

**PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM
DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Oleh :

GLADIE SYIFA

NIM 13220171



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM
DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Ditujukan kepada

Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Hukum (SH)

Oleh :

GLADIE SYIFA

NIM 13220171



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM
DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Benar-benar karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikat, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 26 Mei 2017

Penulis,



Gladie Syifa

NIM 13220171

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Gladie Syifa NIM : 13220171
Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi
syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada majelis Dewan Penguji.

Mengetahui
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag.
NIP 196910241995031001

Malang,

Dosen pembimbing,

Dra. Jundiani, SH, M.Hum.
NIP 196509041999032001

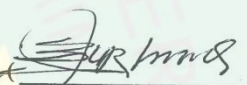
PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Gladie Syifa, NIM 13220171, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Telah dinyatakan lulus dengan nilai A.

Dengan penguji :

1. Burhanuddin Susanto S.HI, M.H. ()

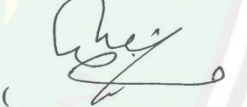
NIP 197801302009011002

Ketua

2. Dra. Jundiani, SH, M.Hum. ()

NIP 196509041999032001

Sekretaris

3. Dr. H. Nasrullah, Lc., M.Th.I. ()

NIP 198112232011011002

Penguji Utama



Malang, 13 Juli 2017

Dr. H. Roibin M. HI.

NIP 19681218999031002

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan

(QS An-Nahl ayat 97)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil ‘alamîn, lâ hawla wala quwwata illa billah, segala puja dan puji syukur kepada Allah swt yang senantiasa memberikan rahmat hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGUNAAN ATRIBUT NATAL BAGI PEKERJA MUSLIM DI PERUSAHAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Shalawat dan salam kita haturkan kepada Baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam terang menderang di dalam kehidupan ini. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amin.

Pada kesempatan ini, Dengan segala daya dan upaya serta bantuan penulis mengucapkan terimakasih kepada para pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, semangat dan do’a serta bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas penulis tujukan kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. Roibin, M.HI., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dra. Jundiani, SH, M.Hum. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih banyak yang tiada tara penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum. selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Dr. H. Saifullah, S.H., M. Hum. Selaku Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberi manfaat, pengajaran, pengalaman, mendidik, membimbing, membantu serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt selalu memberi keselamatan dan kesehatan kepada beliau. Amin.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik,

membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.

8. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak Sukatmin dan Ibu Karmini yang selalu memberikan dukungan, cinta dan kasih sayang, bantuan tiada habisnya, semangat dan motivasi serta yang selalu mendoakan anaknya untuk terus kuliah dan mampu menyelesaikan kuliah dengan baik agar menjadi manusia yang selalu berilmu dan bermanfaat.
10. Keluargaku tersayang, Adik-adikku Wanda Lestari, Nala Kurnia, dan Rizka Maulana calon Ilmuan yang selalu menjadi saudara yang baik. Pak de, Budhe, Mbak, Mas kerabat-ku yang membantu baik moril maupun materiil. Juga seluruh keluarga besarku yang selalu memberi dukungan. Semoga Allah SWT selalu memberi kebaikan kalian semua. Amin.
11. Teman-teman seperjuangan, teman diskusi, serta teman kontrakan saya yang selalu ada dan melangkah berdampingan dengan terus berjuang bersama menyelesaikan kuliah. Dan tak lupa kepada teman-teman angkatan 2013 khususnya teman-teman Jurusan Hukum Bisnis Syariah atas kebersamaan kita memberikan banyak kenangan indah yang menjadi memori terbaik pada masa kuliah.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang,
Penulis,

Gladie Syifa
NIM 13220171

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia, bukan terjemahan Bahasa Arab ke dalam Bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987 yang penulisannya dapat diuraikan sebagai berikut:

B. Huruf

ا	=	tidak dilambangkan	ض	=	dl
ب	=	B	ط	=	th
ت	=	T	ظ	=	dh
ث	=	Ts	ع	=	' (koma menghadap keatas)
ج	=	J	غ	=	gh
ح	=	H	ف	=	f
خ	=	Kh	ق	=	q
د	=	D	ك	=	k
ذ	=	Dz	ل	=	l
ر	=	R	م	=	m
ز	=	Z	ن	=	n
س	=	S	و	=	w

ش = Sy

ه = h

ص = Sh

ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kala maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = Â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = Î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = Û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga dengan suara diftrong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftrong (aw) = Â Misalnya قول menjadi Qawlun

Diftrong (ay) = Î Misalnya خير menjadi Khayrun

D. Ta' Marbûthah (ة)

Ta' Marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “*t*” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “*h*” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi al-risalat li al-mudarrisah, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan yang disambungkan dengan kalimat berikutnya.

E. Kata Sandang dan *lafdh al-Jalâlah*

Kata sandang berupa “*al*” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “*al*” dalam *lafadh jalâlah* yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
مستخلص البحث	xxi
BAB: I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	7
E. Definisi Konseptual	8
F. Metode Penelitian	10

G. Penelitian Terdahulu	17
H. Sistematika Penulisan	26

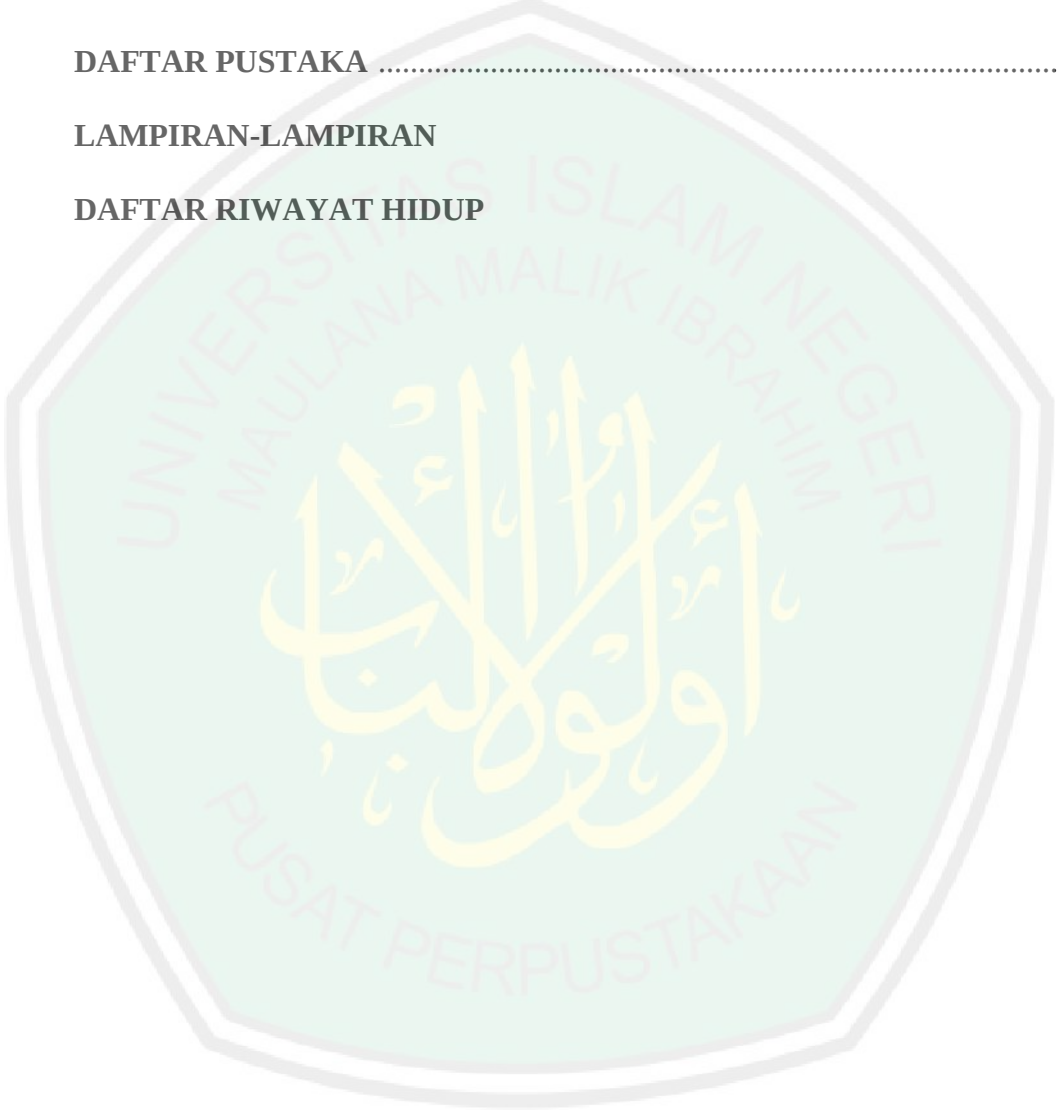
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha	
1. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	28
2. Menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	34
B. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha menurut Hukum Islam	
1. Pola relasi antara pekerja dan pengusaha	36
2. Hak dan kewajiban pekerja dan Pengusaha menurut hukum Islam.....	39
C. Penggunaan Atribut Natal di Perusahaan dalam Kajian Toleransi Kehidupan Beragama	
1. Toleransi Kehidupan Beragama.....	48
2. Penggunaan Atribut Natal di Perusahaan	51

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak dan Kewajiban terkait Busana Pekerja dalam Suatu Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	54
B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan	73

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 1.1 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	31
Tabel 1.2 Klasifikasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	56
Tabel 1.3 Macam-Macam Alat Pelindung Diri (APD) Beserta Fungsi dan Jenisnya.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi Skripsi

Lampiran 2 : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lampiran 3 : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.



ABSTRAK

Syifa, Gladie 13220171. **Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing :Dra. Jundiani S.H. M.Hum.

Kata Kunci : Atribut Natal, Pekerja Muslim, Hukum Islam.

Sebagai negara yang beranekaragam suku, etnis, budaya dan agama menjadikan Indonesia sebagai sebuah negara yang kaya akan keberagaman. Problematika ketika di masyarakat terjadi fenomena di mana saat peringatan hari besar agama non-Islam, sebagian umat Islam atas nama toleransi dan persahabatan, menggunakan atribut dan/atau simbol keagamaan nonmuslim yang berdampak pada siar keagamaan mereka. Selain untuk memeriahkan kegiatan keagamaan non-Islam, ada sebagian pemilik usaha seperti hotel, super market, departemen store, restoran dan lain sebagainya, bahkan kantor pemerintahan mengharuskan karyawannya, termasuk yang muslim untuk menggunakan atribut keagamaan dari non-muslim. Fenomena penggunaan atribut natal ini dalam beberapa tahun terakhir menjadi permasalahan nasional utamanya menjelang hari natal.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian ini mengangkat dua rumusan masalah : (1) Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan? (2) Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan?

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-normatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sedang bahan hukum menggunakan bahan hukum primer berupa produk hukum yang berkaitan dengan objek kajian. Bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang menjadi penjelas atas bahan hukum primer. Pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematiskan bahan-bahan hukum tertulis yang telah dikumpulkan sebelumnya melalui *library reseach*.

Hasil penelitian yang dapat disimpulkan adalah : (1) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa bab dan beberapa pasal secara khusus tidak mengatur busana pekerja dalam suatu perusahaan. Regulasi yang secara khusus mengatur tentang busana pekerja dalam suatu perusahaan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan merupakan pembahasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). (2) Penggunaan atribut natal di perusahaan bagi pekerja muslim dalam pandangan hukum Islam terkait dengan ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits serta kaidah fiqhiyah yang secara umum mengutamakan kemaslahatan dan menolak kemafsadatan. Oleh sebab itu pekerja muslim dalam hal penggunaan atribut natal serta mengajak dan/atau memerintahkan penggunaan atribut natal di perusahaan maka hukumnya haram dengan didasari oleh dalil-dalil yang mengharamkannya.

ABSTRACT

Syifa, Gladie 13220171. **Use of Christmas Attributes for Muslim Workers in Companies Perspective Islamic Law and Act Number 13 Year 2003 on Manpower.** Thesis, Department of Business Law Syaria, Faculty of Sharia, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dra. Jundiani S.H. M. Hum.

Keywords: Christmas Attributes, Muslim Workers, Islamic Law.

As a country with diverse ethnic, ethnic, cultural and religious backgrounds, Indonesia is a country rich in diversity. Problematic when in the society there is a phenomenon in which during the anniversary of non-Islamic religion, some Muslims in the name of tolerance and friendship, using attributes and / or non-Muslim religious symbols that impact On their religious broadcasts. In addition to enlivening non-Islamic religious activities, there are some business owners such as hotels, super markets, department stores, restaurants and so on, even government offices require employees, including Muslims to use religious attributes from non-Muslims. The phenomenon of the use of this Christmas attribute in the last few years has become a major national problem before Christmas.

Based on the above phenomenon, this research raises two problem formulation: (1) How is the arrangement of rights and obligations related to worker's clothing in a company according to Act Number 13 year 2003 concerning manpower? (2) How does the Islamic Law review the use of Christmas attributes for Muslim workers in the company?

This research is a juridical-normative research, research approach using approach of legislation and conceptual approach. While the legal material uses primary legal materials in the form of legal products relating to the object of study. Secondary law material and legal materials that became the explanation of the material of the primary law. Data processing is done by systematizing written legal materials that have been collected previously through the library research.

The results of the research can be concluded are: (1) In Act No. 13 of 2003 on Manpower consisting of several chapters and several articles in particular does not regulate the clothing of workers within a company. Regulations that specifically regulate the clothing of workers in a company in the laws and regulations in the field of employment is a discussion of safety and health (K3). (2) The use of christmas attributes in the company for Muslim workers in Islamic legal view related to the verses of Al-Qur'an and Hadith and the rules of *fiqhiyah* which generally give priority to benefit and rejects conscience. Therefore, Muslim workers in the case of the use of Christmas attributes and invites and / or ordered the use of the Christmas attribute in the company hence the law is haram based on the arguments that forbid it.

ملخص البحث

سيفاء ،غلاادي ١٧١.١٣٢٢٠. استخدام خاصية عيد الميلاد لعامل المسلم في الشركة من منظور
الإسلامي للشريعة الإسلامية والقانون رقم ١٣ سنة ٢٠١٣ عن العمل. أطروحة، قسم قنون
الأعمال الشريعة، كلية الشريعة، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية
مالانج، المشرف: جونددياني، الماجستير.

الكلمة الرئيسية: عيد الميلاد ، العامل المسلم ، الشريعة الاسلامي

ويوصف بلدا من القبائل المتنوعة، فإن الأسباب العرقية والثقافية والدينية لاندونيسيا بوصفها بلدا غنيا
بالتنوع. مشكلة عندما يحدث في المجتمع الذي تحدث فيه هذه الظاهرة عند اليوم التذكاري للدين الإسلامي
العظيم، معظم غير المسلمين باسم التسامح والصدقة، باستخدام الرموز أو الخصية غير الدينية التي لها تأثير على
البث الديني. بالإضافة إلى احياء الأنشطة الدينية غير الاسلامية، هناك بعض أصحاب الأعمال مثل الفندق
والسوق الفاتحة والمتاجر والمطاعم وما إلى ذلك، حتى مكاتب الحكومة تطلب من موظفيها، بمن فيهم المسلمون
استخدام الصفات الدينية من غير المسلمين ظاهرة استخدام الخصية في هذا عيد الميلاد في السنوات الاخيرة
أصبحت القضايا الوطنية الرئيسية التي تسبق عيد الميلاد.

واسنادا إلى الظاهرة المذكورة أعلاه، أثارت البحوث مسألتين: ١. كيف يحدد حقوق العمال والتزامهم في
الشركة وفقا للقانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ المتعلقة بالعمل؟ ٢. كيف حكم الشريعة الاسلامية على استخدام
خصية عيد الميلاد للعمال في شركة المسلمين؟

هذا البحث هو نوع من البحوث القانونية المعيارية، وذلك يستخدم نهج التشريعات والمفاهيمية. المواد
القانونية التي تستخدم الشكل الأساسي للمنتجات القانونية للقانون المتعلق بموضوع الدراسة. المواد القانونية الثانوية
والمواد التي أصبحت المادة القانونية الأساسية على الواصف. ويتم تجهيز البيانات بواسطة مواد قانونية من المقاومة
التي تم جمعها في وقت سابق من خلال الدراسة المكتبية.

والنتائج البحث التي يمكن الاستدلال عليها هي: (١) وفي القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ المتعلق بالعمل
الذي يتألف من عدة فصول وبعض الباب لا تنظم بالتحديد عمال الملابس في الشركة. والتنظيم الذي يحدد
تحديدا بشأن العاملين في مجال الملابس في المؤسسات التشريعية في ميدان العمل هو مناقشة للسلامة والصحة
العمل. (٢) استخدام الخاصية المميزة لعيد الميلاد في شركة المسلمين للعمال بالنظر إلى الشريعة الاسلامية تتعلق
بآيات القران والحديث والقواعد تعطي الأفضل بصفة عامة إلى الفقهية الكمالية ورفض المفسدة. فلذلك عامل
المسلم في استخدام خاصية عيد الميلاد ثم أن يدعو أو يأمر لإستخدام الخاصية عيد الميلاد في الشركة فحكمها
حرام بدلائل الذي يحرمها.

The logo of Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang is a large, light green shield-shaped emblem. It features a central yellow calligraphic design. The text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI" is written in a semi-circle at the top, and "MAULANA MALIK IBRAHIM" is written in a semi-circle at the bottom, both in a light green color.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang beranekaragam suku, etnis, budaya dan agama menjadikan Indonesia sebagai sebuah negara yang kaya akan keberagaman tersebut dipersatukan dalam kerangka identitas Nasional yaitu NKRI dan Bhinneka Tunggal Ika. Persatuan menjadi kata kunci jika terjadi permasalahan kebangsaan yang menjadi titik tolak bagi keharmonisan hidup berbangsa dan bernegara.

Tidaklah mudah bagi para pendiri bangsa untuk berumuskan identitas nasional tersebut karena hal itu menjadi landasan bagi seluruh rakyat baik itu dalam segi politik, ekonomi, hukum, sosial budaya bahkan dalam kehidupan

sehari-hari. Melestarikan, menjaga dan memelihara nilai-nilai kerukunan hidup beragama sebagai bagian yang essential bagi pengembangan toleransi menjadi jaminan dasar bagi keharmonisasian hidup untuk menjalankan ibadah sesuai dengan yang dianut oleh masyarakat Indonesia seperti yang diamanahkan oleh pasal 29 ayat (2) UUD 1945.

Konsep Bhinneka Tunggal Ika sudah barang tentu dirumuskan berdasarkan realitas sosio-kultural masyarakat Indonesia. Telah lama difahami bahwa struktur masyarakat Indonesia ditandai oleh dua ciri utama. Secara horisontal ditandai oleh kenyataan bahwa kesatuan nasional berdasarkan perbedaan suku, agama, adat istiadat dan kedaerahan. Secara vertikal, struktur masyarakat Indonesia ditandai oleh adanya perbedaan antara lapisan atas dan lapisan bawah yang cukup tajam. Dari sisi konfigurasi etnik, agama, dan geografi. Indonesia bukan suatu negeri yang terpadu dengan ketat, kendatipun dari sisi integrasi politik tidak seberat yang dihadapi oleh banyak negara berkembang lainnya. Dengan keberagaman seperti itu maka peluang untuk terjadinya disintegrasi menjadi cukup besar. Bangsa Indonesia memang pernah mengalami situasi disintegrasi yang sangat parah, yaitu ketika munculnya pergolakan daerah di seputar tahun 1950 an. Pergolakan daerah tersebut tidak saja dipicu oleh pembagian hasil pusat daerah yang dirasakan kurang adil,

tetapi juga oleh faktor-faktor yang lain seperti perbedaan suku bangsa, agama, ras dan geografis.¹

Dalam kondisi seperti ini, salah satu tindakan strategis yang kita perlukan adalah menggalakkan kembali kesadaran tentang identitas nasional bangsa Indonesia, yang salah satu cirinya adalah majemuk. Penghargaan terhadap perbedaan, baik etnis, agama, politik, kultural dan sebagainya dapat membantu tumbuhnya, persaudaraan nasional.

Berbagai persoalan seputar ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama*, masalah kurangnya kesejahteraan hidup. *Kedua*, masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan dengan fungsi dan tanggungjawab negara dalam memenuhi kehidupan layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitannya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola relasi simbiosis mutualisme.

Untuk membangun relasi yang seimbang antara posisi buruh dan majikan, Islam mempersyaratkan empat hal. *Pertama*, Islam memandang buruh pada penggunaan jasanya atau hasil kerjanya. *Kedua*, Buruh tidak secara mutlak bebas berbuat apa saja yang dikehendakinya, karena ia harus

¹ Dikutip dalam Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, (Jakarta: CV Rajawali, 1989), h.30 dan Saafroedin Bahar, *Integrasi Nasional, Teori, Masalah dan Strategi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h.3.

bertanggungjawab atas majikannya. *Ketiga*, Majikan memberi upah yang pantas dengan mempertimbangkan kebutuhan dasar buruh. *Keempat*, majikan harus menyediakan beberapa jaminan sosial buruh. Dengan kerangka pikir semacam ini, maka Islam memposisikan keduanya secara seimbang di mana keduanya berkewajiban sekaligus berhak atas rizki yang diberikan Allah sesuai dengan kedudukan dan fungsi masing-masing.

Pola relasi buruh dan majikan dalam Islam dibangun dengan mendasarkan beberapa prinsip. *Pertama*, Posisi majikan dan buruh didasarkan pada relasi persaudaraan yang seiman dengan model hubungan sebagai patner atau kolega. *Kedua*, buruh sebagai manusia yang ingin hidup secara layak sehingga perlu diberi imbalan yang layak juga. *Ketiga*, tidak boleh memberi pekerjaan diluar kesanggupannya baik berkait dengan kekuatan fisik ataupun waktunya.²

Titik persinggungan kerukunan hidup beragama dengan pengembangan sikap toleransi sebagai ciri identitas nasional menjadi problematika bahwa di masyarakat terjadi fenomena di mana saat peringatan hari besar agama non-Islam, sebagian umat Islam atas nama toleransi dan persahabatan, menggunakan atribut dan/atau simbol keagamaan nonmuslim yang berdampak pada siar keagamaan mereka, bahwa untuk memeriahkan kegiatan keagamaan non-Islam, ada sebagian pemilik usaha seperti hotel, super market, departemen store, restoran dan lain sebagainya, bahkan kantor pemerintahan mengharuskan

² Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h. vii

karyawannya, termasuk yang muslim untuk menggunakan atribut keagamaan dari non-muslim setelah fenomena beberapa tahun terakhir menjadi permasalahan nasional utamanya menjelang hari natal di tanggal 25 Desember.

Karyawan muslim yang bekerja di beberapa perusahaan utamanya perusahaan retail, supermarket, dan sejumlah pusat perbelanjaan diwajibkan oleh perusahaannya untuk menggunakan atribut natal seperti pakaian lengkap Santa Claus atau topi Santa Claus. Beberapa kasus di daerah yang dirilis media masa cetak dan elektronik seperti : di sejumlah pusat perbelanjaan di Kota Tangerang selatan masih terlihat para karyawan toko mengenakan topi Santa Claus, pemakaian topi Santa Claus ini tidak hanya diperuntukkan terhadap karyawan yang beragama kristen, namun kesemua pemeluk agama lainnya termasuk Islam ; di Kota Solo ditemukan di tiga lokasi terbukti karyawan muslim dan muslimah diminta mengenakan seragam Santa Claus ; di Kota Depok masih ditemukan pusat retail yang mengharuskan karyawannya menggunakan atribut natal ; PT Istana Mitra Sendary yang menjadi menyalur Honda di Jatiasih Bekasi diketahui memaksa karyawan muslim memakai atribut natal setelah adanya laporan dari customer yang melihat karyawan muslimah memakai topi santa.³

³ Diakses website ; <https://heniputra.my.id/fpi-datangi-perusahaan-yang-paksakan> ; <http://jurnal.selasar.com/politik/toleransi-jangan-jadi-alasan-sangpencerah.id/2014/12/hypermart-paksa-karyawan-muslim-pakai.html> ; <https://heniputra.my.id/fpi-datangi-perusahaan-yang-paksakan> diakses tanggal 3 januari 2017.

Hubungan antar umat beragama dalam interaksi antar umat beragama dikembangkan nilai-nilai toleransi seperti dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah : 42 yang berbunyi:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui”*⁴

Dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah : 42 ini bahwa Janganlah kalian gabungkan antara kebenaran yang datang dari-Ku dengan kepalsuan yang kalian buat, agar tidak terjadi pencampuradukan. Janganlah kalian sembunyikan kebenaran, termasuk di dalamnya kebenaran Muhammad, sedangkan kalian mengetahui kebenaran hal itu.

Permasalahan mengenai “kewajiban” untuk mengenakan atribut natal untuk para pekerja di sektor retail tersebut telah menimbulkan berbagai tanggapan dari masyarakat baik itu, tokoh agama, organisasi masa, organisasi keagamaan, wakil rakyat, walikota, kepolisian RI, Menteri Agama dan MUI telah mengeluarkan fatwa MUI No.56 tahun 2016. Pro dan kontra yang terjadi di dalam masyarakat berkaitan dengan penggunaan atribut keagamaan tersebut dari tahun ke tahun menjadi polemik yang tidak berkesudahan. Problematika kehidupan beragama tersebut juga masuk dalam ranah hubungan pengusaha dan pekerja, utamanya hak dan kewajiban pekerja muslim dalam menjalankan

⁴ Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 42

tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan amanah UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diarahkan pada :

1. Untuk mengetahui pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan .

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ranah Keilmuan

- a. Memberikan kontribusi wacana dan pemikiran dalam pengembangan keilmuan Hukum Bisnis Syariah yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Mengetahui secara mendalam kajian penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan.
- c. Menambah khazanah hasil penelitian sebagai bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Ranah Aplikasi

- a. Hasil penelitian ini menjadi acuan bagi perusahaan Tentang penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim dalam tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..
- b. Untuk mengembangkan kemampuan penelitian bagi penulis dalam menerapkan ilmu hukum bisnis syariah yang telah diperoleh, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

D. Definisi Konseptual

a. Atribut Natal :

Atribut Natal dalam pemberitaan ini meliputi topi Sinterklas, kostum Sinterklas, kalung salip, pohon Natal dan segala atribut yang

berbentuk fisik atau dapat dilihat yang menunjukkan identitas hari raya Umat Kristiani yaitu Natal.⁵

b. Pekerja Muslim :

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sedangkan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Sedangkan Muslim adalah secara harfiah berarti “seseorang yang berserah diri (kepada Allah)”, termasuk segala makhluk yang ada di langit dan bumi. Kata muslim kini merujuk kepada penganut agama Islam saja. Jadi bisa disimpulkan bahwa pekerja muslim adalah setiap orang menganut agama Islam yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Hukum Islam :

Hukum Islam merupakan seperangkat norma atau peraturan yang bersumber dari Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. untuk mengatur tingkah laku manusia di tengah-tengah masyarakatnya. Dengan kalimat

⁵ Ira Ambarwati, *Konstruksi Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)*, (Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

yang lebih singkat, hukum Islam dapat diartikan sebagai hukum yang bersumber dari ajaran Islam.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan perspektif hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini adalah jenis penelitian yuridis-normatif atau disebut juga penelitian hukum normatif. Dalam penelitian hukum normatif, cara kerjanya adalah meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder yang telah dikumpulkan⁷. penelitian hukum normatif disebut juga penelitian doktrinal yang menggunakan norma dasar atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan sebagai objek untuk diteliti.⁸ Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan.⁹ Oleh karena itu Penelitian hukum normatif dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti serta mengungkapkan tinjauan Hukum Islam bagi Pengguna Atribut Natal bagi Pekerja Muslim di Perusahaan menurut Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: suatu tinjauan singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 15.

⁸ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: suatu tinjauan singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 13.

⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), h. 13-14.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan suatu bentuk model atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu yang dicari jawabannya.¹⁰ Mengkaji perumusan dan ruang lingkup masalah yang telah peneliti paparkan terdahulu maka Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan *Statute Approach* atau pendekatan yang menggunakan peraturan perundang-undangan. hal ini karena yang akan digunakan dalam proses penelitian adalah berbagai produk perundang-undangan yang terkait dengan fokus penelitian ini.¹¹ Maka dalam penelitian ini yang akan menjadi kajian adalah pendekatan yang terkait dengan dengan hak dan kewajiban pekerja yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) .

Selain menggunakan *statute approach*, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual. Yang dimaksud dengan

¹⁰ Sunarsimi Arikunto, *Prosedur Penulisan: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2002), h. 23.

¹¹ Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia Publishing, 2012), h. 302.

pendekatan konseptual yaitu pendekatan yang dimulai dengan cara memahami setiap pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum¹². Maka dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan doktrin-doktrin dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam sebagai pisau analisis untuk mengkaji isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini

3. Bahan Hukum

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya yang berjudul penelitian hukum, menegaskan bahwa suatu penelitian hukum tidak membutuhkan data. Untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa seyogyanya, maka yang diperlukan adalah sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer adalah bahan-hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak terkodifikasi, misalnya hukum adat, yurisprudensi; traktat: Undang-Undang; dan bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku. Dalam penelitian ini bahan hukum primer terdiri dari : peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan,

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta:Kencana, cetakan ke 6, 2010), h. 132-137.

Selain itu, bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian atau pendapat pakar hukum serta buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum serta jurnal-jurnal hukum yang relevan dengan isu hukum yang hendak diteliti.¹³ Adapun bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah kajian-kajian tentang hukum Islam dan jurnal-jurnal serta laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Dalam aktivitas riset, tentu membutuhkan bahan untuk dikaji. Maka, dalam penelitian hukum normatif, jenis bahan hukum yang digunakan bisa bersumber dari berbagai macam sumber kepustakaan yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan penelitian dalam penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 155.

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000
Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
4. Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan
Kerja
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik
Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 Tentang Alat Pelindung
Diri,
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun
2015 Tentang Pengupahan

b. Bahan Hukum Sekunder

Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang menjadi penjelas atas bahan hukum primer, yang mana di dalamnya terdapat teori tentang ketenagakerjaan, Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia dan buku-buku atau jurnal yang memiliki relevansi yang sama terkait substansi bahasan namun dari disiplin keilmuan yang berbeda seperti dari keilmuan sosial atau ekonomi.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian yuridis normatif adalah pengkajian bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun sekunder. Setelah penulis menemukan permasalahan yang akan diteliti, kegiatan selanjutnya yaitu mengumpulkan semua informasi terkait dengan permasalahan yang diangkat, kemudian dipilih informasi yang relevan dan essensial, baru ditentukan isu hukumnya (*legal issue*). Dalam menentukan isu hukum tersebut diperlukan informasi yang bersifat umum agar dapat membantu memberi orientas terhadap masalah yang diteliti. Untuk itu, diperlukan penelaahan terhadap bahan hukum sekunder serta bahan hukum lain yang diperlukan, agar isu hukum dapat dirumuskan dengan tajam.¹⁴

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel yang berkaitan dengan objek penelitian, dokumen-dokumen pemerintah, termasuk peraturan Perundang-undangan. Tahap-tahap pengumpulan bahan hukum melalui studi pustaka adalah sebagai berikut:

¹⁴ Bahder Johar Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008), h. 97--98.

1. Melakukan inventarisasi hukum positif dalam hal ini peraturan perundang-undangan terkait dan bahan-bahan hukum lainnya yang relevan dengan objek penelitian.
2. Melakukan penelusuran kepustakaan melalui, artikel- artikel media cetak maupun elektronik, dokumen-dokumen pemerintah dan peraturan Perundang-undangan.
3. Mengelompokkan bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan.
4. Menganalisa bahan-bahan hukum yang sesuai tersebut sebagai bahan untuk menyelesaikan masalah yang menjadi objek penelitian.

5. Metode Analisis Bahan Hukum

Dengan prosedur pengumpulan data di atas dimaksudkan untuk mendapatkan bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder selengkap mungkin sebagai bahan penjelasan terhadap permasalahan yang diajukan. Masalah yang diajukan dianalisis dengan meramunya pada sandaran perundang-undangan dan konseptual.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematiskan bahan-bahan hukum tertulis yang telah dikumpulkan sebelumnya melalui *library reseach*. Sistematis juga berarti tahapan klasifikasi, inventarisasi terhadap bahan-bahan hukum agar memudahkan peneliti dalam langkah analisis dan konstruksi. Langkah selanjutnya yang dilakukan dalam analisis data penelitian hukum normatif dengan

cara, data yang diperoleh tersebut di analisis secara deskriptif-kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya akan masuk pada proses pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu yang berkaitan dengan objek penelitian kemudian untuk diolah menjadi data informasi. Hasil bahan hukum selanjutnya di interpretasikan menggunakan metode interpretasi sistematis dan gramatikal.¹⁵

Pemilihan interpretasi sistematis ditujukan untuk menentukan struktur hukum dalam penelitian ini. Interpretasi sistematis (*systematische interpretatie*) adalah menafsirkan dengan memperhatikan keterkaitan dengan undang-undang lain, sebab pada dasarnya setiap produk perundang-undangan saling mengait menjadi bagian dari system hukum. Dalam penafsiran ini mencari ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya saling berhubungan sekaligus apakah hubungan tersebut menentukan makna selanjutnya.¹⁶

F. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini penelitian terdahulu telah dilakukan oleh :

- a) Ira Ambarwati, Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul *Konstruksi*

¹⁵ Metode interpretasi adalah bertitik tolak pada argumentasi. Metode ini telah lama didiskusikan oleh Von Savigny, ilmuan hukum jerman. Lihat dalam, R. Diah Imaningrum Susanti, ***Penafsiran Hukum yang Komprehensif Berbasis Lingkaran Hermeneutika*** (Malang:IPHILS, 2015)

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, ***Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*** (Yogyakarta: Liberty, cetakan keempat 2008) h. 172.

Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)¹⁷

Pemberitaan mengenai pemakaian atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika yang memberitakan pelarangan penggunaan atribut Natal bagi karyawan dan karyawan yang bekerja di mal dan pusat perbelanjaan. Pemberitaan ini dipublikasikan kepada khalayak pembaca pada awal bulan Desember 2014. Dimulainya pemberitaan ini dengan adanya teguran dari Majelis Ulama Indonesia terhadap pemilik atau pengelola usaha. Akan tetapi pada pemberitaan ini didominasi dengan perbedaan pendapat dari Majelis Ulama Indonesia dengan Kementerian Agama.

Perbedaan pendapat mengenai sikap nilai toleransi dalam penggunaan atribut Natal tersebut. karena dalam Islam toleransi agama tidak untuk mencampurbaurkan urusan identitas masing-masing agama. Toleransi adalah saling memahami, mengerti dan menghormati pemeluk agama lain. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui media Surat Kabar Harian Republika mengkonstruksi pemberitaan perbedaan pendapat mengenai pemakaian atribut Natal. Apakah Surat Kabar Harian Republika

¹⁷Ira Ambarwati, *Konstruksi Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)*, (Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

dalam memberitakan pemberitaan ini memihak kepada salah satu narasumber atau pihak yang bersangkutan atau tidak. Untuk meneliti Surat Kabar Harian Republika dalam mengkonstruksi pemberitaan perbedaan pendapat mengenai pemakaian atribut Natal ini, peneliti menggunakan analisis *framing* dengan modelnya Zhondang Pan dan Gerald M. Kosicki. Dengan melihat empat unsur besar yang berpengaruh dalam penelitian analisis *framing* yaitu struktur sintaksis, struktur skrip, struktur tematik dan struktur retorik.

Hasil dalam penelitian ini Konstruksi pemberitaan yang terdapat dalam berita - berita tersebut mejadikan pengertian langsung untuk khalayak pembaca bahwa penggunaan atribut Natal bukan termasuk dalam bentuk toleransi. Konstruksi pemberitaan dari perbedaan pendapat antara Majelis Ulama Indonesia (MUI) dengan Kementrian Agama (Kemenag) serta beberapa tokoh agama mengarahkan pada sikap toleransi antar umat beragama dijadikan alasan untuk menggunakan atribut Natal. Karena toleransi bukan mencampurbaurkan urusan akidah agama. Melainkan menghormati, menghargai dan memahami keyakinan agama orang lain.

- b) Dani Nuryanto, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan “X”*¹⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai yang melandasi disiplin kerja dalam perspektif Islam pada karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan alat pengumpulan data interview, observasi dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 7 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif naratif. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa ketika bekerja sebisa mungkin datang ketempat kerja itu dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan selalu mentaati segala peraturan yang ada serta melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang telah diberikannya. Segala sesuatu apabila dikerjakan dengan tepat waktu maka akan bisa bermanfaat dengan baik serta bisa sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

Bekerja apabila berkomitmen pada ajaran Agama Islam maka segalanya akan bisa dikerjakan dengan tepat waktu seperti melaksanakan

¹⁸Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan “X”*, (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)

sholat dengan tepat waktu serta ketika bekerja dengan memiliki niat untuk beribadah. Selain itu bekerja bukan hanya selalu tepat waktu tetapi juga harus bisa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta terhadap amanah yang telah diberikan agar pekerjaan bisa terlaksanakan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian ketika bekerja harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas seperti memiliki rasa empati yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain, hal ini bertujuan ketika bekerja tidak mengecewakan pengunjung maupun pimpinan. Ketika bekerja juga harus bisa saling menghormati dan menghargai agar terjalin kerjasama yang baik antar teman kerja dan pimpinan kerja.

- c) Hendri Gunawan, Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul *Toleransi Beragama Menurut Pandangan Hamka Dan Nurcholis Madjid*¹⁹

Toleransi beragama merupakan satu tema yang selalu menarik untuk diteliti dan dikaji secara lebih mendalam. Karena masa depan suatu bangsa sedikit banyak tergantung pada sejauh mana masyarakat suatu bangsa tersebut dapat menjaga keharmonisan hubungan antar umat beragama. Hamka merupakan salah satu ulama yang konsen membina

¹⁹ Hendri Gunawan, *Toleransi Beragama Menurut Pandangan Hamka Dan Nurcholis Madjid*, (Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)

keharmonisan hubungan antar umat beragama di Indonesia, di antaranya dengan jalan mengadakan dialog-dialog antar umat beragama seperti yang pernah dilakukannya ketika beliau menjabat sebagai Ketua Umum MUI Pusat.

Meskipun demikian Hamka sangat tegas ketika ajaran toleransi sudah menyangkut masalah keimanan seperti haram hukumnya bagi umat Islam menghadiri hari raya umat lain. Hal ini berbeda dengan Nurcholish Madjid. Menurutnya, Toleransi beragama adalah dengan menghargai dan meng hormati kepercayaan agama lain dan memandang bahwa masing-masing agama berjalan menuju kebenaran sehingga menurutnya tidak ada masalah jika umat Islam ikut mengucapkan selamat hari raya dan menghadiri perayaan perayaan keagamaan agama lain karena itu merupakan bagian dari cara menjaga keharmonisan antar umat beragama. perbedaan dan persamaan pemikiran Hamka dan Nurcholish Madjid tentang toleransi beragama akan dapat diketahui dengan melakukan analisa perbandingan (*deduktif-komparatif*) terhadap pemikiran kedua tokoh ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan pemikiran Hamka dan Nurcholish Madjid tentang toleransi beragama.

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan Islam khususnya tentang masalah toleransi beragama. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

sumbangsih terhadap dakwah Islam dan menjadi bahan masukan dalam mengkaji masalah toleransi beragama serta menambah wawasan peneliti tentang konsep toleransi beragama menurut Hamka dan Nurcholish Madjid.

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan kepustakaan yang termasuk jenis penelitian *Library Research*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Filosofis. Hasil penelitian ini adalah adanya persamaan dan perbedaan pendapat antara Hamka dan Nurcholish Madjid tentang masalah toleransi beragama. Keduanya sama-sama menekankan tentang pentingnya prinsip toleransi dalam kehidupan beragama yaitu dengan menghormati kebebasan beragama. Karena dengan prinsip inilah semua pemeluk agama akan saling menghormati terhadap pemeluk agama lain. Perbedaan antara keduanya terletak pada batas-batas dalam toleransi beragama dimana Hamka menyatakan bahwa toleransi beragama dalam Islam hanya bisa dilakukan jika tidak menyangkut masalah keimanan sedangkan Nurcholish Madjid dalam praktek toleransi beragamanya cenderung lebih *inklusif* dan *pluralism*. Seperti dengan mengikuti *do'a* bersama antar umat beragama.

Adapun untuk lebih memperjelas tentang penelitian terdahulu dapat disajikan dalam Tabel berikut :

Tabel 1

Penelitian Terdahulu Mengenai Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja**Muslim di Perusahaan Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor****13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ira Ambarwati (2015)	<i>Konstruksi Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)</i>	a. Sama sama meneliti terkait penggunaan atribut Natal	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui media Surat Kabar Harian Republika mengkonstruksi pemberitaan perbedaan pendapat mengenai pemakaian atribut Natal. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menjelaskan pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta mengungkapkan tinjauan hukum Islam terhadap penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan.
2.	Dani Nuryanto (2015)	<i>Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan "X"</i>	a. Sama-sama menekankan pada aspek ketenagakerjaan dalam perspektif Hukum Islam	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai yang melandasi disiplin kerja dalam perspektif Islam pada karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta

3.	Hendri Gunawan (2015)	<i>Toleransi Beragama Menurut Pandangan Hamka Dan Nurcholis Madjid</i>	a. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan kepustakaan yang termasuk jenis penelitian <i>Library Research</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan pemikiran Hamka dan Nurcholish Madjid tentang toleransi beragama.
----	-----------------------	--	---	---

Fokus dalam penelitian ini bertumpu pada pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan. Sedangkan perbedaan mendasar dengan fokus penelitian terdahulu sebagai berikut : pada penelitian Ira Ambarwati berorientasi pada Media Surat Kabar Harian Republika mengkonstruksi pemberitaan perbedaan pendapat mengenai pemakaian atribut Natal; penelitian Dani Nuryanto terfokus pada untuk mengetahui nilai-nilai yang melandasi disiplin kerja dalam perspektif Islam pada karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta, sedangkan fokus penelitian Hendri Gunawan untuk mengetahui perbandingan pemikiran Hamka dan Nurcholish Madjid tentang toleransi beragama.

E. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi mengenai alasan atau latar belakang diadakannya penelitian ini. Dalam bab ini juga memuat tentang perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, metode penelitian, penelitian terdahulu serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan kajian pustaka yang mendasari analisis masalah yang berkaitan dengan Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha menurut hukum Islam, serta penggunaan atribut natal di perusahaan.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang dirumuskan dalam rumusan masalah yang di dapat di dalam latar belakang dengan cara menganalisis bahan hukum menggunakan kajian kepustakaan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan kristalisasi penelitian dan pembahasan. Sedangkan dalam mengemukakan saran-saran nantinya akan didasarkan pada pengambilan

kesimpulan yang telah dibuat. Dengan demikian antara kesimpulan dan saran terdapat suatu hubungan yang saling mendukung satu sama lain.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

1. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang

mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.²⁰

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain, mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam Tap. MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan.²¹ Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 359

²¹ Isi Tap MPR No. XVII /MPR/1998 adalah tentang hak asasi manusia. Dua isi pokoknya yaitu : (1). Bangsa Indonesia mempunyai pandangan dan sikap mengenai hak asasi manusia yang bersumber dari ajaran agama, nilai moral universal, dan nilai luhur budaya bangsa, serta berdasarkan pada Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945. (2). Bangsa Indonesia sebagai anggota Peserikatan Bangsa-Bangsa mempunyai tanggung jawab untuk menghormati Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights) dan berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia.

diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.²²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.²³

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk

²² Abdul Khakim, dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 359

²³ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010). h. 5

mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja di dalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:²⁴

Tabel 1.1

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak-hak Para Tenaga Kerja	Kewajiban Para Tenaga Kerja
1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (<i>Pasal 5</i>) 2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (<i>Pasal 6</i>) 3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (<i>Pasal 11</i>) 4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (<i>Pasal 12 ayat 3</i>) 5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja	1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (<i>Pasal 102 ayat 2</i>) 2. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja (<i>Pasal 126 ayat 1</i>) 3. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau

²⁴ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

swasta atau pelatihan ditempat kerja (<i>Pasal 18 ayat (1)</i>) 6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (<i>Pasal 23</i>) 7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (<i>Pasal 31</i>) 8. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (<i>Pasal 67</i>) 9. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur (<i>Pasal 78 ayat 2</i>) 10. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (<i>Pasal 79 ayat 1</i>) 11. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (<i>Pasal 80</i>) 12. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (<i>Pasal 82</i>) 13. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (<i>Pasal 84</i>) 14. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-	perubahannya kepada seluruh pekerja (<i>Pasal 126 ayat 2</i>) 4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (<i>Pasal 136 ayat 1</i>) 5. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. (<i>Pasal 140 ayat 1</i>)
---	---

hari libur resmi (<i>Pasal 85 ayat 1</i>) 15. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (<i>Pasal 86 ayat 1</i>) - Keselamatan dan kesehatan kerja - Moral dan kesusilaan dan - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama 16. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (<i>Pasal 88</i>) 17. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 (<i>Pasal 90</i>) 18. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (<i>Pasal 99 ayat 1</i>) 19. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (<i>Pasal 104 ayat 1</i>) 20. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (<i>Pasal 137</i>) 21. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima (<i>Pasal 156 ayat 1</i>)	
---	--

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hak-hak para tenaga kerja sudah termasuk di dalamnya kewajiban pengusaha dan serikat pekerja, selanjutnya dalam kewajiban para tenaga kerja di dalamnya merupakan hak-

hak para tenaga kerja. Secara umum hak-hak tenaga kerja meliputi perlakuan yang sama dari pengusaha, mengembangkan kompetensi kerja dengan mengikuti pelatihan kerja yang bersertifikat. tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan di luar negeri.

2. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga Negara. Maka dari itu dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Maka berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut perlu ditetapkan Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 bahwa:²⁵

"Serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar

²⁵ Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989

perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus SP/SB sangat berat tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan, seperti yang diatur pada Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.²⁶

a. Hak serikat pekerja/serikat buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan SP/SB internasional atau organisasi internasional lainnya.

b. Kewajiban serikat pekerja/serikat buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

²⁶ Abdul Khakim, dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 211-212

- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai AD/ART.

Khusus mengenai pelaksanaan hak SP/SB harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000].²⁷

B. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha menurut Hukum Islam

1. Pola relasi antara pekerja dan pengusaha

Dalam khazanah fiqh yang tersebar dalam berbagai literatur, istilah fiqh perburuhan sepengetahuan peneliti belum dikenal sebagai istilah baku. Dalam beberapa kajian tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu *fiqh al-ujrah* dan *fiqh al-'Ummal*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab fiqh dibahas dalam bab atau fasal tentang akad *Ijarah* yang masuk dalam kategori bidang *fiqh al-muamalah*. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab *siyasah maliyah* pada kajian *fiqh al-siyasah*.²⁸

²⁷ Periksa juga beberapa hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam beberapa undang-undang lain, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tertuang diatas, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan lain-lain.

²⁸ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h. 7

Akad Ijarah sebagai bagian dari kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari filosofi dasar bahwa manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain (*interdepedensi*). Manusia membutuhkan orang lain dalam hal pemenuhan tempat tinggal, butuh pada binatang sebagai kendaraan dan angkutan yang semuanya itu melibatkan kerjasama dengan orang lain.²⁹

Secara normatif, para ulama mendasarkan legalitas akad *Ijarah* pada beberapa dalil baik dari Al-Qur'an maupun Al-Hadits, antara lain:

Al-Qur'an surat Al-Qashas Ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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". Qs. Al-Qashash : 26

Dalam Islam, pola relasi antara buruh dengan majikan telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah, yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan yang humanis memposisikan pembantunya layaknya keluarga sendiri. Rasulullah pernah menyatakan "kepada buruh hendaknya diberikan

²⁹ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h. 7

makanan dan pakaian seperti kalian makan dan berpakaian dan jangan bebani mereka yang melebihi kemampuannya”.³⁰

Kerangka etika relasi buruh dan majikan dalam relasi kerja sudah digariskan Rasulullah dalam sebuah hadisnya yang menyatakan bahwa siapa yang menyia-nyiakan kaum buruh maka ia adalah musuhku. Adapun bunyi hadisnya adalah sebagai berikut:

وعن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ثم ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة
ومن كنت خصمه خصمته يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه
ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره

Artinya : “Dari Abi Hurairah berkata: Rasulullah bersabda: tiga golongan akan menjadi musuh saya di hari kiamat: seorang yang bersumpah dengan namaku kemudian ia berkhianat, seseorang yang menjual sesamanya untuk mengeruk keuntungan, dan seorang majikan yang menerima penuh pekerjaan karyawan, tetapi ia tidak memberi upah.

Berbagai problematika seputar perburuhan yang sering terjadi di sekitar kita menjadi gambaran objektif bahwa wajah relasi antara buruh dan majikan menampilkan potret buram sehingga seringkali terjadi hubungan yang penuh ketegangan (*tension*) dan itu berarti mengindikasikan tidak efektifnya mekanisme penyelesaian sengketa selama ini antara buruh dan majikan. Islam dengan perangkat etika dan yuridis telah memberikan satu konsep dasar

³⁰ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h. 5

bagaimana relasi buruh-majikan seharusnya di bangun menjadi satu kesatuan yang sinergis dengan pola relasi yang humanis.³¹

2. Hak dan Kewajian Pekerja dan Pengusaha menurut Hukum Islam

Agama Islam memerintahkan umat manusia untuk mengikuti bimbingan yang maha kuasa selama hidupnya. Seluruh bumi ini merupakan masjid tempat manusia harus bertindak dalam setiap aspek kehidupannya demi beribadah hanya kepada-Nya. Tujuan eksistensi manusia di dunia menurut Islam adalah semata-mata untuk beribadah, menghambakan diri, serta patuh kepada Allah SWT.

Dari pernyataan ini mungkin orang menyangka bahwa manusia (dalam Islam) tidak memiliki hak-hak selain hanya kewajiban-kewajiban. Pandangan ini tentu saja keliru. Dalam penelitiannya, A.K. Brohi mengatakan, “Dalam totalitas Islam, kewajiban manusia pada Allah mencakup juga kewajibannya kepada setiap individu yang lain. Maka secara paradoks hak-hak setiap individu itu dilindungi oleh segala kewajiban dibawah hukum Ilahi. Sebagaimana suatu Negara secara bersama-sama dengan rakyat harus tunduk kepada hukum, yang berarti Negara juga harus melindungi hak-hak individual.”³²

³¹ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h. 6

³² Syekh Syaikat Hussain, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1996) h. 53-54

Dalam konteks wacana HAM modern, hak-hak buruh dibicarakan secara mendalam. Pembelaan akan nasib dan kehidupan mereka sangat diprioritaskan. Amat dipedulikan bagaimana pekerja, karyawan, ataupun buruh memiliki andil yang sama dengan para pemilik usaha atau pemodal dalam memajukan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Buruh merupakan pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam system ekonomi dan industri modern.³³

Menurut Nurcholish, pandangan Islam berkenaan dengan hak-hak buruh telah mendahului prinsip-prinsip HAM yang dibincangkan masyarakat modern.³⁴ Nurcholis Majid memang tidak secara detail membahas hak-hak buruh, sebagaimana sekarang berkembang luas dan menyeluruh di dunia. Namun, pada dasarnya karena buruh tidak lain sebagai manusia umumnya, maka mereka dalam upaya mencapai tujuan dan melindungi hak-hak dan kewajibannya berhak mendirikan dan masuk menjadi anggota serikat pekerja. Serikat ini menjadi organisasi pembela kepentingan dan hak-hak mereka untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak.³⁵

Menjadi bagian dari penguatan hak-haknya, buruh ataupun karyawan memiliki hak memperoleh proteksi hukum yang adil dan setara. Sebagai

³³ Mohammad Monib, Islah Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Nurcholish Majid*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 264.

³⁴ Mohammad Monib, Islah Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Nurcholish Majid*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 265.

³⁵ Mohammad Monib, Islah Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Nurcholish Majid*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 265.

stakeholder perusahaan, buruh memiliki hak untuk tidak diperlakukan semena-mena dari tindakan dan kebijakan kaum pengusaha dan pemilik modal. Buruh berhak mendapatkan hak istirahat, berlibur, dan berbahagia dengan keluarganya. Pengabaian semua hak itu merupakan bentuk nyata pelanggaran agama Islam, yang dengan sendirinya merupakan pelanggaran HAM.³⁶

Berkaitan dengan tanggung jawab kerja dalam relasi buruh dan majikan. Islam telah menggariskan hak dan kewajiban masing-masing. Berikut ini paparan hak dan kewajiban buruh dalam Islam:³⁷

a. Hak Bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : "Bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan. Qs. An-Nisa':32.

Demikain juga berkaitan dengan gagasan profesionalisme dalam dunia kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat an-Najm ayat 39

³⁶ Mohammad Monib, Islah Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Nurcholish Majid*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 265.

³⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007) h.71-79

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : Manusia tiada memperoleh sesuatu kecuali terhadap apa yang ia usahakan sendiri. Qs. An-Najm : 39.

Dengan mendasarkan pada dua ayat al-Qur'an di atas, tampak jelas betapa kerja dan pekerjaan merupakan bagian dan hak yang dimiliki oleh setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan. Pada saat yang sama al-Qur'an juga memberikan batasan penghargaan atas prestasi kerja sesuai dengan kompetensi dan skill serta dedikasi atas pekerjaan yang dikerjakannya.

b. Hak memperoleh gaji

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam, standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi.

Dalam Al-Qur'an surat al-A'raf ayat 85 dinyatakan:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

Artinya : “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya. Qs. Al-A'raf : 85

Di samping itu, parameter lain yang juga penting untuk diperhitungkan sebagai variabel dalam menentukan upah adalah jenis dan pentingnya suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan semangat Al-Qur'an surat al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tidak dirugikan. Qs. al-Ahqaf :19

c. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Diskursus jaminan sosiai sebagai hak dasar yang dimiliki pekerja dalam lintas sejarahnya merupakan hasil dari proses perjuangan panjang dan konflik antara kaum proletar dan para pemilik modal. Dengan demikian, hak itu diperoleh melalui pengorbanan panjang yang mencuat dari revolusi industri dan kemajuan ekonomi.

Sejak empat belas abad yang lalu, Islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Dengan kata lain, Islam telah menetapkan hak ini sejak awal sebagai hak. Hak jaminan sosial dalam perspektif agama merupakan bagian tanggung jawab sosial dan orang yang kaya/pemilik modal atas mereka yang miskin termasuk di dalamnya mereka para buruh rendahan. Kewajiban sosial yang melekat dari harta orang kaya dalam Islam dilembagakan dalam ketentuan hukum yaitu kewajiban zakat. Al-Hadid ayat 7:

آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ

Artinya : “Berimanlah kamu sekalian kepada Allah dan Rasul-Nya, dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan

kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan nafkahkanlah sebagian dari hartanya, maka akan memperoleh pahala yang besar. Qs. Al-Hadid:7

Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada para majikan untuk memberikan sebagian hartanya kepada para budak sebagai bagian dan kewajiban sosial:

وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا
وَأَتَوْهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ

Artinya : “Dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu. Qs. An-Nur:33

Prinsip jaminan sosial dalam Islam menjadi bagian dari parameter kualitas keberagamaan seseorang. Jika seseorang melihat kenyataan adanya ketimpangan status sosial baik secara ekonomi ataupun pendidikan, sementara ia tidak melakukan aksi sosial, maka ia telah mendustakan agama. Allah secara jelas menyatakan hal ini dalam Al-Qur'an Surat Al-Ma'un ayat 1-3:

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ ﴿١﴾ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ ﴿٢﴾ وَلَا يُحِضُّ عَلَىٰ
طَعَامِ الْمِسْكِينِ ﴿٣﴾

Artinya : “Tahukah kamu orang yang mendustakan agama, itulah orang-orang yang menghardik anak yatim dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin. QS.Al-Ma'un :1-3

d. Hak Cuti Kerja

Secara detail dalam kajian fiqh memang tidak disinggung tentang cuti dalam kerja. Dalam Al-Qur'an ataupun Hadits hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberi beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286 menyatakan.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Qs. Al-Baqarah : 286

Ketentuan cuti bagi buruh mendasarkan pada realitas bahwa buruh bukanlah mesin produksi yang hanya diposisikan layaknya mesin yang tidak mempunyai kreativitas dan rasa kemanusiaan. Sebagai manusia, layaknya manusia pada umumnya seorang buruh juga mempunyai hak-hak untuk memperoleh kenyamanan hidup dan memperoleh kesempatan untuk memelihara tubuhnya secara sehat. Sebab bagaimanapun setiap organ tubuh manusia mempunyai hak untuk diperlakukan secara baik.

e. Hak Memperoleh Penghargaan dan Prestasi

Sebagai bagian dari elemen pokok dalam relasi pekerjaan dengan para majikan, buruh merupakan salah satu elemen faktor produksi yang penting. Oleh karena kualitas buruh juga akan menggambarkan kualitas produk yang lahir darinya. Untuk itu buruh perlu diberi hak akan pengakuan atas prestasi yang ia kerjakan. Pemberian pengakuan atas prestasi buruh sangat jelas digambarkan oleh al-Qur'an melalui potret sejarah Nabi Syuaib dengan Nabi Musa dalam kaitan relasi antara buruh dan majikan, sebagaimana disinggung al-Qur'an dalam surat al-Qashash ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ

Artinya : "Berkatalah ia (Syuaib) sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua putriku, atas dasar kamu telah bekerja delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah suatu kebaikan dan kamu. Qs. Al-Qashash :27

Maka aku tidak hendak memberatkan kamu. Bekerja sebagai sebuah aktivitas, sesungguhnya banyak melibatkan banyak komponen yang semuanya adalah bagian dari potensi bawaan setiap manusia. Paling tidak ada empat komponen yang selalu mengiringi setiap aktivitas. *Pertama*, daya tubuh, kemampuan dan keterampilan teknis. *Kedua*, daya akal, yaitu kemampuan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memahami dan memanfaatkan

sunnatullah. *Ketiga*, daya kalbu. yaitu memiliki kemampuan moral, etika serta mampu berimanjinasi dan beriman serta merasakan kebesaran Tuhan. *Keempat*, daya hidup yaitu memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan untuk mempertahankan hidup.

f. Hak Pengembangan Kualitas SDM

Tujuan *manhaj Islam* dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah dengan membangun dua sifat yang mendasar, yaitu kuat dan amanah. Dalam kaitan ini Ibnu Taymiyah menyatakan, "Kepemimpinan mempunyai dua pilar yaitu kekuatan dan amanah". Dua pilar kekuatan tersebut sangat jelas dinyatakan dalam al-Qur'an sural al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Qs. Al-Qashash:26

Dimensi kekuatan personal seorang buruh terletak pada penguasaan dan kecakapan teknis dan skill yang dimilikinya dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Namun demikian, penguasaan skill dan ilmu pengetahuan yang dimiliki buruh tidak cukup mengantar ia menjadi buruh yang profesional ketika tidak dibarengi dengan integritas moral yang kuat, yaitu sifat amanah. Sifat amanah merupakan basis bagi pengembangan diri pekerja dalam

memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari tanggung jawab moral yang berdimensi agama sehingga ia selalu memegang komitmen atas hak dan kewajibannya. Pengembangan diri buruh baik secara intelektual dan moral adalah hak dasar dia sebagai manusia yang membutuhkan pengakuan dan aktualisasi potensi yang dimilikinya. Disamping itu, pengembangan kualitas SDM buruh juga akan berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas produksi yang secara ekonomis menguntungkan kedua belah pihak, yaitu buruh dan majikan.

C. Penggunaan Atribut Natal di Perusahaan

1. Toleransi kehidupan beragama

Secara etimologi berasal dari kata *tolerance* (dalam bahasa Inggris) yang berarti sikap membiarkan, mengakui dan menghormati keyakinan orang lain tanpa memerlukan persetujuan. Di dalam bahasa Arab dikenal dengan *tasamuh*, yang berarti saling mengizinkan, saling memudahkan.³⁸

Pada umumnya, toleransi³⁹ diartikan sebagai pemberian kebebasan kepada sesama manusia atau kepada sesama warga masyarakat untuk

³⁸ Said Agil Husin Al-Munawar, *Fikih Hubungan Antar Agama*, (Penerbit Ciputat Press, Jakarta), hlm. 13.

³⁹ Pengertian toleransi menurut pakar: (1). W.J.S Poerwadarminto menyatakan Toleransi adalah sikap atau sifat menenggang berupa menghargai serta membolehkan suatu pendirian, pendapat, pandangan, kepercayaan maupun yang lainnya yang berbeda dengan pendirian sendiri. (2). Dewan Ensiklopedia Indonesia Toleransi dalam aspek sosial, politik, merupakan suatu sikap membiarkan

menjalankan keyakinannya atau mengatur hidupnya dan menentukan nasibnya masing-masing, selama di dalam menjalankan dan menentukan sikapnya itu tidak bertentangan dengan syarat-syarat atas terciptanya ketertiban dan perdamaian dalam masyarakat.⁴⁰

Masalah toleransi pada dasarnya berkaitan dengan problem yang terbesar dalam keberagaman manusia yaitu kesadaran antar umat beragama akan keniscayaan pluralitas.⁴¹ Hal ini menjadikan perhatian penting mengingat permasalahan toleransi merupakan reflex dari keberagaman dari pemeluk agama ketika berhadapan dengan keniscayaan tersebut. Toleransi pada dasarnya merupakan salah satu bentuk dan akomodasi sebagai suatu usaha manusia dalam mencapai kestabilan dalam masyarakat tanpa adanya perselisihan.⁴² Munculnya berbagai anggapan bahwa konflik yang terjadi di Negara Indonesia ini disebabkan karena adanya keyakinan antar manusia yang satu dengan yang lainnya. agama seolah menjadi motor penggerak konflik dengan sesama manusia.

Sebenarnya, Al-Qur'an telah meletakkan hukum perundang-undangan yang mengatur hubungan yang terjalin antara orang-orang Islam dengan orang-orang non muslim. Tepatnya, peraturan tersebut tercantum pada dua

orang untuk mempunyai suatu keyakinan yang berbeda. Selain itu menerima pernyataan ini karena sebagai pengakuan dan menghormati hak asasi manusia.

⁴⁰ Umar Hasyim, *Toleransi dan Kemerdekaan Beragama dalam Islam Sebagai Dasar Menuju Dialog dan Kerukunan Antar Agama*, (PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1979), hlm. 22.

⁴¹ Dadang Kahmad, *sosiologi Agama*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000) h. 169

⁴² Soejono Soekarto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002), h.78.

ayat yang terdapat dalam surat Al-Muntahanah, dimana ayat tersebut diturunkan Allah SWT untuk menyoroti kondisi orang-orang musyrik yang menyembah berhala.⁴³

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ

وَأَخْرِجُوهُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٨﴾ إِنَّمَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ قَاتَلُوكُمْ فِي الدِّينِ

وظَاهَرُوا عَلَىٰ إِخْرَاجِكُمْ أَن تَوَلَّوْهُمْ وَمَن يَتَوَلَّهُمْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٩﴾

Artinya: Allah tiada melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil. Sesungguhnya Allah hanya melarang kamu menjadikan sebagai kawanmu orang-orang yang memerangi kamu karena agama dan mengusir kamu dari negerimu dan membantu (orang lain) untuk mengusirmu. Dan barangsiapa menjadikan mereka sebagai kawan, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.

Maka, ayat diatas telah membedakan cara berinteraksi dengan dua golongan non muslim; orang-orang yang berlaku baik dan orang-orang yang memerangi kaum muslimin.

Untuk golongan pertama, yaitu orang-orang non muslim yang berlaku baik terhadap masyarakat Islam, hendaknya kita balas dengan kebaikan dan berlaku moderat terhadap mereka. Yang dimaksud dengan moderat disini adalah berlaku adil. Sedangkan yang dimaksud dengan berbuat baik adalah murah hati dan ramah. Jadi, dalam Islam, perbuatan baik setingkat lebih tinggi

⁴³ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Minoritas*, (Jakarta: Penerbit Zikrul Hakim, 2004), h. 199.

dibanding dengan perbuatan adil. Karena, definisi adil adalah: ‘mengembalikan hak dengan semestinya’. Sedangkan berbuat baik adalah : ‘menggambil sebagian hak anda untuk orang lain’.⁴⁴

Jadi, yang dimaksud dengan adil atau moderat disini adalah, ‘memberikan hak kepada seseorang sebagaimana seharusnya; jangan sampai ada sedikitpun hak dia yang terambil. Sedangkan perbuatan baik adalah, ‘memberikan hak lebih kepada seseorang, dengan menambahkan sikap pemurah dan ramah.

2. Penggunaan Atribut Natal di Perusahaan

Atribut keagamaan adalah sesuatu yang dipakai dan digunakan sebagai identitas, ciri khas atau tanda tertentu dari suatu agama dan/atau umat beragama tertentu, baik terkait dengan keyakinan, ritual ibadah, maupun tradisi dari agama tertentu.⁴⁵

Dalam pemberitaan mengenai pemakaian atribut natal yang digunakan oleh karyawan mal dan pusat perbelanjaan di Indonesia ini membuat perbincangan bagi dimasyarakat. Kementrian Agama dan Para Ulama. Karena dengan datangnya hari raya umat kristiani yaitu Natal pada tanggal 25 Desember, yang dirakayan setiap tahun sekali dengan pemakaian atribut natal di pusat-pusat perbelanjaan sudah menjadi tradisi dan pada saat itu kondisi pusat perbelanjaan kemudian berubah pesat dengan adanya pohon natal, topi

⁴⁴ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Minoritas*, (Jakarta: Penerbit Zikrul Hakim, 2004), h. 200.

⁴⁵ Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Hukum Menggunakan Atribut Keagamaan Non-Muslim

sinterklas, kalung salip dan atribut berwarna merah. Pemberitaan ini menjadi bahan perbincangan oleh Ulama dan Kemenag. Sehingga dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Hukum Menggunakan Atribut Keagamaan Non-Muslim.⁴⁶

Dalam pemberitaan tentang pemakaian atribut natal ini dilatarbelakangi karena kebanyakan karyawan yang dipaksa untuk menggunakan atribut natal karena merupakan syiar agama lain, akan tetapi pemilik toko hanya bertujuan untuk menarik minat pembeli dalam berbisnis. Perbedaan pendapat dari berbagai ulama dan kemenag tentang toleransi antar umat beragama menjadikan kontroversi dimasyarakat. Pemakaian atribut natal di pusat perbelanjaan ini menjadikan masyarakat bingung dari berbagai segi tentang boleh tidaknya menggunakan atribut natal. Karena dalam pemakaian atribut natal ini cenderung berkaitan dengan akidah agama Islam. Dalam hal toleransi umat beragama ini juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Kafirun Ayat 6. Allah berfirman :

لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ

Artinya: Untukmulah agamamu, dan untukkulah, agamaku".

⁴⁶ Ira Ambarwati, *Konstruksi Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)*, (Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

Ayat tersebut menyiralkan ajaran bahwa apabila ada orang yang berbeda sikap dan pandangan dengan kita. di mana sikap dan pandangan orang tersebut menurut agama kita salah, kita wajib mengajaknya agar berubah sikap dan pandangan kearah yang benar. Jika ia tetap bersikukuh pada sikap dan pendiriannya. kita tidak bisa memaksakan mereka. Allah SWT memerintahkan kita untuk mengatakan. "Bagiku pekerjaanku dan bagimu pekerjaanmu. Kamu berlepas diri terhadap apa yang aku kerjakan dan aku pun berlepas diri terhadap apa yang kamu kerjakan."

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak dan Kewajiban terkait Busana Pekerja dalam Suatu Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa bab dan beberapa pasal secara khusus tidak mengatur busana pekerja dalam suatu perusahaan. secara umum pasal-pasal yang terkait dengan busana pekerja dapat kita temui dalam pasal 86 ayat 1 bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Oleh sebab itu, regulasi yang secara khusus mengatur tentang busana pekerja dalam suatu perusahaan dalam peraturan

perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan merupakan pembahasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.⁴⁷

Pada awalnya pelaksanaan K3 mengacu kepada *Veiligheidsreglement* tahun 1919 (Stbld.No.406), namun dengan dikeluarkannya Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Pekerja, maka disusun undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Undang-undang tersebut adalah *Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Dengan adanya UU tentang keselamatan kerja maka terlihat kejelasan tentang kewajiban pengurus (pimpinan tempat kerja) dan kewajiban pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.⁴⁸

Mengingat faktor keselamatan sangat terkait dengan kesehatan maka pada tahap-tahap selanjutnya kegiatan keselamatan kerja menjadi keselamatan dan kesehatan kerja atau disingkat dengan K3. Untuk memudahkan pelaksanaan K3 ditempat kerja maka Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) telah mengeluarkan berbagai peraturan yang berhubungan dengan K3. Mengingat sarana pelayanan kesehatan juga merupakan tempat kerja maka Departemen Kesehatan juga mengeluarkan berbagai peraturan yang menyangkut aspek K3, walaupun

⁴⁷ Keselamatan dan Kesehatan Kerja selanjutnya disingkat K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

⁴⁸ Rezky Oktaviansyah, "*Undang-undang dan Peraturan yang Mengatur Pelaksanaan K3*", <https://richardokiki.wordpress.com/2015/04/14/undang-undang-dan-peraturan-yang-mengatur-pelaksanaan-k3/>, diakses tanggal 21 April 2017

peraturan tersebut pada umumnya hanya diterapkan di fasilitas sarana pelayanan kesehatan. Selain Depnaker, departemen lain juga mengeluarkan peraturan yang menyangkut aspek K3 berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Departemen tersebut, misalnya peraturan tentang ketentuan keselamatan kerja terhadap radiasi.

Peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja secara umum dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Klasifikasi Peraturan Perundang-Undangan
di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

No	Bentuk peraturan	Substansi peraturan
1	Undang-undang (UU)	Undang-undang yang mengatur tentang K3 adalah undang-undang tentang pekerja, keselamatan kerja dan kesehatan. Undang-undang ini menjelaskan tentang apa yang dimaksud dengan tempat kerja, kewajiban pimpinan tempat kerja, hak dan kewajiban pekerja.
2	Peraturan Pemerintah (PP)	Peraturan pemerintah yang mengatur tentang aspek K3 adalah Peraturan Pemerintah tentang keselamatan kerja terhadap radiasi dan izin pemakaian zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya serta pengangkutan zat radioaktif.
3	Keputusan Presiden (Kepres)	Keputusan presiden yang mengatur aspek K3 adalah Keputusan Presiden tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
4	Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja (Kepmenaker).	Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Depnaker di rumah sakit pada umumnya menyangkut tentang syarat-syarat keselamatan kerja misalnya syarat-syarat K3

		dalam pemakaian lift, listrik, pemasangan alat pemadam api ringan (APAR), Konstruksi bangunan, instalasi penyalur petir dan lain-lain.
5	Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan (Permenkes)	Peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan tentang aspek K3 di rumah sakit, lebih terkait dengan aspek kesehatan kerja daripada keselamatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Departemen Kesehatan.
6	Peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen lainnya	Berhubungan dengan pelaksanaan K3 di fasilitas pelayanan kesehatan, yaitu Peraturan dari Departemen lain adalah yang terkait dengan aspek radiasi.

Adapun peraturan perundang-undangan yang berlaku di setiap klasifikasi di atas tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diuraikan seperti dibawah ini,

1. Undang-Undang

- a. Undang-undang RI No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mengatur tentang:
 1. Kewajiban pengurus (pimpinan tempat kerja) (*pasal 14*).
 2. Kewajiban dan hak pekerja (*pasal 12*).
 3. Kewenangan Menteri Tenaga Kerja untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi aktif dari pengusaha atau pengurus dan pekerja di tempat-tempat kerja,

dalam rangka melancarkan usaha berproduksi dan meningkatkan produktivitas kerja (*pasal 10*)..

4. Ancaman pidana atas pelanggaran peraturan ini dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000, (*seratus ribu rupiah*) (*pasal 15*).

Adapun kewajiban pengurus dalam hal ini pimpinan tempat kerja (perusahaan) mereka mempunyai kewajiban sebagai pengurus keselamatan dan kesehatan kerja seperti tertera dalam pasal 14 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 secara terperinci tugas yang di emban oleh pengurus adalah sebagai berikut.

1. Kewajiban memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang meliputi :
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
3. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
4. Mencegah dan mengurangi bahaya ledakan
5. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya
6. Memberi pertolongan pada kecelakaan
7. Menyediakan alat-alat perlindungan diri (APD) untuk pekerja
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya bahaya akibat suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran

9. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik psikis, keracunan, infeksi atau penularan
10. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
11. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik
12. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
13. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
14. Menciptakan keserasian antara pekerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja
15. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
16. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
17. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
18. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
19. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya agar kecelakaan tidak menjadi bertambah tinggi.
20. Kewajiban melakukan pemeriksaan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru diterima bekerja maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala.

21. Kewajiban menunjukan dan menjelaskan kepada setiap pekerja baru tentang :
22. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerjanya.
23. Pengaman dan perlindungan alat-alat yang ada dalam area tempat kerjanya
24. Alat-alat perlindungan diri bagi pekerja yang bersangkutan
25. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
26. Kewajiban melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja.
27. Kewajiban menempatkan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca oleh pekerja.
28. Kewajiban memasang semua gambar keselamatan kerja yang diharuskan dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca.
29. Kewajiban menyediakan alat perlindungan diri secara cuma-cuma disertai petunjuk-petunjuk yang diperlukan pada pekerja dan juga bagi setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut.

Secara prinsip terdapat 29 kewajiban bagi pengurus /pimpinan/ tempat kerja yang merupakan kewajiban yang harus dipenuhi untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja.

Adapun hak dan kewajiban pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan tercantum dalam pasal 12 uu no 1 tahun 1970. Terdapat 5 (lima) hak dan kewajiban pekerja dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam uraian dibawah ini.

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai APD dengan tepat dan benar
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan
4. Meminta kepada pimpinan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pengawas, dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

b. Undang-Undang RI No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

Dalam Undang-Undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan tertera dalam pasal 164, 165 dan 166 dijelaskan sebagai berikut :

1. Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan meliputi pekerja di sektor formal dan informal serta berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja (*pasal 164*).
2. Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (*pasal 164*).
3. Pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja (*pasal 165 ayat 1*).
4. Pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja (*pasal 165 ayat 2*).
5. Dalam penyeleksian pemilihan calon pegawai pada perusahaan/instansi, hasil pemeriksaan kesehatan secara fisik dan mental digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (*pasal 165 ayat 3*).
6. Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja (*pasal 166 ayat 1*)

7. Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan (*pasal 166 ayat 2*).

c. Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

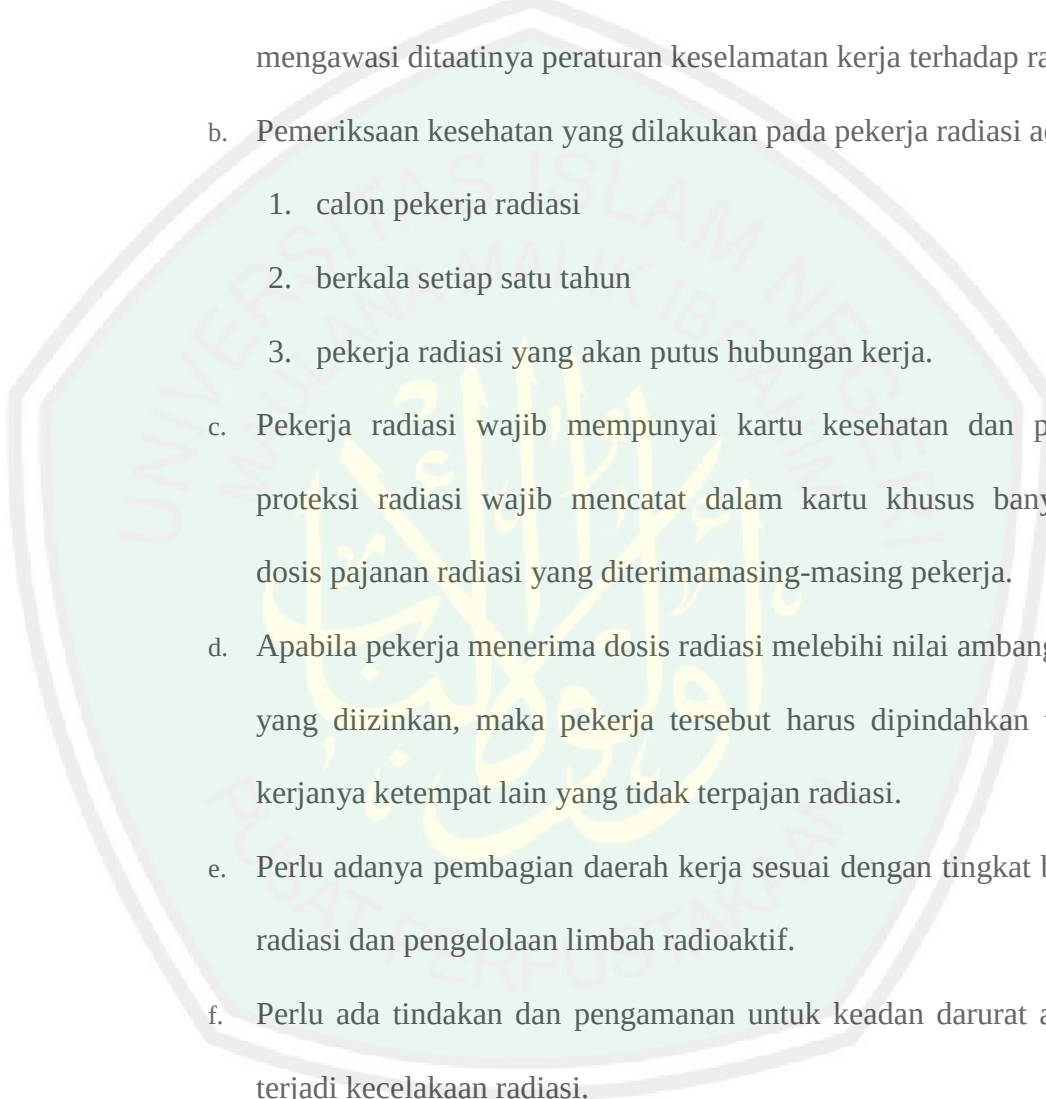
Dalam Undang-Undang ini diatur tentang:

- a. Perencanaan tenaga kerja
- b. Pelatihan kerja
- c. Kompetensi kerja
- d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- e. Waktu kerja
- f. Keselamatan dan kesehatan Kerja

2. Peraturan Pemerintah

a. Peraturan pemerintah RI No. 11 Tahun 1975 Tentang Keselamatan Kerja Terhadap Radiasi

Dalam peraturan ini diatur nilai ambang batas yang diizinkan. Selanjutnya ketentuan nilai ambang batas yang diizinkan, diatur lebih lanjut oleh instansi yang berwenang. Pengaturan mengenai petugas dan ahli proteksi radiasi, pemeriksaan kesehatan calon pekerja dan pekerja radiasi, kartu kesehatan, pertukaran tugas pekerjaan, ketentuan-ketentuan kerja dengan zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya, pembagian daerah kerja dan pengelolaan limbah radioaktif, kecelakaan dan ketentuan pidana. Rangkuman isi peraturan sebagai berikut :

- 
- a. Instalasi atom harus mempunyai petugas dan ahli proteksi radiasi dimana petugas proteksi mempunyai tugas menyusun pedoman dan instruksi kerja, sedangkan ahli proteksi mempunyai tugas mengawasi ditaatinya peraturan keselamatan kerja terhadap radiasi.
 - b. Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan pada pekerja radiasi adalah:
 - 1. calon pekerja radiasi
 - 2. berkala setiap satu tahun
 - 3. pekerja radiasi yang akan putus hubungan kerja.
 - c. Pekerja radiasi wajib mempunyai kartu kesehatan dan petugas proteksi radiasi wajib mencatat dalam kartu khusus banyaknya dosis pajanan radiasi yang diterimamasing-masing pekerja.
 - d. Apabila pekerja menerima dosis radiasi melebihi nilai ambang batas yang diizinkan, maka pekerja tersebut harus dipindahkan tempat kerjanya ketempat lain yang tidak terpajan radiasi.
 - e. Perlu adanya pembagian daerah kerja sesuai dengan tingkat bahaya radiasi dan pengelolaan limbah radioaktif.
 - f. Perlu ada tindakan dan pengamanan untuk keadaan darurat apabila terjadi kecelakaan radiasi.
 - g. Pelanggaran ketentuan ini diancam pidana denda Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah)

- b. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1975 Tentang Izin pemakaian Zat Radioaktif atau sumber Radiasi lainnya

Sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan pemakaian zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya sudah semakin meluas ke berbagai bidang, di lain pihak pemakaian zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya tersebut dapat pula mendatangkan bahaya radiasi yang merusak kehidupan. oleh sebab itu untuk mencapai manfaat dan daya guna dari pemakaian zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya dianggap perlu mengatur perizinan dan tata tertib pemakaiannya

Dalam peraturan ini diatur tentang pemakaian zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya, syarat dan cara memperoleh izin, kewajiban dan tanggung jawab pemegang izin serta pemeriksaan dan ketentuan pidana. Adapun beberapa pasal yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja tertera dalam pasal 9 adalah sebagai berikut: memberi kesempatan untuk pemeriksaan kesehatan tenaga kerja oleh ahli-ahli dari Instansi yang berwenang atau dengan kerja sama dengan Instansi-instansi Pemerintah yang lain untuk menilai efek-efek dari zat radioaktif dan atau sumber radiasi lainnya, terhadap kesehatan;

3. Keputusan Presiden

- a. Keputusan Presiden RI No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul karena Hubungan Kerja

Dalam peraturan ini diatur hak pekerja kalau menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, pekerja tersebut mempunyai hak untuk mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir (paling lama 3 tahun sejak hubungan kerja berakhir).

4. Peraturan- Peraturan Yang Dikeluarkan Oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans)

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Per.03/Men/1999 tentang Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja lift untuk pengangkutan orang dan barang

Dalam peraturan ini disebutkan bahwa dengan meningkatnya pembangunan semakin banyak bangunan bertingkat yang menggunakan lift untuk pengangkutan orang dan barang, bahwa dalam pembuatan, pemasangan, pemakaian, perubahan dan perawatan lift mengandung bahaya potensial maka untuk memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditetapkan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja lift untuk pengangkutan orang dan barang.

- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per.01/Men/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan

Kenyataan menunjukkan banyak terjadi kecelakaan, akibat belum ditanganinya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja secara mantap dan menyeluruh pada pekerjaan konstruksi bangunan, sehingga

karenanya perlu diadakan upaya untuk membina norma perlindungan kerjanya; bahwa dengan semakin meningkatnya pembangunan dengan penggunaan teknologi modern, harus diimbangi pula dengan upaya keselamatan tenaga kerja atau orang lain yang berada di tempat kerja. bahwa sebagai pelaksanaan Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, dipandang perlu untuk menetapkan ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerjaan Konstruksi Bangunan.

Dalam peraturan ini, diatur tentang tempat kerja dan alat kerja, perancah, tangga dan rumah tangga, alat-alat angkat, kabel baja, tambang, rantai dan peralatan bantu, mesin-mesin, peralatan konstruksi bangunan, konstruksi di bawah tanah, penggalian, pekerjaan memancang, pekerjaan beton, pekerjaan pembongkaran, penggunaan perlengkapan, penyelamatan dan perlindungan diri. Peraturan ini sangat bermanfaat bagi rumah sakit yang sedang mengadakan renovasi atau membangun rumah sakit baru ataupun dalam perawatan bangunan.

Dijelaskan juga dalam pasal (2) ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD) bahwasanya Pengusaha wajib menyediakan APD⁴⁹ bagi pekerja/buruh di tempat kerja. APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus

⁴⁹ Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja

sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku serta wajib diberika oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma.

APD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:⁵⁰

Tabel 1.3
Macam-Macam Alat Pelindung Diri (APD) Beserta Fungsi dan Jenisnya

N o	Alat Pelindung Diri (APD)	Fungsi	Jenis	Keterangan
1	Alat pelindung kepala	Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.	Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (<i>safety helmet</i>), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.	a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kebakaran atau peledakan; b. dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar,
2	Alat pelindung mata dan muka	Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan	Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata	

⁵⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 tentang Alat Pelindung Diri

		muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.	pengaman (<i>spectacles</i>), goggles, tameng muka (<i>face shield</i>), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (<i>full face masker</i>).	korosif, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi atau bersuhu rendah; c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau di mana dilakukan pekerjaan persiapan; d. dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
3	Alat pelindung telinga	Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan.	Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (<i>ear plug</i>) dan penutup telinga (<i>ear muff</i>).	
4	Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya	Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-	Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, kanister, <i>Re-breather</i> , <i>Airline respirator</i> , <i>Continues Air Supply</i>	

		organisme, partikel yang berupa debu, kabut (<i>aerosol</i>), uap, asap, gas/ fume, dan sebagainya.	<i>Machine=Air Hose Mask Respirator</i> , tangki selam dan regulator (<i>Self-Contained Underwater Breathing Apparatus /SCUBA</i>), <i>Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA)</i> , dan <i>emergency breathing apparatus</i> .	e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan batu-batuan, gas, minyak, panas bumi, atau mineral lainnya, baik di permukaan, di dalam bumi maupun di dasar perairan; f. dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara; g. dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun, bandar udara dan gudang; h. dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air; i. dilakukan pekerjaan pada
5	Alat pelindung tangan	Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.	Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.	
6	Alat pelindung kaki	Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan	Jenis Pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan	

		benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir.	peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.	j. ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan; dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah; k. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting; l. dilakukan pekerjaan dalam ruang terbatas tangki, sumur atau lubang; m. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran; n. dilakukan pembuangan atau
7	Pakaian pelindung	Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (<i>impact</i>) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.	Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (<i>Vests</i>), celemek (<i>Apron/Coveralls</i>), Jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.	

8	Alat pelindung jatuh perorangan	Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.	Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (<i>harness</i>), karabiner, tali koneksi (<i>lanyard</i>), tali pengaman (<i>safety rope</i>), alat penjepit tali (<i>rope clamp</i>), alat penurun (<i>decender</i>), alat penahan jatuh bergerak (<i>mobile fall arrester</i>), dan lain-lain.	pemusnahan sampah atau limbah; o. dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan telekomunikasi radio, radar, televisi, atau telepon; p. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset yang menggunakan alat teknis; q. dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air; dan diselenggarakan rekreasi yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.
9	Pelampung	Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (<i>buoyancy</i>) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (<i>negative buoyant</i>) atau melayang (<i>neutral buoyant</i>) di dalam air.	Jenis pelampung terdiri dari jaket keselamatan (<i>life jacket</i>), rompi keselamatan (<i>life vest</i>), rompi pengatur keterapungan (<i>Bouyancy Control Device</i>).	

Mengenai pengaturan hak dan kewajiban terkait busana pekerja dalam suatu perusahaan Pengusaha atau Pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja. Serta Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko. Namun Pekerja/buruh berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila APD yang disediakan tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan.

Kewajiban lain Pengusaha atau Pengurus adalah melaksanakan manajemen APD di tempat kerja dan Manajemen APD yang dimaksud meliputi:

- a. identifikasi kebutuhan dan syarat APD;
- b. pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh;
- c. pelatihan;
- d. penggunaan, perawatan, dan penyimpanan;
- e. penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan;
- f. pembinaan;
- g. inspeksi; dan
- h. evaluasi dan pelaporan.

B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Penggunaan Atribut Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan

Satu persoalan yang sampai sekarang menjadi agenda penting untuk dipecahkan bagi bangsa Indonesia adalah persoalan perbenturan , konflik, dan

pertentangan dalam keragaman sosial kemasyarakatan. Perbedaan yang seharusnya menjadi bagian dari realitas hidup justru lebih sering dinilai dan dipandang sebagai realitas yang negative. Penilaian dan cara pandang semacam ini berimplikasi pada ikhtiar untuk membangun keseragaman. Keseragaman yang dilakukan secara paksa akan mengakibatkan ketidakharmonisan terhadap keragaman, otentisitas, dan juga karakteristik yang khas. Dalam konteks keagamaan, pemaksaan keberagaman masyarakat justru akan menghasilkan emosionalitas yang memicu terjadinya konflik. Jika ini yang terjadi, maka kehidupan antar umat beragama mengarah kepada ketidakharmonisan.⁵¹

Dalam kondisi semacam ini, maka hal mendasar yang penting untuk dilakukan adalah membangun perspektif keberagaman yang lebih mempertimbangkan harmonisasi, kemanusiaan, dan sikap yang saling menghargai. Cara beragama yang raqid, dogmatis⁵², dan memandang mereka yang berbeda sebagai musuh yang harus ditaklukkan hanya akan membuat kehidupan senantiasa penuh prasangka yang berujung pada permusuhan tiada henti. Salah satu kata kunci yang banyak diusung untuk mewujudkan tujuan ini adalah pluralisme. Pluralisme merupakan kunci penting untuk memahami realitas kehidupan. Realitas kehidupan merupakan hasil konstruksi, karena itu tidak

⁵¹ Ngainun naim, *Teologi Kerukunan Mencari Titik Temu Dalam Keragaman*, (Yogyakarta: penerbit sukses offset, 2011), h.59

⁵² dogmatis adalah sikap atau perilaku seseorang yang didasari oleh kepercayaan tertentu dengan sangat kuat dan tidak dapat diubah atau tidak dapat disesuaikan dengan kenyataan yang ada, sehingga orang tersebut tidak toleran dan terbuka dengan keberadaan ataupun pendapat yang berbeda dengan orang lain/lingkungan sekitarnya atau bisa diartikan bersifat mengikuti atau menjabarkan suatu ajaran tanpa kritik sama sekali

mungkin ada realitas yang unggul, tetapi plural. Sebab, setiap individu dan komunitas social memiliki konstruksi social sendiri-sendiri.⁵³

Pendapat Ibnu Katsir dalam Tafsir Ibnu Katsir Juz I saat menjelaskan makna surah Al-Baqarah ayat 104 yang berbunyi:⁵⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا رَاعِنَا وَقُولُوا انْظُرْنَا وَاسْمَعُوا وَلِلْكَافِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu katakan (kepada Muhammad): ‘Raa’ina’, tetapi katakanlah: ‘Unzhurna’, dan ‘dengarlah’. Dan bagi orang-orang yang kafir siksaan yang pedih.Qs. Al-Baqarah: 104.

Dalam tafsir yang dijelaskan terkait ayat diatas bahwasanya Allah Ta’ala melarang hamba-hamba-Nya yang beriman menyerupai orang-orang kafir, baik dalam ucapan maupun perbuatan mereka, karena orang-orang yahudi (laknat Allah atas mereka) senang bermain-main dengan kata-kata yang memiliki arti samar dengan tujuan mengurangi makna yang dikandungnya. Jika mereka hendak mengatakan, “ اسمع لنا “ (dengarlah kami),” maka mereka mengatakan, ”Raa’inaa,” padahal yang mereka maksud adalah *ru’uunah* (sangat bodoh) sebagaimana Allah Ta’ala berfirman dalam Al-Qur’an surat An-Nisa’ ayat 46 yang berbunyi,:

⁵³ Ngainun naim, *Teologi Kerukunan Mencari Titik Temu Dalam Keragaman*, (Yogyakarta: penerbit sukses offset, 2011), h.62

⁵⁴ Syaikh Shafiyyurrahman al-Mubarakfuri, *Sahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*, (Bogor: Penerbit Pustaka Ibnu Katsir, 2007), h. 364-366

مَنْ الدِّينَ هَادُوا يُحَرِّفُونَ الْكَلِمَ عَنْ مَوَاضِعِهِ وَيَقُولُونَ سَمِعْنَا وَعَصَيْنَا وَاسْمِعْ غَيْرَ مُسْمِعٍ
وَرَاعِنَا لِيَّا بِالْسِتِّهِمْ وَطَعْنَا فِي الدِّينِ وَلَوْ أَنَّهُمْ قَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَاسْمِعْ وَانْظُرْنَا لَكَانَ خَيْرًا
لَّهُمْ وَأَقْوَمَ وَلَكِنْ لَعَنَهُمُ اللَّهُ بِكُفْرِهِمْ فَلَا يُؤْمِنُونَ إِلَّا قَلِيلًا

Artinya : “Yaitu orang-orang Yahudi, mereka merubah perkataan dari tempat-tempatnya. Mereka berkata: "Kami mendengar", tetapi kami tidak mau menurutinya. Dan (mereka mengatakan pula): "Dengarlah" sedang kamu sebenarnya tidak mendengar apa-apa. Dan (mereka mengatakan): "Raa`ina", dengan memutar-mutar lidahnya dan mencela agama. Sekiranya mereka mengatakan: "Kami mendengar dan patuh, dan dengarlah, dan perhatikanlah kami", tentulah itu lebih baik bagi mereka dan lebih tepat, akan tetapi Allah mengutuk mereka, karena kekafiran mereka. Mereka tidak beriman kecuali iman yang sangat tipis. Qs. An-Nisa':46

Demikian pula dengan hadits-hadits yang menceritakan tentang mereka, bahwa jika orang-orang Yahudi mengucapkan salam, sebenarnya yang mereka ucapkan adalah, “ السام عليكم ” yang berarti "Semoga kematian menimpa kalian." Oleh karena itu, kita diperintahkan untuk menjawab salam mereka itu dengan mengucapkan, “ وعلیکم ” yang artinya "Dan juga menimpa kalian," dan ucapan kita terhadap mereka dikabulkan oleh Allah, sedangkan ucapan (buruk) mereka terhadap kita tidak dikabulkan.

Intinya, Allah melarang orang-orang mukmin menyerupai orang-orang kafir, baik dalam ucapan maupun perbuatan. Dia berfirman,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا رَاعِنَا وَقُولُوا انْظُرْنَا وَاسْمَعُوا وَلِلْكَافِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian mengatakan, 'Raa'inaa,' tetapi katakanlah, 'Unzhurnaa,' dan "Dengarlah." Dan bagi orang-orang kafir siksaan yang pedih."

Imam Ahmad meriwayatkan dari Ibnu 'Umar RA, ia berkata, "Rasulullah SAW bersabda,

عَنِ ابْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بُعِثْتُ بِالسَّيْفِ حَتَّى يُعْبَدَ اللَّهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَجُعِلَ رِزْقِي تَحْتَ ظِلِّ رُمْحِي وَجُعِلَ الذِّلَّةُ وَالصَّغَارُ عَلَى مَنْ خَالَفَ أَمْرِي وَمَنْ تَشَبَّهَ بِقَوْمٍ فَهُوَ مِنْهُمْ

Dari Ibnu Umar ra, Rasulullah Saw bersabda: “*Aku diutus dengan pedang menjelang hari kiamat hingga mereka menyembah Allah Ta’ala semata dan tidak mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun, dan telah dijadikan rizkiku di bawah bayangan tombakku, dijadikan kehinaan dan kerendahan bagi siapa yang menyelisihi perkaraku. Dan barangsiapa menyerupai suatu kaum maka ia termasuk bagian dari mereka*” (HR. Ahmad)

Abu Dawud juga meriwayatkan dari Ibnu 'Umar RA, Rasulullah SAW bersabda,

من تشبه بقوم فهو منهم.

Artinya : “*Barangsiapa yang menyerupai suatu kaum, maka dia termasuk dari golongan mereka.*”

Dalam hadits di atas terdapat larangan keras sekaligus ancaman atas tindakan menyerupai orang-orang kafir, baik dalam ucapan, perbuatan, pakaian, perayaan hari-hari besar serta ibadah mereka dan hal-hal lain yang sama sekali tidak pernah disyari'atkan dan tidak kita akui keberadaannya.

Allah SAW dengan firman-Nya ini melarang orang-orang Yahudi untuk sengaja mencampuradukkan kebenaran dan kebathilan, serta tindakan mereka menyembunyikan kebenaran dan menampakkan kebathilan. Dia berfirman:⁵⁵

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.” Qs. Al-Baqarah : 42.

Dia melarang mereka dari dua hal secara bersamaan serta memerintahkan mereka untuk menampakkan dan menjelaskan kebenaran. Oleh karena itu adh-Dhahhak meriwayatkan dari Ibnu 'Abbas, dia mengatakan: (وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ) “Dan janganlah kamu campuradukkan yang haq dengan yang bathil,” artinya janganlah kalian mencampuradukkan yang haq dengan yang bathil serta kebohongan dengan kebenaran.”

Dan Qatadah mengatakan: (وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ) “Dan janganlah kamu campuradukkan yang haq dengan yang bathil,” artinya janganlah kalian mencampuradukkan antara ajaran Yahudi dan Nasrani dengan ajaran Islam..” (وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) “sedang kamu mengetahui,” yakni mengetahui bahwa agama Allah adalah Islam, sedang ajaran Yahudi dan Nasrani adalag bid’ah, bukan ajaran dari Allah.

⁵⁵ Syaikh Shafiyyurrahman al-Mubarakfuri, *Sahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*, (Bogor: Penerbit Pustaka Ibnu Katsir, 2007), h. 364-232-233

Firman Allah SWT : (وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) "Dan janganlah kamu sembunyikan yang haq itu, sedang kamu mengetahui," Muhammad bin Ishaq meriwayatkan dari Ibnu 'Abbas: "Artinya, janganlah kalian menyembunyikan pengetahuan yang kalian miliki tentang kebenaran Rasul-Ku dan apa yang dibawanya, sedangkan kalian mendapatinya tertulis dalam Kitab-Kitab yang berada di tangan kalian."

(Saya (Ibnu Katsir) katakan:) Bisa juga ayat tersebut bermakna: Dan kalian mengetahui bahwa tindakan kalian menyembunyikan pengetahuan tersebut sangat membahayakan manusia, yaitu tersesatnya mereka dari petunjuk hingga menjerumuskan mereka ke dalam Neraka, jika mereka benar-benar mengikuti kebathilan yang kalian perlihatkan kepada mereka. Kebathilan yang kalian campuradukkan dengan kebenaran bertujuan agar kalian dapat dengan mudah meyebarluaskannya di tengah-tengah mereka. Lawan dari penjelasan dan keterangan adalah *al-kitrnaan* (peyembunyan) dan pencampuradukan antara yang yang haq dan yang bathil.

Izzuddin bin Abd al-Salam di dalam kitabnya *Qawa'id al-Ahkam fi Mushalih al-Anam* mengatakan bahwa seluruh syariah itu adalah maslahat, baik dengan cara menolak mafsadah atau dengan meraih maslahat. Kerja manusia itu ada yang membawa kepada maslahat, ada pula yang menyebabkan mafsadah. Baik maslahat maupun mafsadah, ada yang untuk kepentingan duniawiyah dan ada yang untuk kepentingan ukhrawiyah, dan ada juga yang untuk kepentingan

duniawiyah sekaligus ukhrawiyah. Seluruh yang maslahat diperintahkan oleh syariah dan seluruh yang mafsadah dilarang oleh syariah. Setiap kemaslahatan memiliki tingkat-tingkat tertentu tentang kebaikan dan manfaatnya serta pahalanya, dan setiap kemafsadatan juga memiliki tingkat-tingkatannya dalam keburukan dan kemudaratannya.

Apabila diantara yang maslahat itu banyak dan harus dilakukan salah satunya pada waktu yang sama, maka lebih baik dipilih yang paling maslahat. Demikian pula sebaliknya apabila menghadapi mafsadah pada waktu yang sama, maka harus didahulukan mafsadah yang paling buruk akibatnya. Apabila berkumpul antara maslahat dan mafsadah, maka yang harus dipilih yang maslahatnya lebih banyak (lebih kuat), dan apabila sama banyaknya atau sama kuatnya maka menolak mafsadah lebih utama dari meraih maslahat, sebab menolak mafsadah itu sudah merupakan kemaslahatan. Hal ini sesuai dengan kaidah:⁵⁶

درء المفسد أولى من جلب المنافع

Artinya : “ Menolak mafsadah didahulukan daripada meraih maslahat “

Kaidah ini menegaskan bahwa apabila pada waktu yang sama kita dihadapkan pada sebuah pilihan antara menolak kemafsadatan atau meraih kemaslahatan (manfaat). maka yang harus didahulukan adalah menolak kemafsadatan. Karena dengan menolak atau menghindari kemafsadatan berarti

⁵⁶ Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2016), h. 27-28

sudah termasuk meraih kemaslahatan. Hal ini sangat bersesuaian dengan tujuan hukum Islam yaitu meraih kemaslahatan di dunia dan di akhirat, karena perhatian syariat Islam kepada hal-hal yang dilarang meninggalkannya lebih besar daripada perhatiannya kepada hal-hal yang diperintahkan.

Bahkan *sultan al-'ulama* (rajanya para ulama) Syekh Izz al-Din Abd al-Salam dalam kitabnya *Qawa'id al-Ahkam fi Masalih al-Anam* menegaskan bahwa seluruh syariat Islam itu adalah maslahat. baik dengan cara meolak mafsadat atau meraih maslahat. Perbuatan manusia ada yang bisa membawa pada maslahat dan ada juga sebaliknya. Kemaslahatan yang dicapai bisa terbatas untuk kemaslahatan dunia atau hanya kemaslahatan akhirat, bahkan ada yang untuk kemaslahatan dunia dan akhirat sekaligus. Pada prinsipnya seluruh yang maslahat diperintahkan syariat dan seluruh yang *mafsadat* dilarang syariat. Setiap maslahat dan mafsadat memiliki tingkatan-tingkatan tertentu dalam kebaikan dan kejelekannya masing-masing. Oleh karena itu, beliau menegaskan bahwa semua persoalan fiqh hakikatnya bisa dikembalikan atau dirujuk pada satu kaidah fiqh saja, yaitu "*jalb al-masalih wa dar' al-mafasid*" (masalahat dan membuang mafsadat).⁵⁷

Kemaslahatan akan membawa manfaat bagi kehidupan manusia. sedangkan mafsadat mengakibatkan kemudharatan bagi kehidupan manusia. Menurut para ulama maslahat mempunyai kriteria-kriteria tertentu yaitu:

⁵⁷ Abbas Arfan, 99 *Kaidah Fiqh Muamalah Kulliyah*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), h. 188-190

- 1) Kemaslahatan harus diukur kesesuaiannya dengan *maqasid al-shari'ah*, *dalil-dalil kulli* dan *dalil qat'i* (dari al-Qur'an dan al-Sunnah), semangat ajaran Islam dan kaidah-kaidah kulliyah hukum Islam.
- 2) Kemaslahatan itu harus meyakinkan, dalam arti harus berdasarkan penelitian yang akurat dan cermat, sehingga tidak meragukan lagi bahwa itu bisa mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudarat.
- 3) Kemaslahatan haruslah memberi manfaat pada sebagian besar masyarakat, bukan pada sebagian kecil masyarakat saja.
- 4) Kemaslahatan itu memberikan kemudahan, bukan mendatangkan kesulitan dalam arti kemasalahatan itu dapat dilaksanakan.

Majelis Ulama Indonesia (MUI) dalam Musyawarah Nasional ke VII Tahun 2005, dalam keputusannya No. 6/MUNAS/VII/MUI/10/2005 memberikan kriteria masalah sebagai berikut:

- 1) Kemaslahatan menurut hukum Islam adalah tercapainya tujuan syariah (*maqasid al-shari'ah*), yang diwujudkan dalam bentuk terpeliharanya lima kebutuhan primer (*al-daruriyat al-khams*), yaitu: agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan,
- 2) Kemaslahatan yang dibenarkan oleh syariat adalah kemaslahatan yang tidak bertentangan dengan nash,

- 3) Yang berhak menentukan maslahat dan tidaknya sesuatu menurut syariah adalah lembaga yang mempunyai kompetensi di bidang syariat dan dilakukan melalui *ijtihad jama'i* (ijtihad kolektif).

Meskipun demikian, kaidah ini tidaklah berlaku secara mutlak, namun perlu untuk diperinci dengan melihat besar kecilnya maslahat dan mafsadat, yaitu:

- 1) Apabila mafsadatnya lebih besar dibanding maslahatnya, maka menghindari mafsadat itu dikedepankan daripada meraih kemaslahatan tersebut,
- 2) Apabila maslahatnya jauh lebih besar dibandingkan dengan mafsadat yang akan timbul, maka meraih maslahat itu lebih diutamakan daripada menghindari mafsadatnya. Oleh karena itu jihad berperang melawan orang kafir disyariatkan, karena meskipun ada mafsadatnya yaitu hilangnya harta, jiwa dan lainnya, namun maslahat menegakkan kalimat Allah dimuka bumi jauh lebih utama dan lebih besar,
- 3) Apabila maslahat dan mafsadat seimbang, maka secara umum saat itu menolak mafsadat lebih didahulukan daripada meraih kemaslahatan yang ada.

Alhasil, maksud kaidah ini adalah apabila adanya benturan antara menghilangkan sebuah kemafsadatan dengan sesuatu yang membawa kemaslahatan itu harus didahulukan menghilangkan kemafsadatan adalah ketika ada pertimbangan bahwa mafsadatnya lebih besar dari maslahatnya atau berimbang antara keduanya. Akan tetapi ketika mafsadat itu lebih kecil

dibandingkan dengan mashlahat yang akan ditimbulkan, maka yang didahulukan adalah sebalik-nya, yaitu lebih mngedepankan memilih maslahat daripada menjauhi mafsadat.

Seluruh tuntutan agama adalah untuk kemaslahatan hamba di dunia dan akhirat. Ketaatan hamba tidak akan menambah apa-apa kepada kemahasempurnaan dan kemahakuasaan Allah, dan sebaliknya kemaksiatan hamba tidak akan mengurangi kemahakuasaan dan kemahasempurnaan Allah SWT.

Wasilah (cara atau jalan) menuju kemaslahatan juga bertingkat atau berjenjang sesuai dengan tujuan dan kemaslahatannya. Wasilah untuk mengetahui Allah, Dzat-Nya dan sifat-sifat-Nya, adalah wasilah yang paling utama dan lebih utama daripada mengetahui hukum-hukumnya. Wasilah mengetahui hukum-hukum Allah lebih utama daripada mengetahui ayat-ayatnya, wasilah yang berupa usaha shalat berjamaah yang diwajibkan lebih utama daripada wasilah yang berupa usaha shalat berjamaah yang disunnahkan. Jadi, ada wasilah yang menuju kepada maksud dan ada wasilah yang menuju wasilah yang lain (*wasilatun ila wasilah*), seperti menuntut ilmu adalah wasilah untuk mengetahui hukum-hukum Allah dan mengetahui hukum-hukum Allah adalah wasilah untuk taat kepada Allah; taat kepada Allah adalah wasilah untuk mencapai pahala dan keridhaan Allah SWT. *Amar rna'ruf* adalah wasilah menuju yang *maruf*.

Demikian pula sebaliknya wasilah yang menuju kepada mafsadah juga berjenjang, disesuaikan dengan kemafsadatannya. *Nahi munkar* adalah wasilah menghindarkan kemungkaran. Wasilah yang menuju kepada yang haram, ini dijelaskan dengan panjang lebar oleh Ibnu Qoyyirn al-Jauziyah dalam kitab *I'lam al-Muwaqi'in 'an al-Rabb al-Alamin*, yang menyebutkan segala wasilah yang menuju maslahat disebutnya dengan "*Fath al-Dzari'ah*" (membuka jalan) maksudnya kepada yang maslahat, dan segala wasilah yang menuju mafsadah disebutnya dengan "*Sadd al-Dzari'ah*" (menutup jalan), maksudnya menutup jalan kepada yang mafsadah. Untuk *Sadd al-Dzari'ah* ini. Ibnu Qoyyim memberikan 99 contoh dari Al-Quran dan Hadits dan diakhiri dengan kata "*Bab Sadd al-Dzariah*" adalah seperempat taklif. karena taklif ini terdiri dari perintah dan larangan. Perintah ada dua macam, yaitu perintahnya sendiri maslahat, dan kedua wasilah kepada maslahat. Sementara larangan ada dua macam pula yaitu, larangannya sendiri karena adanya mafsadah padanya, dan kedua sesuatu yang membawa jalan menuju mafsadah. Oleh karena itu, *Sadd al-Dzari'ah* adalah seperempat dari agama.

Dari hubungan antara *maqashid*/tujuan ini memunculkan kaidah-kaidah seperti:

للو سائل أحكام المقاسد

Artinya : "*Bagi setiap wasilah (media) hukumnya adalah sama dengan hukum tujuan*"

Apabila yang dituju itu wajib, maka media menuju kepada yang wajib juga wajib. Sebaliknya apabila yang dituju itu haram, maka usaha menuju yang haram juga haram. Apabila babi itu haram, maka menyelenggarakan peternakan babi juga haram bagi orang Islam.

Apabila menutup aurat itu wajib, maka mengusahakan pabrik tekstil untuk menutup aurat adalah wajib. Apabila shalat Jumat itu wajib, maka pergi ke masjid untuk melakukan shalat Jumat menjadi wajib.

Kemudian di dalam menilai baik buruknya suatu cara sangat tergantung kepada tujuan;

فالوسائل إلى أفضل المقاصد هي أفضل الوسائل والوسيلة إلى أرذل المقصد هي أرذل الوسائل

Artinya : "Cara (media) yang menuju kepada tujuan yang paling utama adalah seutama-utamanya cara, dan cara yang menuju kepada tujuan yang paling hina adalah seburuk-buruknya cara"

Kemudian kaidah di atas dipersingkat menjadi:

ملا يتم الواجب إلا به فهو واجب

Artinya : "Apabila kewajiban tidak bisa dilaksanakan karena dengan adanya suatu hal, maka hal tersebut juga wajib."

Demikian pula halnya dengan kaidah:

ما أدى إلى الحرام هو حرام

Artinya : "Apa yang membawa kepada yang haram maka hal tersebut juga haram hukumnya"

Kedua kaidah terakhir ini sesungguhnya, asalnya, kaidah *ushul fiqh* karena merupakan kaidah di dalam cara *istinbath* (*fath al-dzari'ah* dan *sadd al-dzari'ah*). Akan tetapi para fuqaha memasukkannya sebagai kaidah fikih.

Imam Tajjuddin al-Subki dalam kitabnya *al-Asybah wa al-Nazhair*, meningkatkan kaidah dari Izzuddin Ibn Abd al-Salam dengan kata-kata: "meraih kemaslahatan" (*jalb al-mashalih*), karena menolak kemafsadatan sudah termasuk meraih kemaslahatan."

Adapun pembahasan ayat-ayat tersebut di atas yang terkait dengan penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan adalah bahwa hak dan kewajiban pekerja muslim dalam perusahaan terkait dengan hak-hak sebagai berikut : hak bekerja, hak memperoleh gaji, hak memperoleh jaminan sosial, hak cuti kerja, hak memperoleh penghargaan dan prestasi, dan hak pengembangan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan penggunaan atribut natal di perusahaan bagi pekerja muslim dalam pandangan hukum Islam terkait dengan ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits serta kaidah fiqhiyah yang secara umum mengutamakan kemaslahatan dan menolak kemafsadatan. Oleh sebab itu pekerja muslim dalam hal penggunaan atribut natal untuk kepentingan promosi perusahaan maka sebaiknya dapat mengajukan permohonan untuk tidak menggunakan atribut tersebut. Selain hal ini didasari oleh ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits serta kaidah fiqhiyah lainnya juga nilai-nilai toleransi dalam kehidupan beragama.

Sehubungan dengan penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim dapat disimak dalam pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003 yang mentakan bahwa Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Suatu sikap mental yang mengikuti hak setiap orang didalam menentukan sikap atau tingkah laku dan nasibnya masing-masing. Sikap manusia dan perilakunya yang dijalankan tidak melanggar hak orang lain, karena jika demikian akan melanggar hak asasi manusia. Setiap manusia memiliki haknya masing-masing untuk dirinya sendiri, karena manusia memiliki sejak awal dilahirkan dan berlaku seumur hidup. Sebagai warga Negara Indonesia yang baik kita sebaiknya menjunjung tinggi hak asasi manusia tanpa membedakan status, golongan, keturunan, jabatan dan agama. Dalam pasal 86 ayat 1 UU no 13 tahun 2003 dijelaskna bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kedua pasal yang terkait dengan dasar hukum penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim di perusahaan menjadi pedoman bahawa pekerja muslim diberikan kebebasan untuk menggunakan busana dalam berkerja yang sesuai dengan syariat Islam dan peraturan perundang-undangan di tempat bekerja yang berfungsi sebagai alat perllindungan diri sebagai bentuk kewajiban dari pengausaha untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

Adapun penggunaan atribut natal bagi pekerja muslim dalam suatu perusahaan selayaknya menjadi salah satu klausula atau ketentuan yang disepakati antara pekerja, pengusaha dan serikat pekerja dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini berguna untuk mengantisipasi agar tidak terjadi konflik antara pekerja, pengusaha dan serikat buruh. Karena secara legal formal sudah ada kesepakatan awal sebelum bekerja. Hal ini untuk menghindari supaya tidak memaksakan kehendak dari pengusaha kepada pekerja muslim untuk menggunakan atribut natal pada perayaan natal di akhir tahun.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan.

1. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa bab dan beberapa pasal secara khusus tidak mengatur busana pekerja dalam suatu perusahaan. Secara umum pasal-pasal yang terkait dengan busana pekerja dapat kita temui dalam pasal 80 dan 86 ayat 1. Oleh sebab itu, regulasi yang secara khusus mengatur tentang busana pekerja dalam suatu perusahaan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan merupakan pembahasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Penggunaan atribut natal di perusahaan bagi pekerja muslim dalam pandangan hukum Islam terkait dengan ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits serta kaidah fiqhiyah yang secara umum mengutamakan kemaslahatan dan menolak kemafsadatan. Oleh sebab itu pekerja muslim dalam hal penggunaan atribut

natal serta mengajak dan/atau memerintahkan penggunaan atribut natal di perusahaan maka hukumnya haram dengan didasari oleh dalil-dalil yang mengharamkannya. Selain hal ini didasari oleh ayat-ayat Quran dan Hadits serta qaidah fiqhiyah lainnya juga nilai-nilai toleransi dalam kehidupan beragama. Dalam fiqh perburuhan relasi antara buruh dan majikan berkisar pada hal : hak bekerja, hak memperoleh gaji, hak memperoleh jaminan sosial, hak cuti kerja, hak memperoleh penghargaan dan prestasi, dan hak pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian pekerja muslim diberikan kebebasan untuk menggunakan busana dalam berkerja yang sesuai dengan syariat Islam dan peraturan perundang-undangan di tempat bekerja yang berfungsi sebagai alat perlindungan diri sebagai bentuk kewajiban dari pengausaha untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

C. Saran

1. Pemerintah hendaknya membuat peraturan pelaksanaan tentang perusahaan yang menggunakan atribut keagamaan bagi pekerja karena selama ini belum terdapat peraturan yang khusus mengatur hal tersebut. Sedangkan perusahaan yang mewajibkan pekerjanya menggunakan atribut keagamaan sebaiknya menyepakati sejak awal dalam perjanjian dengan pekerja dan mengajukan permohonan izin kepada dinas ketenagakerjaan setempat agar supaya dapat dihindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Dengan demikian sejak dini, pengusaha dapat melakukan sosialisasi terhadap penggunaan atribut keagamaan tersebut.

2. Sebaiknya pimpinan perusahaan menjamin hak umat beragama dalam menjalankan agama sesuai keyakinannya, menghormati keyakinan keagamaannya, dan tidak memaksakan kehendak untuk menggunakan atribut keagamaan kepada karyawan yang berbeda agama. Sehingga pemerintah seharusnya wajib mencegah, mengawasi dan menindak pihak-pihak yang melakukan ajakan, pemaksaan dan tekanan kepada pegawai yang berbeda agama untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ajaran agama yang diyakininya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Al-Mubarakfuri, Syaikh Shafiiyurrahman, *Sahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*, Bogor: Penerbit Pustaka Ibnu Katsir, 2007.
- Al-Munawar, Said Agil Husin, *Fikih Hubungan Antar Agama*, Jakarta: Penerbit Ciputat Press.
- Al-Qardhawi, Yusuf, *Fiqh Minoritas*, Jakarta: Penerbit Zikrul Hakim, 2004.
- Arfan, Abbas, 99 *Kaidah Fiqh Muamalah Kulliyah*, Malang: UIN-Maliki Press, 2013.
- Arikunto, Sunarsimi, *Prosedur Penulisan: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Bahar, Saafroedin, *Integrasi Nasional, Teori, Masalah dan Strategi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2016
- Hasyim, Umar, *Toleransi dan Kemerdekaan Beragama dalam Islam sebagai Dasar Menuju Dialog dan Kerukunan Antar Umat Beragama*. Surabaya: Bina Ilmu. 1997.
- Hussain, Syekh Syaukat, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Ibrahim, Johny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2012.
- Kahmad, Dadang, *sosiologi Agama*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana, cetakan ke 6, 2010.

Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, cetakan keempat 2008.

Monib, Mohammad, Islah Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Nurcholish Majid*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Naim, Ngainun, Teologi Kerukunan Mencari Titik Temu dalam Keragaman, Yogyakarta: penerbit sukses offset, 2011.

Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, Jakarta: CV Rajawali, 1989.

Nasution Johar Bahder, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.

Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007.

Soekarto, Soejono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press, 2002

Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: suatu tinjauan singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007

Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989

Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/Vii/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Data Internet :

<http://www.pengertianpakar.com/2015/04/pengertian-dan-ruang-lingkup-hukum-Islam.html#>

Rezky Oktaviansyah, “Undang-undang dan Peraturan yang Mengatur Pelaksanaan K3”, <https://richardokiki.wordpress.com/2015/04/14/undang-undang-dan-peraturan-yang-mengatur-pelaksanaan-k3/>, diakses tanggal 21 April 2017

Skripsi :

Ambarwati, Ira, *Konstruksi Pemberitaan Toleransi Pada Pemakaian Atribut Natal di Surat Kabar Harian Republika (Studi Analisis Framing Zhondang Pan Dan Gerald M. Kosicki)*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015

Gunawan, Hendri, *Toleransi Beragama Menurut Pandangan Hamka Dan Nurcholis Madjid*, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

Marzuki, *Tinjauan Umum Tentang Hukum Islam*, Jurusan Pkn dan Hukum FIS UNY, Yogyakarta, 2011.

Nuryanto, Dani, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan “X”*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

LAMPIRAN I:



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 157/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor: 021/B/N-PT/Ak-XV/S/II/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telpun (0341) 556299, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Gladie Syifa
NIM : 13220171
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.
Judul Skripsi : Penggunaan Atikur Natal Bagi Pekerja Muslim di Perusahaan Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Tgl/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf	
1	29 Maret 2017	Proposal	1.	
2	5 April 2017	Revisi Proposal dan ACC	2.	
3	7 April 2017	Konsultasi BAB I dan BAB II	3.	
4	12 April 2017	Revisi BAB I dan BAB II	4.	
5	18 April 2017	Konsultasi BAB III	5.	
6	23 April 2017	Revisi BAB III dan Konsultasi BAB IV	6.	
7	3 Mei 2017	ACC BAB III dan Revisi BAB IV	7.	
8	5 Mei 2017	ACC BAB IV dan Konsultasi Abstrak	8.	
9	12 Mei 2017	Revisi Abstrak dan Penulisan	9.	
10	16 Mei 2017	ACC Abstrak dan BAB I-IV	10.	

Malang, 18 Mei 2017

Mengetahui,

dan Dekan

Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Mohammad Nur Yasin, S.H., M.Ag.
NIP. 196310241995031001

LAMPIRAN II:



PRESIDEN

REPUBLIK INDONESIA

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003**

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - d. bahwa 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

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan persetujuan bersama antara

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

**BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN
KESEJAHTERAAN**

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 4
Waktu Kerja

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

a. keselamatan dan kesehatan kerja;

- b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal
diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan
peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003
NOMOR 39

LAMPIRAN III :

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.08/MEN/VII/2010**

**TENTANG
ALAT PELINDUNG DIRI
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 3, Pasal 4 ayat (1), Pasal 9, Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja perlu diatur mengenai alat pelindung diri.
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu diatur dengan Peraturan Menteri.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4).
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 120 Mengenai Hygiene Dalam Perniagaan Dan Kantor-Kantor

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2889).

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918).

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

5. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 84/P Tahun 2009.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG ALAT PELINDUNG DIRI.**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Pengurus adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
 5. Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau berhubungan dengan tempat kerja.
 6. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 7. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri.

Pasal 2

- (1) Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja.

- (2) APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
- (3) APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

Pasal 3

- (1) APD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:
 - a. pelindung kepala;
 - b. pelindung mata dan muka;
 - c. pelindung telinga;
 - d. pelindung pernapasan beserta perlengkapannya;
 - e. pelindung tangan; dan/atau
 - f. pelindung kaki.
- (2) Selain APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk APD:
 - a. pakaian pelindung;
 - b. alat pelindung jatuh perorangan; dan/atau
 - c. pelampung.
- (3) Jenis dan fungsi APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) APD wajib digunakan di tempat kerja di mana:
 - a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.

- b. dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, korosif, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi atau bersuhu rendah;
- c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau di mana dilakukan pekerjaan persiapan;
- d. dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
- e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan batu-batuan, gas, minyak, panas bumi, atau mineral lainnya, baik di permukaan, di dalam bumi maupun di dasar perairan;
- f. dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara;
- g. dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun, bandar udara dan gudang;
- h. dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- i. dilakukan pekerjaan pada ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;
- j. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
- k. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
- l. dilakukan pekerjaan dalam ruang terbatas tangki, sumur atau lubang;
- m. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- n. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;

- o. dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan telekomunikasi radio, radar, televisi, atau telepon;
 - p. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset yang menggunakan alat teknis;
 - q. dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air; dan
 - r. diselenggarakan rekreasi yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat mewajibkan penggunaan APD di tempat kerja selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 5

Pengusaha atau Pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja.

Pasal 6

- (1) Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko.
- (2) Pekerja/buruh berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila APD yang disediakan tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan.

Pasal 7

- (1) Pengusaha atau Pengurus wajib melaksanakan manajemen APD di tempat kerja.
- (2) Manajemen APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. identifikasi kebutuhan dan syarat APD;

- b. pemilihan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh;
- c. pelatihan;
- d. penggunaan, perawatan, dan penyimpanan;
- e. penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan;
- f. pembinaan;
- g. inspeksi; dan
- h. evaluasi dan pelaporan.

Pasal 8

- (1) APD yang rusak, retak atau tidak dapat berfungsi dengan baik harus dibuang dan/atau dimusnahkan.
- (2) APD yang habis masa pakainya/kadaluarsa serta mengandung bahan berbahaya, harus dimusnahkan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan.
- (3) Pemusnahan APD yang mengandung bahan berbahaya harus dilengkapi dengan berita acara pemusnahan.

Pasal 9

Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 5 dapat dikenakan sanksi sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.

Pasal 10

Pengawasan terhadap ditaatinya Peraturan Menteri ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Menteri ini diundangkan dengan penempatan dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 6 Juli 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DRS. H.A. MUHAJIRIN ISKANDAR, M.Si.

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 6 Juli 2010

MENTERI

HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

PATRIALIS AKBAR,SH.

- LAMPIRAN
- PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
- REPUBLIK INDONESIA
- NOMOR PER.08/MEN/VII/2010
- TENTANG
- ALAT PELINDUNG DIRI
- FUNGSI DAN JENIS ALAT PELINDUNG DIRI
1. Alat pelindung kepala
 - 1.1 Fungsi

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.
 - 1.2 Jenis

Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.
 2. Alat pelindung mata dan muka
 - 2.1 Fungsi

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik

yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

2.2 Jenis

Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), goggles, tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*).

3. Alat pelindung telinga

3.1 Fungsi

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan

3.2 Jenis

Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

4. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya

4.1 Fungsi

Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asap, gas/ fume, dan sebagainya.

4.2 Jenis

Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, kanister, *Re-breather*, *Airline respirator*, *Continues Air Supply Machine*=*Air Hose Mask Respirator*, tangki selam dan regulator

(*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus /SCUBA*), *Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA)*, dan *emergency breathing apparatus*.

5. Alat pelindung tangan

5.1 Fungsi

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

5.2 Jenis

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6. Alat pelindung kaki

6.1 Fungsi

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir.

6.2 Jenis

Jenis Pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, kontruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

7. Pakaian pelindung

7.1 Fungsi

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

7.2 Jenis

Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*Vests*), celemek (*Apron/Coveralls*), Jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

8. Alat pelindung jatuh perorangan

8.1. Fungsi

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.

8.2 Jenis

Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*decender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

9. Pelampung

9.1. Fungsi

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (*buoyancy*) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air.

9.2. Jenis

Jenis pelampung terdiri dari jaket keselamatan (*life jacket*), rompi keselamatan (*life vest*), rompi pengatur keterapungan (*Bouyancy Control Device*).

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 6 Juli 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DRS. H. A. MUHAJIMIN ISKANDAR,M.Si.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	:	Gladie Syifa
	Tempat, tanggal lahir	:	Pati, 21 November 1994
	Alamat	:	Jl. Dharma Wanita, RT. 05 RW. 02, No. 28, Sidodadi, Bentiring Permai, Kota Bengkulu
	Hp	:	081216837571
	Facebook	:	Gladie
	Email	:	gladiemail@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

No.	Jenjang Pendidikan	Nama dan Lokasi	Jurusan	Tahun Lulus
1.	SD	SDN 72 Kota Bengkulu	-	2000-2006
2.	SMP	MTsN Al-Hasanah Bengkulu Tengah	-	2006-2009
3.	MA	MAN 1 (Model) Kota Bengkulu	Agama	2009-2012
4.	S1	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Hukum Bisnis Syariah	2013-2017