarana dan prasarana ibadah pada perusahaan yang menjadi tempat penelitian sudah cukup memadai tetapi kurang dikarenakan hanya untuk agama mayoritas (Islam) saja sedangkan untuk agama minoritas (Kristen) belum ada, sedangkan untuk pemenuhan hak waktu untuk melaksanakan ibadah juga sama bahwasannya untuk agama minoritas belum terpenuhi. Artinya perusahaan telah menjalankan kewajibannya dalam menyediakan sarana ibadah yang baik dari segi perlengkapannya guna menjamin hak melaksanakan ibadah bagi pekerja. Untuk kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah atau waktu untuk ibadah juga sudah dipenuhi tetapi untuk para pekerja yang beragama minoritas belum terpenuhi sebab pada hari dimana mereka menjalankan ibadahnya untuk pergi ke tempat ibadah mereka, mereka tidak bisa menjalankan dikarenakan tidak ada cuti atau ganti shift untuk hari itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijalankan oleh perusahaan. Untuk kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu atau memberikan hak dalam melaksanakan ibadah agar dipenuhi tidak hanya untuk islam tetapi juga untuk agama yang lain.

Kesimpulan

Dari beberapa analisa penulis terhadap kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di CV. Baurexxa Garda Persada bisa ditarik Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

(1) Pemenuhan kewajiban CV. Baurexxa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya belum terpenuhi dengan baik, sebab pemenuhan hak melaksanakan ibadah tersebut hanya dijalankan kepada para pekerja yang beragama mayoritas (Islam) saja yang diberikan sedangkan untuk pekerja yang menganut agama minoritas (Kristen) di CV. Baurexxa Garda Persada ini belum diberikan untuk mereka. 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 oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 80. Adapun penjelasan dari pasal tersebut yakni dengan memberikan kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat dan memberikan hak melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara baik dan nyaman, sesuai dengan kondisi dan kemampuan pengusaha atau pemilik perusahaan.

(2) Persoalan-persoalan yang dihadapi oleh CV. Baurexxa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya yaitu persoalan yang sering terjadi terkait memberikan hak melaksanakan ibadah seperti pekerja yang menganut agama minoritas (Kristen) di perusahaan tersebut tidak bisanya menjalankan ibadah rutin ke tempat ibadahnya (gereja) pada saat hari Minggu, dikarenakan pada hari itu ada jam/shift panjang diperusahaan dan tidak bisa diganti sebab semua pekerja juga sama-sama bekerja pada jam itu. Oleh karena itu, pekerja yang beragama minoritas ini belum terpenuhi hak melaksanak ibadanya sebagai pekerja. Sedangkan, memberikan

hak melaksanakan ibadah diperusahaan itu wajib bukan hanya untuk yang beragama mayoritas tetapi juga yang beragama minoritas. Karena di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan kalau perusahaan tidak menyediakan dan memenuhi kewajiban dalam memberikan hak melaksanakan ibadah tersebut akan ada sanksi hukum seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 185 ayat (1) yakni pidana penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun dan atau denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Daftar Pustaka

- Agus Prasetya, Farid, "Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketatanegaraan", Skripsi Universitas Islam Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014. <https://digilib.uin-suka.ac.id>.
- Aulia Fatahillah Ikhwan, "Kebebasan Pekerja Dalam Menjalankan Ibadah Di Kawasan Industri", Jurnal UIN Sunan Gunung Djati, Bandung. 2020. <http://journal.uinsgd.ac.id>.
- Aslati A, "*Toleransi Antar Umat Beragama dalam Perspektif Islam*", Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Suska Riau. <https://media.neliti.com/artikel/artikel%40364.PDF>.
- Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno, Laurentius, "Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Skripsi Universitas Brawijaya, Malang, 2015. <http://repository.ub.ac.id>.
- Fadhli Yogi Zul. "Kedudukan Kelompok Minoritas dalam Prespektif HAM dan Perlindungan Hukumnya Di Indonesia", Jurnal Staf Departemen Advokasi LBH Yogyakarta, Yogyakarta. 2014. <http://jurnalkonstitusi.mkri.id>.
- Hakim, Lukman, "Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba", Skripsi Universitas Indonesia, Jakarta, 2013. <https://adoc.tips>.
- Heroe Soewono Djoko, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", Jurnal Universitas Kediri, Kediri. 2018. <http://hukum.unik-kediri.ac.id>.
- Iskandar, Deni, "Potret Kebebasan Hak Beribadah Umat Katolik Di Labuan, Pandeglang Banten" Skripsi UIN Syarif Hidayatullah , Jakarta. 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id>.
- Mita Nudiyana, Lee, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam)", Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id>.
- Novianti Linda. "Prinsip Islam Dalam Melindungi Hak Minoritas", Jurnal UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, 2020. <http://journal.uinsgd.ac.id>.
- Paskarini Indrianti, "Waktu Istirahat: Hak Tenaga Kerja yang Sering Diabaikan", Jurnal UNAIR, Surabaya. 2021. <https://news.unair.ac.id>.
- Radjawane Pieter, "Kebebasan Beragama Sebagai Hak Konstitusi Di Indonesia". Jurnal Sasi, Maluku. 2014. <https://fhukum.unpatti.ac.id>
- Wardi Moch Cholid. "Hak Menunaikan Ibadah Bagi Buruh Di Kota Gerbang Salam Pamekasan", Jurnal IAIN Madura, Madura, 2020. <http://doi.org/10.21093/fj.v12il.2221>.