

**KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMBERIKAN HAK
MELAKSANAKAN IBADAH BAGI PEKERJA DI CV. BAUREXSA
GARDA PERSADA JABON SIDOARJO**

(Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Ainin Rizky Illahi

15220021



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI
SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

**KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMBERIKAN HAK
MELAKSANAKAN IBADAH BAGI PEKERJA DI CV. BAUREXSA
GARDA PERSADA JABON SIDOARJO**

(Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Ainin Rizky Illahi

15220021



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI
SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi
Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo
(Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan)**

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

Malang, 09 Juni 2022

Penulis,



Ainin Rizky Illahi

NIM 15220021

**HALAMAN
PERSETUJUAN**

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ainin Rizky Illahi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi
Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo
(Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan)**

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

Malang, 09 Juni 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syari'ah

Dosen Pembimbing,



Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 19740819 200003 1 002



Dr. H. Noer Yasin, M.HI.
NIP 196111182000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIMMALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/VII/2013 (AI Ahwal
AI Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011
(Hukum Bisnis Syariah) Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile
(0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

**BUKTI
KONSULTASI**

Nama : Ainin Rizky Illahi
NIM : 15220021
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. H. Noer Yasin, M.HI.
Judul Skripsi :

Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi
Pekerja Di CV. Baurexxa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	30 Agustus 2019	Proposal	
2	03 September 2019	Proposal	
3	10 Oktober 2019	ACC Proposal	
4	19 Agustus 2020	BAB I, II	
5	23 Februari 2022	Revisi BAB I, II	
6	22 Maret 2022	BAB III	
7	11 April 2022	BAB III	
8	27 April 2022	Revisi BAB III	
9	31 Mei 2022	BAB I, II, III, IV	
10	09 Juni 2022	ACC Skripsi	

Malang, 09 Juni 2022
Mengetahui
a.n Dekan
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi
Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 19740819 200003 1 002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Ainin Rizky Illahi NIM 15220021
Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo

(Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai (.....)

Dewan Penguji:

1. Dr. Khoirul Hidayah, SH., MH.

()

NIP. 197805242009122003

Ketua

2. Dr. H. Noer Yasin, M.HI.

()

NIP. 196111182000031001

Sekretaris

3. Dr. Suwandi, MH.

()

NIP. 196104152000031001

Penguji Utama

Malang, 09 Juni 2022

Dekan,

Dr. Sudirman, M.A.

NIP. 197708222005011003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Ainin Rizky Illahi, NIM 15220021, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMBERIKAN HAK MELAKSANAKAN IBADAH BAGI PEKERJA DI CV. BAUREXSA GARDA PERSADA JABON SIDOARJO (STUDI KAJIAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.

NIP. 197708222005011003

Malang, 17 Juni 2022

Scan Untuk Verifikasi



MOTTO

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا

. “Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur.”

(QS, al-Furqan: 62)

**KATA
PENGANTAR**



Segala puji hanya milik Allah SWT. atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah- Nya, serta yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keluasan berpikir sehingga skripsi yang berjudul **Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita sebagai ummatnya ke jalan kehidupan yang penuh dengan ilmu, amal dan taqwa.

Dengan segala daya dan upaya serta bimbingan maupun pengarahan dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A.** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. **Dr. Sudirman, M.A.** selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. **Dr. Fakhruddin, M.HI** selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. **Majelis Penguji Skripsi, Dr. H. Noer Yasin, M.HI.,** (Sekretaris

Penguji), Dr. Khoirul Hidayah, SH.,MH. (Ketua Penguji), dan Dr. Suwandi, MH. (Penguji Utama) yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

5. **Dr. H. Noer Yasin, M.HI.** selaku Dosen Pembimbing penulis, terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah diberikan untuk bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. **Dr. Suwandi, MH.** selaku dosen wali perkuliahan penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Segenap jajaran Dosen dan Staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif di dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Orang tua yang tiada henti memberikan dukungan moril dan materiil, memberikan motivasi yang luar biasa serta do'a yang selalu mengiringi sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik dan tepat waktu.
9. Suami dan semua sahabat yang telah memberikan dukungan moril yang luar biasa serta do'a yang tulus untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
10. Serta seluruh teman seperjuangan **HES 2015** dan seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara

moril maupun materiil dalam penyelesaian skripsi ini semoga di terima seluruh amal baiknya.

Penulis berharap semoga apa yang telah diperoleh selama kuliah di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan, menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 09 Juni 2022
Penulis,



Ainin Rizky Illahi
NIM 15220021

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = B	ط = th
ت = T	ظ = dh
ث = Ta	ع = ‘ (menghadap ke atas)
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 kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (,) untuk penggantian 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	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قِيلَ menjadi qîla
u = dlommah	û	دُونِ menjadi dûna

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

Diftong	Contoh
aw = و	قَوْلٍ menjadi qawlun
ay = ي	خَيْرٍ menjadi khayrun

D. Ta'marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan "t'" jika berada di tengah kalimat, akan tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t'" yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya هلا في رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

الذون - an-nau'un تأخذون - ta'khudzûna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : $\text{وانا لله لاهو خير الرازقين}$ - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد آل رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl
 $\text{ان اول بيت وضع للاس}$ = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh: $\text{نصر من هلا وننر قريب}$ = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

لله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
الملاخص البحث	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.Tujuan Penelitian	8
D.Manfaat Penelitian.....	8
E.Definisi Operasional	9
F.Sistematika Pembahasan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A.Penelitian Terdahulu.....	17
B.Kajian Teori	25

1. Konsep Dasar Kelayakan Tempat Ibadah.....	25
2. Konsep Dasar Penyediaan Fasilitas Kerja	30
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian	43
D. Sumber dan Jenis Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
G. Teknik Keabsahan Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Objek Penelitian	51
B. Analisis Data.....	51
1. Pemenuhan Kewajiban Pengusaha CV. Baurexa Garda Persada dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pkerjanya	51
2. Persoalan-persoalan yang Dihadapai Oleh CV. Baurexa Garda Persada dalam Memberikan Pemenuhan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pkerjanya.....	54
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71
LAMPIRAN.....	72
Dokumentasi Struktur Organisasi CV. Baurexa Garda Persada.....	72
1. Struktur Organisasi CV. Baurexa Garda Persada	72
2. <i>Job Description</i> CV. Baurexa Garda Persada	73
Daftar Pertanyaan.....	75
Dokumentasi Penelitian dengan Pekerja dan Pimpinan Perusahaan.....	77
Dokumentasi Fasilitas Ibadah	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	21
--------------------------------------	----

ABSTRAK

Illahi, Ainin Rizky, 15220021, **Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexsa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)**. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. H. Noer Yasin, M.HI.

Kata Kunci: Kewajiban Pengusaha, Hak, Melaksanakan Ibadah.

Pada dasarnya menyediakan fasilitas dan memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sudah dijelaskan, fasilitas pekerja ini juga biasa disebut dengan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan ini harus disediakan karena ini termasuk juga hak-hak pekerja. Fasilitas ini meliputi jaminan kesehatan ataupun dibentuknya koperasi dan lain sebagainya, fasilitas kesejahteraan tidak hanya jaminan kesehatan melainkan juga fasilitas tempat ibadah bagi pekerja perusahaan. Menyediakan fasilitas dan memberikan cukup waktu untuk melaksanakan ibadah juga ada penjelasannya di Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris. Penulis ingin meneliti tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja, yakni dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan fakta dan data yang diperlukan selama proses penelitian dengan cara wawancara, wawancara dilakukan kepada para pekerja sebagai penikmat fasilitas tempat ibadah serta yang dipenuhi hak melaksanakan ibadah dan pengusaha sebagai penyedia fasilitas dan juga pemenuh hak bagi para pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta hukum yang ada dilapangan terkait Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja.

Dari hasil penelitian, bahwasannya Pemenuhan kewajiban CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya belum terpenuhi dengan baik, sebab pemenuhan hak melaksanakan ibadah tersebut hanya dijalankan kepada para pekerja yang beragama mayoritas (Islam) saja yang diberikan sedangkan untuk pekerja yang menganut agama minoritas (Kristen) di CV. Baurexsa Garda Persada ini belum diberikan. Sedangkan, memberikan hak melaksanakan ibadah diperusahaan itu wajib bukan hanya untuk yang beragama mayoritas tetapi juga yang beragama minoritas.

ABSTRACT

Illahi, Ainin Rizky. 15220021, 2022. **Employer's Obligations in Providing Workers With The Right to Perform Worship In CV. Baureksa Garda Persada, Jabon, Sidoarjo (Reviewed From Labour Law Number 13 The year 2003 about Manpower)**. Thesis. Sharia Business Law Department, Sharia Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Advisor: Dr. H. Noer Yasin, M.HI

Keywords: Entrepreneur's Obligations, Right, Carry Out Worship.

A worship place facility provided for the worker has been explained in Labour Law, this facility is also commonly referred to as a welfare facility. Welfare facilities must be provided because this includes worker rights, they are health insurance or the formation of cooperatives, and also worship place facility provision. Worship place facility has been explained in Labour Law Number 13 The year 2003 about Manpower.

The type of this study is empirical research. This study aims to know the provision of proper places of worship place in the company or office by going directly to the field to collect facts and data needed during the research process through interviews. Interviews were conducted with the worker as connoisseurs of the worship place facility. Appropriate entrepreneurs or company leaders as providers of the facility. The purpose of this study is to find out the legal facts in the field related to the Worship Place Facility Provision for a worker in companies or offices.

Based on the result can know that worship place facility provision in the company is available but still not feasible because of the development process. The time for worker's worship is also available, but they have to take turns because that place is not spacious enough, if the equipment is comfortably available. The worship place facility worship must exist in every company or office because it has been regulated in Labour Law Number 13 The Year 2003 article 80 about Manpower provides sufficient opportunities, namely providing a place to carry out worship properly and comfortably, according to the conditions and abilities of the entrepreneur r company owner. Because the worker's work is provided with a comfortable worship facility, their work will be calmer.

The current obstacle is the regent's regulation that crowds are not allowed, so there are limits to worship in congregation. The company's obstacles are also still obstacles in constructing places of worship to be better and more comfortable for workers and to continue to comply with the rules from the regent's regulations to implement health protocols as well as provide worship facilities under Law Number 13 concerning Manpower.

الملاخص البحث

إلهي ، عينين رزفي ، 15220021 ، توفير مرافق لدور العبادة للعاملين في السيرة الذاتية. **Baurexxa Garda** ، **Persada** ، منطقة جبون سيروارجو. أطروحة، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي (المعاملة)، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية مالانج. المشرف: دكتور. نوير ياسين ، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: توفير المرافق، ودور العبادة، والعمال.

لقد تم بالفعل شرح توفير مرافق العمال بشكل أساسي في قانون القوى العاملة ، ويشار أيضًا إلى مرافق العمال هذه عمومًا باسم مرافق الرعاية. يجب توفير مرافق الرعاية الاجتماعية لأن ذلك يشمل حقوق العمال. تشمل هذه التسهيلات التأمين الصحي أو إنشاء التعاونيات وما إلى ذلك ، ومرافق الرعاية ليست فقط تأمينًا صحيًا ولكن أيضًا أماكن عبادة للعاملين في الشركة. كما تم توضيح توفير التسهيلات لدور العبادة في القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن القوى العاملة. نوع البحث المستخدم هو البحث التجريبي. يرغب المؤلف في البحث عن توفير أماكن عبادة مناسبة في الشركة أو المكتب ، أي بالذهاب مباشرة إلى الميدان لجمع الحقائق والبيانات اللازمة أثناء عملية البحث عن طريق المقابلات أو المقابلات التي أجريت مع العمال أو الموظفين كخبراء. من مرافق دور العبادة المناسبة ورجال الأعمال أو قادة الشركات كمقدمين للمرافق. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة الحقائق القانونية في المجال المتعلق بتوفير مرافق لدور العبادة للعاملين في الشركات أو المكاتب.

يتضح من نتائج البحث أن توفير مرافق لأماكن العبادة في الشركة قيد التحقيق متاح ولكنه لا يزال غير ممكن لأنه لا يزال في طور التطوير. يتوفر أيضًا وقت للعبادة للعمال ، لكن يتعين عليهم التناوب لأن المكان ليس واسعًا بما يكفي ، إذا كانت المعدات متوفرة بشكل مريح. يجب توفير مرافق لأماكن العبادة في كل شركة أو مكتب لأن المادة 80 من القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن القوى العاملة توفر فرصًا كافية ، أي توفير مكان لأداء العبادة بشكل صحيح ومريح ، وفقًا لشروط وقدرات رجل أعمال أو صاحب شركة. لأنه إذا تم تزويد العمال أو الموظفين بمرافق عبادة مريحة ، فسيكون عملهم أكثر هدوءًا.

العقبة الحالية هي لائحة الوصي بأن الحشود غير مسموح بها ، لذلك هناك حدود للعبادة في الجماعة. كما أن معوقات الشركة لا تزال تشكل عقبات في بناء دور العبادة لتكون أفضل وأكثر راحة للعمال ، والاستمرار في الامتثال للقواعد من لوائح الوصي لتنفيذ البروتوكولات الصحية وكذلك توفير مرافق العبادة وفقًا للقانون رقم 13 بشأن القوى العاملة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat sekarang ini daerah Kabupaten Sidoarjo sudah dikenal sejak dahulu sebagai salah satu kawasan perindustrian dan perusahaan yang cukup menjanjikan bagi para penduduknya. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu wilayah di Jawa Timur yang lokasinya cukup strategis sehingga menjadi prospek ekonomi yang sangat besar di kawasan Indonesia bagian timur. Kabupaten ini terletak di perbatasan Surabaya dan Kabupaten Gresik di utara, Selat Madura di timur, Kabupaten Pasuruan di selatan, serta Kabupaten Mojokerto di barat.

Bisa dibuktikan dengan banyaknya jumlah perusahaan yang sudah ada dan perusahaan yang membuka perusahaan baru disekitar Kabupaten Sidoarjo. Berbagai bentuk perusahaan yang berdiri di daerah Kabupaten Sidoarjo seperti PT, CV serta berbagai kategori bidang seperti manufacturing (pabrik-pabrik otomotif dan elektronik), finance, food suppliers, industri, real estate, service provider telekomunikasi, dan perusahaan lainnya.

Kawasan Kabupaten Sidoarjo sendiri mempunyai total perusahaan kurang lebih 961 perusahaan yang terdiri dari 664 perusahaan besar dan 297 perusahaan sedang, dan mempunyai total karyawan berjumlah kurang lebih 114.893 yang terdiri dari tenaga kerja laki-laki yang berjumlah 59.860 dan tenaga kerja perempuan yang berjumlah kurang lebih 55.033. Jumlah tenaga

kerja yang sudah disebutkan itu dari jumlah keseluruhan dari semua perusahaan yang ada di kawasan Kabupaten Sidoarjo.¹

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

Kebanyakan dari perusahaan untuk tersedianya tempat ibadah masih kurang mencukupi untuk menampung semua karyawan dalam beribadah namun masih ada perusahaan yang mementingkan untuk karyawannya agar bisa beribadah tepat waktu dan bagi karyawan yang beragama minoritas masih banyak perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas untuk mereka.

Pada dasarnya rumah ibadah merupakan sarana keagamaan yang penting bagi pemeluk agama di suatu tempat. Fasilitas rumah ibadah ini sangat penting untuk disediakan bagi pemeluk agama apapun tidak hanya untuk agama mayoritas saja melainkan untuk agama minoritas juga. Fasilitas ini harus disediakan di sekolah umum, perusahaan, dan tempat-tempat umum lainnya. Rumah ibadah selain sebagai simbol “keberadaan” pemeluk agama, rumah ibadah juga sebagai tempat penyiaran agama dan untuk melakukan ibadah.

¹ Sidoarjo.bps.go.id, 25 April 2017, diakses 15 Maret 2022, <https://Sidoarjo.bps.go.id/Badan-Pusat-Statistik-kabupaten-Sidoarjo>.

Fungsi rumah ibadah atau tempat ibadah di samping sebagai tempat beribadah diharapkan dapat memberikan dorongan yang kuat dan terarah bagi jamaahnya, agar kehidupan spiritual keberagamaan bagi pemeluk agama tersebut menjadi lebih baik. Pada zaman sekarang ini penting bagi lembaga apapun untuk menyediakan fasilitas ibadah bagi siapapun, terlebih bagi perusahaan-perusahaan besar untuk menyediakan fasilitas ibadah yang layak sebab untuk bekerja diperusahaan biasanya waktu bekerjanya kurang lebih 6 sampai 8 jam dan biasanya hari libur juga harus tetap bekerja, sedangkan untuk pekerja yang beragama nasrani juga butuh ibadah dalam waktu tersebut. Jadi penting bagi pekerja untuk menjalankan ibadah juga ditempat mereka bekerja saat istirahat untuk beribadah. Kalau dari pihak perusahaan menyediakan fasilitas itu maka pekerja itu bisa nyaman beribadah dan untuk melanjutkan pekerjaannya juga tenang nantinya.

Pandangan dalam hukum islam mengenai toleransi beragama yakni selain menghargai dalam iman dan keyakinan. Konsekuensi dari prinsip ini adalah lahirnya spirit taqwa dalam beragama. Karena taqwa kepada Allah melahirkan rasa persaudaraan universal di antara umat manusia. Menurut Abu Ju'la yang mengemukakan, "*Al-khalqu kulluhun 'iyalullahi fa ahabbuhum ilahi anfa'uhum li'iyalihi*" ("Semua makhluk adalah tanggungan Allah, dan yang paling dicintainya adalah yang paling bermanfaat bagi sesama tanggungannya").²

² A Aslati, "*Toleransi Antar Umat Beragama dalam Perspektif Islam*", Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Suska Riau. <https://media.neliti.com/artikel/artikel%40364.PDF>.

Hadist Nabi tentang persaudaraan universal juga menyatakan. “*irhamuu man fil ardhi yarhamukum man fil sama*” (sayangilah orang yang ada di bumi maka akan sayang pula mereka yang di langit kepadamu). Persaudaraan universal adalah bentuk dari toleransi yang diajarkan islam. Persaudaraan ini menyebabkan terlindunginya hak-hak orang lain dan diterimanya perbedaan dalam suatu masyarakat islam. Dalam persaudaraan universal juga terlibat konsep keadilan, perdamaian, dan kerja sama yang saling menguntungkan serta menegakkan semua keburukan.

Kawasan Kabupaten Sidoarjo tepatnya di Kecamatan Jabon dan sekitarnya ada banyak perusahaan maupun pabrik-pabrik yang berdiri dikawasan tersebut. Beberapa perusahaan yang berdiri cukup sangat besar dan maju, untuk penyediaan fasilitas ibadahnya terkadang ada beberapa perusahaan itu untuk penyediaannya masih belum tersedia. Seperti contoh salah satu perusahaan yang memfasilitasi untuk ibadah bisa dibilang masih kurang karena perusahaan ini cuman menyediakan hanya salah satu tempat ibadah yakni di CV. Baurexxa Garda Persada.

Perusahaan pengadaan barang dan jasa CV. Baurexxa Garda Persada yang lebih dikenal dengan sebutan BAUREXXSA adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa meliputi: Pengadaan Elektronik, Mesin, Furnitur, Percetakan, Pendistribusian Ilmu baik Media Cetak (Buku) dan Digital (*E-Book*) yang sudah berpengalaman untuk pengadaan barang dan jasa di dunia pendidikan, guna meningkatkan standar mutu pendidikan di Indonesia.

CV. Baurexa Garda Persada beralamat di Kademangan RT 013 RW 005 Jemirahan, Jabon-Sidoarjo.³

Pada dasarnya menyediakan fasilitas beribadah bukan hanya penting di bangun untuk fasilitas umum ataupun untuk fasilitas pemerintahan saja, melainkan juga penting disediakan ditempat keramaian seperti salah satunya di dalam perusahaan atau kantor untuk para pekerja. Menyediakan fasilitas tempat ibadah dan memberikan hak melaksanakan ibadah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah dijelaskan dan itu harus diterapkan dalam perusahaan guna untuk memenuhi hak-hak seorang pekerja. Kalaupun kelompok pekerja dalam perusahaan tersebut banyak yang memeluk agama mayoritas, tetapi dari pihak perusahaan tidak boleh hanya menyediakan fasilitas dan meberikan hak melaksanakan ibadah untuk agama mayoritas saja melainkan minimal harus menyediakan fasilitas juga untuk pemeluk agama minoritas.

Pada saat ini faktor-faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan perusahaan. Jadi, dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana dan prasarana yang ada di perusahaan.

Problematika di dalam perusahaan dengan pekerja tersebut mengenai tersedianya fasilitas kesejahteraan dan kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah sangat menarik bagi peneliti untuk dikaji dalam penelitiannya mengenai penyediaan fasilitas dan hak melaksanakan

³ <https://baurexsagardapersa.wixsite.com>, diakses 15 Maret 2022.

ibadah. Fasilitas kesejahteraan ini tidak hanya tentang fasilitas untuk jaminan kesehatan ataupun fasilitas mengenai dibentuknya koperasi dan lain sebagainya, tetapi fasilitas kesejahteraan ini juga meliputi adanya fasilitas untuk beribadah bagi para pekerja perusahaan tersebut.

Perusahaan besar yang mempunyai banyak pekerja sering ataupun jarang untuk ditemukan dalam menyediakan fasilitas untuk beribadah, disediakan fasilitas untuk ibadah tetapi tempat ibadah yang disediakan tersebut hanya untuk agama mayoritas dan untuk agama minoritas fasilitas tempat ibadahnya jarang disediakan. Padahal di dalam perusahaan tersebut tidak hanya memperkerjakan pekerja untuk satu agama/keyakinan saja. Tema dengan permasalahan tersebut sangat menarik untuk diteliti dikarenakan dalam Undang-Undang Dasar 1945 sudah dijelaskan bahwasanya setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggalnya, serta berhak kembali seperti itu yang sudah dijelaskan di dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga sudah dijelaskan mengenai penyediaan fasilitas kesejahteraan dan juga tentang hak untuk beribadah yang dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 80 bahwasannya “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.⁴

⁴ Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti bahwa penyediaan fasilitas berupa tempat ibadah dan hak untuk melaksanakan ibadah bagi pekerja di perusahaan sudah tersedia namun masih ada kurangnya di CV. Burexxsa Garda Persada ini padahal di dalam Undang-Undang dijelaskan bahwasanya penyediaan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja itu ada, kalau dalam perusahaan yang akan diteliti itu penyediaan fasilitas ibadah dan hak untuk melaksanakan ibadah bagi pekerja itu belum disediakan maka hal ini menjadi problematik yang sangat menarik untuk dikaji. Peneliti memilih permasalahan tersebut dikaji di dalam perusahaan pengadaan barang dan jasa yang berada di Kecamatan Jabon Sidoarjo yakni CV. Baurexxsa Garda Persada. Perusahaan-perusahaan yang berdiri di wilayah Kabupaten Sidoarjo tersebut sudah mencapai standart UMR (Upah Minimum Regional) untuk upah para pekerjanya, maka dari itu perusahaan harusnya sudah bisa menyediakan fasilitas ibadah dan hak melaksanakan ibadah bukan hanya pekerja yang beragama mayoritas saja melainkan juga pekerja yang beragama minoritas. Kecamatan Jabon terletak dibagian paling selatan di Kabupaten Sidoarjo, yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Pasuruan dan Kecamatan Porong. Luas wilayah atau daerah Kecamatan Jabon Sidoarjo sendiri yakni sebesar 81.00 Km².⁵

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul yaitu: “Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak

⁵ Sidoarjokab.bps.go.id, 25 April 2017, diakses 15 Maret 2022,
[https://Sidoarjokab.bps.go.id/Badan -Pusat -Statistik-kabupaten-Sidoarjo](https://Sidoarjokab.bps.go.id/Badan-Pusat-Statistik-kabupaten-Sidoarjo).

Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexsa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Prespektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemenuhan kewajiban CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya?
2. Persoalan-persoalan apakah yang dihadapi oleh CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pemenuhan kewajiban CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya.
2. Untuk menjelaskan persoalan yang dihadapi oleh CV. Baurexsa Garda Persada dalam memberikan pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja.

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat teoritis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah sumbangan pemikiran bagi jurusan Hukum Ekonomi Syariah dalam menentukan

gambaran tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja.

- b) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi penelitian-penelitian sejenis pada masa yang akan datang.
- c) Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan khususnya dalam keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan terhadap kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan terhadap kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja perusahaan.
- b) Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi terkait dengan kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja perusahaan.
- c) Bagi instansi terkait diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sebuah sumbangan ide atau terobosan baru untuk kemajuan instansi terkait.

E. Definisi Operasional

Dari uraian yang telah dijelaskan peneliti di atas, ada beberapa hal penting yang harus diketahui sebelum melanjutkan suatu penelitian. di mana peneliti harus memahami setiap suku kata yang dijadikan judul dalam penelitian. Oleh

sebab itu, diuraikan beberapa penjelasan mengenai judul penelitian sebagai berikut:

1. Kewajiban pengusaha

Kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib membayar upah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja, pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.⁶

2. Hak melaksanakan ibadah

Hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinan sebagai pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam kebebasan menjalankan kewajiban beragama. Hak melaksanakan ibadah adalah hak dasar yang dijamin pada Pasal 29 UUD 1945 yang berbunyi negara berdasar atas Ketuhanan Yang Maha Esa dan negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya.

3. Tempat ibadah

Tempat ibadah merupakan sarana keagamaan yang penting bagi pemeluk agama di suatu tempat. Selain sebagai simbol “keberadaan” pemeluk agama, rumah ibadah juga sebagai tempat penyiaran agama dan

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tempat melakukan ibadah. Artinya fungsi rumah ibadah di samping sebagai tempat peribadahan diharapkan dapat memberikan dorongan yang kuat dan terarah bagi jamaahnya, agar kehidupan spiritual keberagamaan bagi pemeluk agama tersebut menjadi lebih baik. Rumah ibadah adalah tempat untuk mendekatkan diri kepada sang Maha Pencipta, maka siapapun yang berada di dalam rumah ibadah seharusnya orang yang meneladani sifat-sifat Tuhan yang penuh kasih sayang, pemaaf, bukan pendendam, apalagi menebar kebencian dan kemungkar. Berkaitan dengan penelitian ini penulis bertujuan untuk meneliti penyediaan tempat ibadah yang ada di dalam perusahaan sudah layak atau belum yang diperuntukkan bagi pekerja yang jumlahnya banyak.

Negara Indonesia sendiri menganut 5 agama dan kepercayaan yang diakui keberadaannya. Masing-masing agama tersebut memiliki tempat ibadah sendiri-sendiri. Tempat ibadah yang dianut oleh 5 agama di Negara Indonesia menurut pengertian Peter dan Yeni di dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, yaitu:⁷

a. Agama Islam

- 1) Masjid merupakan bangunan suci yang digunakan untuk melaksanakan ibadah atau tempat sholat bagi orang islam
- 2) Mushollah yakni bangunan tempat beribadah sholat yang bangunannya lebih kecil daripada masjid yang fungsinya sama seperti masjid tetapi mushollah biasanya dibangun di kampung atau

⁷ Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1991)

desa kecil untuk melaksanakan sholat berjamaah, atau musholah biasanya dibangun juga di rumah-rumah orang islam.

b. Agama Kristen dan Katolik

- 1) Gereja merupakan gedung tempat berdoa atau beribadah umat agama Kristen dan Katolik selain untuk tempat berdoa atau beribadah gedung ini juga digunakan untuk melakukan upacara-upacara yang diadakan oleh agama Kristen
- 2) Kapel yaitu tempat berdoa atau beribadah umat Kristen yang lebih kecil daripada gereja seperti halnya kalau di agama Islam tempat ibadah yang kecil disebut juga mushollah atau surau. Kapel ini seperti ruangan atau bangunan yang digunakan sebagai tempat kebaktian misalnya di sekolah.

c. Agama Hindu

- 1) Pura merupakan tempat beribadat bagi umat Hindu Dharma
- 2) Puri yakni rumah pemujaan untuk umat Hindu.

d. Agama Budha

- 1) Wihara merupakan biara yang didiami oleh para biksu atau pendeta Budha. Candi merupakan bangunan kuno yang terbuat dari batu yang biasanya digunakan sebagai tempat pemujaan, penyimpanan abu jenazah raja-raja atau pendeta-pendeta Hindu Budha pada zaman dahulu.

4. Kelayakan

Kelayakan memiliki 2 arti yakni dari kata dasar layak. Kelayakan adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Kelayakan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kelayakan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibedakan. Pengertian studi kelayakan proyek atau pembangunan adalah suatu kegiatan sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas dengan alokasi sumber daya tertentu dan dimaksudkan untuk melaksanakan tugas yang sarannya telah digariskan dengan jelas. Berkaitan dengan penelitian ini penulis bertujuan untuk meneliti secara mendalam tentang kelayakan tempat ibadah yang ada di dalam perusahaan, layak dalam bangunannya dan juga layak untuk menampung atau memfasilitasi untuk pekerja yang jumlahnya banyak bagi agama mayoritas maupun untuk pemeluk agama minoritas yang ada di perusahaan tersebut.

F. Sistematis Pembahasan

Sebelum peneliti mengkaji lebih jauh, peneliti akan menguraikan terkait sistematis pembahasan skripsi ini untuk mempermudah memahami alur dan isi dari penelitian yang berjudul “Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baureksa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Prespektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, maka peneliti membaginya dalam lima bab. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Pada bab ini didalamnya menjelaskan tentang penguraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini dipaparkan latar belakang masalah dengan judul Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Prespektif Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) agar pembaca memahami mengapa peneliti mengambil judul tersebut, serta dipaparkan rumusan masalah agar jelas tata letak permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dan manfaat penelitian merupakan penyampaian tentang dampak dari dilakukannya penelitian tersebut baik secara teoritis maupun praktis.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka. Pada bab ini merupakan rangkaian beberapa konsep maupun teori sebagai sarana bahan yang dipergunakan untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Pada bab ini menguraikan mengenai penelitian yang relevan dengan judul penelitian tersebut serta perbedaan dengan penelitian terdahulu dan kajian teori antara lain tentang pengertian tempat ibadah menurut para ahli, pengertian pekerja, pengertian perusahaan, dan pengertian mengenai kewajiban pemenuhak hak menurut para ahli teori. Sehingga nantinya dari sub bahasan tersebut akan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam menganalisis dari setiap data yang diperoleh.

Bab ketiga adalah metode penelitian. metode penelitian adalah suatu urutan atau tata cara pelaksanaan penelitian dalam rangka mencari jawaban

atas permasalahan penelitian yang penulis ajukan. Metode penelitian yang dipakai dalam meneliti permasalahan tersebut dengan tujuan agar hasil dari penelitian ini lebih terarah dan sistematis. Adapaun isi dari bab ini yaitu menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan oleh penulis untuk menganalisis semua data yang diperoleh.

Bab empat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini memuat pembahasan hasil penelitian yang didalamnya mengkaji tentang deskripsi obyek penelitian, pembahasan mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo bagi pekerja, selanjutnya data tersebut dianalisis dengan teori yang ada agar dapat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah.

Bab kelima adalah penutup. Pada bab ini merupakan bab akhir pada penelitian, di mana memuat hasil akhir atau kesimpulan dari suatu penelitian yang telah dilakukan yang menjawab berbagai rumusan masalah yang mana didalamnya berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Kesimpulan disini memuat poin-poin yang merupakan pokok dari data yang telah dikumpulkan dan diteliti. Sedangkan saran merupakan segala hal yang bisa diterapkan atau dilakukan pasca adanya penelitian ini dan juga berisi tentang hal-hal yang dirasa belum dilakukan dalam penelitian ini dan kemungkinan dapat dilakukan penelitian selanjutnya. Selain berisi

kesimpulan dan saran, dalam bab ini juga disertai lampiran-lampiran guna menambah informasi sebagai bukti keabsahan bahwa penelitian ini dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sesuatu yang penting sebagai bentuk tolak ukur dalam suatu penelitian untuk mengetahui perbedaan tentang substansi isi penelitian yang mempunyai tema yang sama, namun obyek kajian berbeda. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Prespekif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dengan berbagai fokus kajian:

1. Penelitian dengan judul “Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketatanegaraan (Studi Kasus Atas Pembangunan Komplek Padmasambhava Stupa di Dusun Bejen Desa Wanurejo Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang)”, penulis Farid Agus Prasetya, Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2014. Dalam penelitiannya, ia membahas mengenai ketidaksesuaian antara hak pendirian rumah ibadah (Padmasambhava Stupa) dengan peraturan Perundang-undangan. Dalam Pasal 28E ayat (1) dan (2), Pasal 29 ayat (2) UUD 1945 dan juga dalam UU HAM Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 22 ayar (1) dan (2), Pasal 4, Pasal 12 yang lebih spesifik mengatur mengenai kebebasan beragama, namun justru tidak direalisasikan dalam Peraturan

Bersama Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Tahun 2006 Tentang Pendirian Tempat Ibadah, yang mulanya mengacu pada UU No. 1 PNPS Tahun 1965 tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan/atau Penodaan Agama yang tujuannya untuk menciptakan kerukunan di antara umat beragama. Aspek sosiologis yang menjadikan pendirian ini sebagai sebuah polemik terjadi karena adanya disharmonisasi dalam keyakinan beragama dan acap kali dasra keyakinan agama lebih kuat dari pada mengikuti Konstitusi. Masyarakat dalam mensikapi pendirian Padmasambhava Stupa tersebut mempunyai beberapa kesepakatan atas hasil musyawarah mufakat antara masyarakat Bejen serta dari pihak panitia pembangunan sehingga kedua belah pihak bisa menerima atas pendirian tersebut.⁸

Persamaan penelitian penulis dengan peneliti terdahulu yakni sama-sama meneliti tentang kewajiban hak ibadah untuk masyarakat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu kalau peneliti terdahulu ini membahas mengenai problematikan pendirian rumah ibadah dan ketidaksesuaian hak ibadah menurut prespektif ketatanegaraan, sedangkan peneliti ini membahas mengenai kewajiban pemenuhan hak melaksanakan ibadah dan penyediaan tempat ibadah untuk pekerja agama mayoritas atau minoritas.

2. Penelitian dengan judul “Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, penulis Laurentius

⁸ Farid Agus Prasetya. “*Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketatanegaraan*”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2014.

Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno, Universitas Brawijaya, tahun 2015.

Dalam penelitiannya, ia membahas kekaburan hukum mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan dalam pasal 100 ayat (3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menghendaki pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah, peraturan pelaksanaan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan tersebut dari tahun 2003 hingga tahun 2015 belum juga terbentuk. Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh disesuaikan dengan melihat 2 (dua) unsur yaitu, kemampuan perusahaan dan kebutuhan pekerja/buruh. Jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan dalam suatu perusahaan hanya dapat disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perusahaan besar, sedang, dan kecil. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, hal tersebut merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.⁹

Persamaan penelitian penulis dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama meneliti mengenai fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh

⁹ Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno. “*Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya. 2015.

menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis angkat yakni kalau peneliti terdahulu yang diatas itu mengkaji tentang jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang dijelaskan dalam pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002, sedangkan yang penulis angkat yaitu mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang belum memenuhi hak maupun fasilitas yang dijelaskan didalam undang-undang.

3. Judul “Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba”, penulis Lukman Hakim, Universitas Indonesia, tahun 2013. Dalam penelitiannya, ia membahas bahwa menunjukkan telah terjadi pergeseran dan benturan antara nilai sekularisme dan kebutuhan mahasiswa muslim yang muncul sebagai pemberian izin penggunaan fasilitas kampus untuk ibadah agama islam meskipun hal tersebut tidak tertulis dan bersifat sementara.¹⁰

Persamaan penelitian yang diangkat penulis dengan penulis terdahulu disini yaitu sama-sama membahas mengenai pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi masyarakat. Perbedaan antara penelitian yang diangkat penulis dengan peneliti terdahulu diatas yaitu kalau yang dipenelitian terdahulu diatas mengenai penyediaan fasilitas ibadah minoritas bagi mahasiswa muslim yang berada di luar negeri, sedangkan

¹⁰ Lukman Hakim. “*Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba*”. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia. 2013.

yang diangkat peneliti yaitu tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja/buruh di perusahaan baik pekerja yang beragama mayoritas ataupun yang beragama minoritas.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama/PT/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Farid Agus Prasetya/Universita s Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta/ tahun 2014.	Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketanegara an (Studi Kasus Atas Pembanguna n Komplek Padmasambh ava Stupa di Dusun Bejen Desa Wanurejo Kecamatan Borobudur	1. Kesamaan sama-sama meneliti tentang kewajiban hak ibadah untuk masyarakat. 2. Menggunakan metode penelitian yuridis empiris.	Kalau peneliti terdahulu ini membahas mengenai problematikan pendirian rumah ibadah dan ketidaksesuaian hak ibadah menurut prespektif ketatanegaraan, sedangkan peneliti ini membahas mengenai kewajiban pemenuhan hak

		Kabupaten Magelang)		melaksanakan ibadah dan penyediaan tempat ibadah untuk pekerja agama mayoritas atau minoritas.
2.	Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno/Universitas Brawijaya/ tahun 2015.	Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang	1. Persamaan sama-sama meneliti mengenai fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja	Kalau peneliti terdahulu yang diatas itu mengkaji tentang jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang dijelaskan dalam pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002,

		Ketenagakerjaan	an. 2. Menggunakan metode penelitian yuridis empiris.	sedangkan yang penulis angkat yaitu mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang belum memenuhi hak maupun fasilitas yang dijelaskan didalam undang-undang.
3.	Lukman Hakim/ Universitas Indonesia/ tahun 2013.	Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim	Persamaan penelitian yang diangkat penulis dengan penulis terdahulu disini	Perbedaan antara penelitian yang diangkat penulis dengan peneliti

		<p>Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba.</p>	<p>yaitu sama-sama membahas mengenai pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi masyarakat.</p>	<p>terdahulu diatas yaitu kalau yang dipenelitian terdahulu diatas mengenai penyediaan fasilitas ibadah minoritas bagi mahasiswa muslim yang berada di luar negeri, sedangkan yang diangkat peneliti yaitu tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi</p>
--	--	---	---	--

				pekerja/buruh di perusahaan baik pekerja yang beragama mayoritas ataupun yang beragama minoritas..
--	--	--	--	--

B. Kajian Teori

1. Konsep Dasar Tempat Ibadah

Pada dasarnya tempat ibadah di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tempat artinya ruangan yang tersedia untuk melakukan sesuatu, sedangkan ibadah yang berarti perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah yang didasari ketaatan mengerjakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Jadi, tempat ibadah merupakan ruang yang tersedia untuk menyatakan bakti kepada Tuhan yang Maha Esa yang didasari ketaatan mengerjakan perintah dan menjauhi larangan-Nya.¹¹

Negara Indonesia sendiri menganut 5 agama dan kepercayaan yang diakui keberadaannya. Masing-masing agama tersebut memiliki tempat ibadah sendiri-sendiri. Tempat ibadah yang dianut oleh 5 agama di

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994)

Negara Indonesia menurut pengertian Peter dan Yeni di dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, yaitu:¹²

a. Agama Islam

- 1) Masjid merupakan bangunan suci yang digunakan untuk melaksanakan ibadah atau tempat sholat bagi orang islam
- 2) Mushollah yakni bangunan tempat beribadah sholat yang bangunannya lebih kecil daripada masjid yang fungsinya sama seperti masjid tetapi mushollah biasanya dibangun di kampung atau desa kecil untuk melaksanakan sholat berjamaah, atau musholah biasanya dibangun juga di rumah-rumah orang islam.

b. Agama Kristen dan Katolik

- 1) Gereja merupakan gedung tempat berdoa atau beribadah umat agama Kristen dan Katolik selain untuk tempat berdoa atau beribadah gedung ini juga digunakan untuk melakukan upacara-upacara yang diadakan oleh agama Kristen
- 2) Kapel yaitu tempat berdoa atau beribadah umat Kristen yang lebih kecil daripada gereja seperti halnya kalau di agama Islam tempat ibadah yang kecil disebut juga mushollah atau surau. Kapel ini seperti ruangan atau bangunan yang digunakan sebagai tempat kebaktian misalnya di sekolah.

c. Agama Hindu

- 1) Pura merupakan tempat beribadat bagi umat Hindu Dharma

¹² Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1991)

2) Puri yakni rumah pemujaan untuk umat Hindu.

d. Agama Budha

1) Wihara merupakan biara yang didiami oleh para biksu atau pendeta

Budha

2) Candi merupakan bangunan kuno yang terbuat dari batu yang biasanya digunakan sebagai tempat pemujaan, penyimpanan abu jenazah raja-raja atau pendeta-pendeta Hindu Budha pada zaman dahulu.

Pada dasarnya masjid atau mushollah tempat ibadah umat islam memiliki fungsi utama yaitu sebagai tempat bersujud atau beribadah umat islam, yang berarti ruang sholat selain juga untuk ruang sholat masjid juga berperan sebagai pusat kehidupan komunitas muslim pada masa itu. Berkaitan dengan hal tersebut, maka bisa ditentukan dari tinjauan pustaka yang terkait mengenai ruang shalat yaitu meliputi:¹³

a. Kesucian tempat

Kesucian tempat diuraikan dari salah satu elemen pembentuk ruang, pembatas bawah (lantai), selain itu pengamatan terhadap alur sirkulasinya yang berpotensi mengkaburkan batas suci dan najis.

b. Menghadap kiblat

Mencari posisi kiblat terhadap arah hadap bangunan dengan *software kiblat locator*.

¹³ Ansarullah, "Studi Kelayakan Dan Persyaratan Ruang Shalat Berdasarkan Syarat Ruang Shalat Dalam Islam Studi Kasus Masjid Al-Markaz Al-Islami Di Kabupaten Maros", Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Muslim Indonesia. <https://media.neliti.com/artikel/artikel%317099.PDF>.

c. Pemisahan *gender*

Adanya zonafikasi dalam ruang shalat berdasarkan gender. Namun zonafikasi tersebut bersifat fleksibel karena berbagai macam kebutuhan ruang dari berbagai kegiatan yang ditampung. Zonafikasi tersebut dipertegas dengan dua hal yaitu: hijab, yang terbuat dari kayu dan bersifat portabel sehingga bisa dipindah-pindah, fleksibel mengikuti pola zonafikasi atau biasanya menggunakan tirai untuk sekat antara jamaah laki-laki dan perempuan.

d. Pengaturan shaf

Adanya elemen ruang yang dapat mengarahkan rapat dan lurus nya shaf shalat dari pola lantai atau karpet.

e. Mihrab dan mimbar

Mihrab sebagai petunjuk arah kiblat, penghemat barisan shaf dan pintu alternatif bagi *ta'mir* merupakan hal yang dibutuhkan dalam ruang salat berskala nasional. Begitu juga mimbar sebagai tempat khutbah yang merupakan salah satu rangkaian kegiatan shalat jum'at yang wajib diadakan di masjid. Namun kalau tempat shalat yang berada di dalam perusahaan ataupun pabrik tidak wajib ada mimbar karena tempat shalat yang berada di dalam perusahaan hanya untuk shalat fardu dan tidak untuk shalat jum'at berjamaah karena wajibnya sholat jum'at dilakukan di masjid-masjid besar bukan mushollah yang berada di dalam perusahaan atau yang lainnya.

f. Perangkat perlengkapan ruang shalat

Ada hal lain di luar ruang shalat namun masih berkaitan kebutuhannya yaitu:

-Pengeras suara, sebagai sarana mempermudah jalannya shalat berjamaah.

-Rak *mushaf*, penataannya yang mudah dijangkau dalam ruang shalat dengan leluasa tersebut.

-Perangkat untuk bersuci, sebagai sarana membantu menjaga kesucian ruang shalat.

-Petunjuk waktu shalat, pengadaan jam di tempat-tempat yang terlihat.

Pengertian ibadah secara etimologis artinya melayani, patuh, dan tunduk. Dalam Al-quran terdapat kata *ta'budu* artinya taat. Misalnya di dalam Al-quran dijelaskan di surat Yasin ayat 60 yang berbunyi:¹⁴

﴿أَمْ أَعَاهَدَ إِلَيْكُمْ يٰبَنِي آدَمَ أَن لَّا تَعْبُدُوا الشَّيْطٰنَ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ۝﴾

“Bukankah aku telah memerintahkan kepadamu, wahai Bani Adam, supaya kamu tidak mematuhi setan. Sesungguhnya setan itu adalah musuh yang terang-terangan bagimu.” (QS. Yasin: 60)

Sedangkan pengertian ibadah secara terminologi yaitu sebutan yang mencakup seluruh apa yang dicintai dan diridhai Allah, baik ucapan atau perbuatan, yang *zhair* maupun yang *bathin*.¹⁵ Jadi, ibadah adalah penyembahan seorang hamba terhadap Tuhannya yang dilakukan dengan hati yang ikhlas. Maka dari itu tempat untuk beribadah juga harus tersedia

¹⁴ QS. Yasin Ayat 60.

¹⁵ Sahriansyah, *Ibadah Dan Akhlak*, (Yogyakarta: IAIN Antasari Press, 2014), h. 1.

dengan layak dan nyaman sebab untuk melaksanakan beribadah juga membutuhkan tempat yang nyaman dan layak.

Hukum ibadah sholat 5 waktu yakni wajib, wajib secara etimologis berarti tetap, mengikat, dan pasti. Kalau wajib secara terminologi yakni apabila dikerjakan akan mendapatka pahala dan apabila ditinggalkan akan mendapat dosa. Sedangkan kalau ibadah menurut agama nasrani yaitu ibadah mengandung unsur penyembahan dan penyerahan secara total kepada Allah. Dalam kalangan gerja pada masa kini tidak dapat disangkal bahwa hanya sekedar menjadi suatu rutinitas untuk datang beribadah. Andrew Murray mengatakan bahwa penyembahan bersama di dalam gereja sangat perlu untuk semua orang Kristen. Persekutuan bersama adalah jalan untuk mendapatkan berkat dari Tuhan. Jika orang Kristen mundur dari kewajiban itu, ia membuka pintu kepada dosa dan kebinasaan.¹⁶

2. Konsep Dasar Penyediaan Fasilitas Pekerja

a. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam Pasal 1 angka (2) menyatakan bahwa Tenaga Kerja atau Pekerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

¹⁶ J. Wesley Brill, *Tafsiran Surat Ibrani*, (Bandung: Kalam Hidup 1973), h. 187.

dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷

b. Konsep Hak Beribadah

Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu”.¹⁸ Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk beragama tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Pada pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwasannya “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Pasal tersebut menjelaskan terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan hak bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan.¹⁹

Tujuan dari penyediaan fasilitas pada pekerja tertuang pada pasal 100 UU Ketenagakerjaan, yaitu antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

¹⁷ Pasal 1 angka (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

¹⁹ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan peraturan Pemerintah.²⁰

Dengan kata lain, penyediaan fasilitas bagi pekerja/buruh identik dengan penyediaan yang diberikan hukum tentang hak-hak pekerja/buruh. Langkah untuk meningkatkan produktifitas para pekerja/buruh perusahaan harus mengawali dengan upaya memahami ataupun memenuhi hak-hak pokok dari para pekerjanya, yang dapat dijadikan ladasan untuk mewujudkan hak-hak para pekerjanya tersebut.

Keberadaan hukum tersebut dimaksudkan untuk mengatur pelaksanaan ibadah tiap-tiap individu agar tercipta keteraturan dan ketertiban dalam masyarakat. Mengingat setiap agama memiliki ketentuan yang berbeda untuk menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaanya itu merupakan hak asasi bagi seluruh rakyat di Indonesia. Bahkan setiap individu memiliki hak yang sama dalam pelaksanaan ibadah. Ibadah juga dibagi menjadi dua yakni ibadah wajib yang mana ibadah ini harus dilaksanakan dan ditaati setiap

²⁰ Pasal 100 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

hambanya, dan yang kedua ibadah yang jikalau dilaksanakan mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa jika tidak dijalankan tidak berdosa dalam hal ibadah.

c. Hak-hak pekerja

Hak pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 79, sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas

istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- 5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.²¹

Pada dasarnya hak untuk beribadah tidak hanya ada pada Undang-undang Ketenagakerjaan saja melainkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 juga sudah dijelaskan bahwasannya hak untuk beribadah ini sudah seharusnya dipenuhi karena bagaimanapun setiap orang harus bisa menghargai status keagamaan seseorang tersebut. Hal tersebut tercantum pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28E ayat (1) yaitu:

“Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”.²²

²¹ Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Pasal 28E Ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/85 tentang Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tercantum bahwasannya di dalam Bab IX Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja antara lain:

1. Kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan para karyawan dalam program ASTEK berdasarkan PP No.33 tahun 1977.
2. Kesiadaan perusahaan menyediakan ruangan atau tempat ibadah.
3. Kewajiban perusahaan untuk mengizinkan karyawan melaksanakan ibadah menurut agamanya dengan tetap membayar upah sesuai PP No. 8 tahun 1981.

4. Kesiediaan perusahaan untuk membantu kegiatan-kegiatan dibidang Koperasi Karyawan.
5. Kesiediaan perusahaan memberikan bantuan suka cita atau duka cita seperti:
 - Bantuan uang duka atau kubur bagi karyawan atau keluarga karyawan yang meninggal dunia
 - Bantuan atau biaya bersedia karyawan atau isteri karyawan yang melahirkan
 - Bantuan perkawinan, mengkhitanakan atau membaptiskan anak.
6. Upaya perusahaan memberikan tunjangan hari tua atau pensiun
7. Upaya bantuan untuk olah raga, rekreasi atau hiburan, katin, tempat istirahat dan lain-lain.²³

Dengan demikian, perusahaan diharuskan untuk menyediakan tempat dan memberikan hak melaksanakan ibadah bagi para pekerja/buruh. Karena sudah tercantum di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan juga diperjelas didalam peraturan menteri tenaga kerja agar bisa menyediakan tempat dan memberikan hak untuk melaksanakan ibadah untuk para pekerjanya.

Sedangkan pada kondisi yang saat ini terjadi bahwasannya di dalam peraturan setiap daerah membuat pembatasan sosial terhadap keramaian yang berdampak pada kegiatan beribadah yang besar atau

²³ Bab XI Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/85 Tentang Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

dibatasi kalau mau menjalankan beribadah dengan berjamaah. Pada kondisi saat ini dikarenakan adanya pencegahan penyebaran virus *Covid-19* pemerintah kabupaten Sidoarjo mengeluarkan peraturan yang mana mengatur mengenai pola hidup masyarakat pada masa transisi menuju masyarakat yang sehat di tengah pandemi virus *Covid-19*. Kondisi seperti ini dalam ketenagakerjaan juga berdampak sangat besar dikarenakan tidak bisanya perusahaan untuk memperkerjakan para pekerjanya secara normal harus dengan sistem yang baru seperti masuk dengan setengah shift.

Pada saat ini jamaah ibadah di dalam tempat ibadah dikurangi namun juga masih dalam aturan beribadah, dan juga harus disediakan kelayakan dan kenyamanan tempat ibadah untuk para pekerja dalam kondisi seperti ini. Pada Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pola Hidup Masyarakat Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Yang Sehat, Disiplin, dan Produktif di Tengah Pandemi Corona Virus Disease 2019 di Kabupaten Sidoarjo dijelaskan pada:

Bab VI Peyesuaian Kegiatan/Aktivitas Masyarakat dalam Bagian Kedua tentang Kegiatan Keagamaan di dalam Pasal 12 ayat 2 yang berbunyi:²⁴

²⁴ Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pola Hidup Masyarakat Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Yang Sehat, Disiplin, Produktif Di Tengah Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Di Kabupaten Sidoarjo.

(2) Kewajiban Pengurus dan/atau Penanggung Jawab Rumah Ibadah

yang menyelenggarakan kegiatan keagamaan adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan petugas untuk melakukan dan mengawasi penerapan protokol kesehatan di area rumah ibadah;
- b. melakukan pembersihan dan disinfektan secara berkala di area rumah ibadah;
- c. membatasi jumlah pintu/jalur keluar masuk rumah ibadah guna memudahkan penerapan dan pengawasan protokol kesehatan;
- d. menyediakan fasilitas cuci tangan/sabun/ *hand sanitizer* di pintu masuk dan pintu keluar rumah ibadah;
- e. melakukan pengecekan suhu tubuh di pintu masuk bagi seluruh pengguna rumah ibadah, jika ditemukan pengguna rumah ibadah dengan suhu diatas 37,5°C (2 kali pemeriksaan dengan jarak 5 meter tidak diperkenankan memasuki area rumah ibadah);
- f. menerapkan pembatasan jarak dengan memberikan tanda khusus di lantai/kursi, minimal jarak 1 (satu) meter;
- g. melakukan pengaturan jumlah jemaah/pengguna rumah ibadah yang berkumpul dalam waktu bersamaan, untuk memudahkan pembatasan jaga jarak;

- h. mempersingkat waktu pelaksanaan ibadah tanpa mengurangi ketentuan kesempurnaan beribadah;
- i. memasang himbauan penerapan protokol kesehatan di area rumah ibadah pada tempat-tempat yang mudah terlihat;
- j. bersedia membuat surat pernyataan kesiapan menerapkan protokol kesehatan yang telah ditentukan; dan
- k. memberlakukan penerapan protokol kesehatan secara khusus bagi jemaah tamu yang datang dari luar lingkungan rumah ibadah.

Bagian Ketiga Tempat Kerja di dalam Pasal 13 ayat 2 yakni berbunyi:²⁵

- (2) Pimpinan dan/atau Penanggung Jawab tempat kerja yang menyelenggarakan aktivitas, wajib mengedukasi dan menerapkan protokol kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. mewajibkan pekerja menggunakan masker;
 - b. memastikan seluruh area kerja bersih dan *higienis* dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan disinfektan;
 - c. menerapkan pemeriksaan suhu tubuh sebelum masuk tempat kerja;

²⁵ Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pola Hidup Masyarakat Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Yang Sehat, Disiplin, Produktif Di Tengah Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Di Kabupaten Sidoarjo.

- d. menyediakan *hand sanitizer*;
- e. menyediakan sarana cuci tangan dengan air bersih yang mengalir dan sabun;
- f. menjaga jarak dalam semua aktivitas kerja, pengaturan jarak antar pekerja paling sedikit 1 (satu) meter pada setiap aktivitas kerja (*physical distancing*).

BAB III

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dalam upaya untuk memperoleh suatu jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah atas pertanyaan penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, maka diperlakukan suatu metode penelitian. penggunaan metode penelitian yang memadai ditujukan untuk mengarahkan analisis yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris (*empirical legal research*), penelitian yuridis empiris itu mengkaji hukum dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yakni data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Penelitian yuridis empiris terdiri dari penelitian berlakunya hukum dan penelitian identifikasi hukum tidak tertulis.²⁶

Jenis penelitian ini masuk ke dalam lingkup efektifitas hukum. Penelitian terhadap efektifitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.²⁷ Jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami terkait dengan kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo.

²⁶ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 30.

²⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 31.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan suatu bentuk metode atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mencapai hasil yang maksimal terhadap apa yang diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan yuridis sosiologis atau sering disebut penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan *sociological jurisprudence*, yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan) yang mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di masyarakat.²⁸

Menurut Soerjono Soekanto, yang dimaksud dengan pendekatan yuridis sosiologis adalah bahwasannya suatu sistem hukum merupakan pencerminan dari sistem sosial, oleh karena itu suatu hukum akan berlaku apabila hukum tersebut terbentuk melalui prosedur-prosedur tertentu dan oleh lembaga-lembaga tertentu serta hukum tersebut dapat dipaksakan berlakunya terhadap masyarakat yang terkena oleh hukum tersebut.²⁹

Di mana dari hasil pengumpulan data dan penemuan data di lapangan tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di CV. Baureksa Garda Persada Jabon Sidoarjo, selanjutnya dikaji lebih mendalam dengan analisis sosiologis menggunakan hukum positif. Dalam pendekatan penelitian ini membuktikan bagaimana kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di CV.

²⁸ Yulianto Ahmad dan Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 36.

²⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), h.151.

Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (prespektif Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.

C. Lokasi Penelitian

Adapaun lokasi penelitian yang dijadikan objek dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian di CV. Baurexa Garda Persada. Dimana lokasi tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang sudah menyediakan fasilitas ibadah dan memberikan hak melaksanakan ibadah yang belum memenuhi kewajibannya untuk pekerja yang beragama minoritas, sehingga pada lokasi tersebut peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.

D. Sumber Dan Jenis Data

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian empiris berasal dari data primer, yakni data yang langsung diperoleh dari masalah melalui wawancara. Adapaun data sekunder yang digunakan adalah informasi dari buku-buku atau dokumen tertulis. Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari beberapa macam, antara lain yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber yang pertama.³⁰ Data ini diperoleh langsung dari sembernya baik melalui wawancara, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti, dan lain sebagainya. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan arau diperoleh langsung dari

³⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, h.12.

subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada objek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data ini didapatkan dari hasil wawancara kepada informan, terutama kepada informan yang menjadi subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yakni:

- 1) Pimpinan perusahaan di CV. Baurexa Garda Persada Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo
- 2) Pekerja/buruh perusahaan di CV. Baurexa Garda Persada Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dijadikan sebagai bahan pendukung dari penulisan serta hasil penelitian. Di mana data ini diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.³¹

Data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Dalam penelitian ini data didapatkan dari berbagai sumber bacaan yang menjadi rujukan. Dalam penelitian ini merupakan data sekunder, antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

³¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, h.106.

- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/85 Tentang Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- 4) Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pola Hidup Masyarakat Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Yang Sehat, Disiplin, Produktif Di Tengah Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Di Kabupaten Sidoarjo;
- 5) Buku-buku, kitab-kitab, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antara lain yaitu:

1. Wawancara, yaitu proses tanya jawab atau lisan antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan secara fisik dengan ketentuan yang satu dapat melihat yang lain.³² Dengan metode wawancara bertujuan sebagai pendekatan untuk mendapatkan informasi dengan komunikasi. Wawancara merupakan cara memperoleh data dengan melakukan tanya jawab secara mendalam dengan sumber data primer yaitu pihak yang berkompeten di CV. Baurexa Garda Persada yang sudah dipilih peneliti dan juga pekerjanya. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan mempersiapkan pokok-pokok permasalahan terlebih dahulu yang selanjutnya dikembangkan dalam wawancara, kemudian responden akan

³² M. Nur Yasin, *Catatan Kuliah: Metodologi Penelitian*, Pertemuan ke-3, Tanggal 01 Maret 2017.

menjawab secara bebas sesuai dengan permasalahan yang diajukan sehingga proses wawancara dapat berjalan dengan luwes dan tidak kaku.

2. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda, dan sebagainya. Adapun dokumen yang di maksud adalah data-data yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku-buku, peraturan perundang-undangan, catatan serta dokumen-dokumen lain atau seluruh studi kepustakaan dan dokumentasi yang diperoleh akan disesuaikan dan dihubungkan dengan penelitian. Serta yang dapat mendukung kelengkapan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data diproses dengan proses yang telah disebutkan sebelumnya, maka tahapan selanjutnya yaitu teknik analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian yakni dimaksudkan untuk menghindari agar tidak terjadi banyak kesalahan dan memudahkan pemahaman atas hasil suatu penelitian. Di mana tahapan-tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:³³

1. Pemeriksaan Data (*Editing*);

Pada tahap pemeriksaan data (*Editing*) ini yakni dimana peneliti menghimpun data di lapangan, proses ini menjadi penting karena

³³ M. Nur Yasin, *Catatan Kuliah: Metodologi Penelitian*, Pertemuan ke-3, Tanggal 01 Maret 2017.

kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadangkala belum memenuhi harapan peneliti. Ada diantaranya yang kurang atau terlewatkan.³⁴

Tahap ini adalah meneliti kembali data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain dengan tujuan untuk mengetahui data-data tersebut sudah mencukupi dalam memecahkan permasalahan yang diteliti, mengurangi kesalahan, kekurangan data dalam penelitian serta untuk meningkatkan kualitas data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses *editing* terhadap hasil wawancara terhadap narasumber di CV. Baurexxa Garda Persada serta dengan beberapa rujukan yang peneliti gunakan dalam menyusun penelitian ini.

2. Klasifikasi Data (*Classifying*);

Agar penelitian ini lebih sistematis, maka data hasil dari wawancara diklasifikasikan berdasarkan kategori tertentu sehingga data yang diperoleh benar-benar memuat informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Klasifikasi ini digunakan untuk menandai jawaban-jawaban dari responden karena ada jawaban yang tidak sama atau berbeda. Dari data hasil wawancara, peneliti memilih data-data yang diperlukan dan membatasi beberapa data yang seharusnya tidak dicantumkan untuk mempermudah kegiatan analisa selanjutnya.

³⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratek*, (Jakarta: Rineka Cipta 2002), h. 182.

3. Verifikasi Data (*Verifying*);

Verifikasi (*Verifying*) adalah kembali dari data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang diharapkan peneliti.³⁵ Pengecekan kembali dari data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keshahihan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Proses ini peneliti lakukan untuk memeriksa kecukupan bahan referensi, dengan membandingkan hasil wawancara dengan berbagai dokumen seperti buku, undang-undang dan hukum Islam.

4. Analisis Data (*Analyzing*);

Dalam hal ini analisa yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dari hasil wawancara tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja di CV. Baureksa Garda Persada Jabon Sidoarjo (prespektif Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), kemudian digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mengorganisasikan data yang terkumpul banyak dan terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan dan sebagainya. Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah mengatur, mengurutkan, dan mengelompokkan.

³⁵ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 140.

Pengorganisasian dan pengolahan data tersebut bertujuan menemukan hipotesis kerja yangakhirnya diangkat menjadi teori substantif³⁶ atau teori yang dikembangkan untuk keperluan substantif atau empiris dalam inkuiri suatu ilmu pengetahuan, misalnya sosiologi, antropologi, psikologi dan lain sebagainya. Contoh: perawatan pasien, hubungan ras, pendidikan profesional, kenakalan, atau organisasi peneliti.

5. Kesimpulan (*Concluding*);

Selanjutnya adalah kesimpulan (*concluding*), yaitu tahap terakhir dalam proses pengolahan data. Dimana *concluding* adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah melakukan analisa untuk memperoleh jawaban kepada pembaca atas permasalahan dari apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah.

G. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin (1978) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi yang akan dipakai peneliti adalah triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek kembali suatu informasi yang diperoleh

³⁶ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, h. 280.

waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton 1987: 331). Hal ini dapat dicapai dengan jalan: (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan; (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.³⁷

Dengan kata lain bahwa triangulasi, peneliti dapat me-recheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan:

- 1) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan;
- 2) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data;
- 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.³⁸

³⁷ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, h. 331.

³⁸ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, h. 332.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Profil CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo

Lembaga perusahaan pengadaan barang dan jasa yang beralamatkan di Dusun Kademangan Rt 13 Rw 05 Desa Jemirahan Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo ini bernama CV. Baurexa Garda Persada. Visi dan Misi lembaga ini yaitu, Visi: terwujudnya pengadaan barang dan jasa yang profesional, amanah, dan berkualitas. Misi: Meningkatkan administrasi pengadaan barang atau jasa; Meningkatkan pelayanan kepada lembaga yang berkepentingan; Melakukan proses pengadaan barang atau jasa sesuai prinsip-prinsip pengadaan barang atau jasa dengan amanah dan profesional; Memastikan kepada para pihak yang terkait proses pengadaan barang atau jasa mematuhi etika pengadaan. E-mail perusahaan pengadaan barang dan jasa baurexsagardapersada@gmail.com dan baurexsagp@yahoo.com.³⁹

B. Analisis Data

1. Pemenuhan Kewajiban Pengusaha CV. Baurexa Garda Persada dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pkerjanya.

Adanya fasilitas tempat ibadah dan hak melaksanakan ibadah di setiap perusahaan itu sangatlah mempermudah bagi para pekerja baik yang beragama mayoritas maupun minoritas sebab pekerja juga mempunyai hak

³⁹ <https://baurexsagardapersa.wixsite.com>. Diakses 16 Maret 2022.

dan kewajiban untuk beribadah sesuai agama yang dianut. Seperti yang telah dikatakan oleh Bapak Dol Basor selaku pekerja yang beragama mayoritas di CV. Baurexxsa Garda Persada saat wawancara:

“Menurut saya untuk perusahaan menyediakan fasilitas tempat ibadah maupun untuk memberikan hak melaksanakan ibadah itu sangat penting bagi para pekerja seperti kita. Sebab kita pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban untuk beribadah.”⁴⁰

Kewajiban pengusaha dalam memberikan dan memfasilitasi pekerjaannya menurut Bapak Dol Basor selaku pekerja yang beragama mayoritas (Islam) di CV. Baurexxsa Garda Persada ini sudah dijalankan oleh perusahaan untuk pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pertanyaan selanjutnya mengenai hak melaksanakan ibadah bagi pekerja yang beragama mayoritas (Islam) maupun agama minoritas (Kristen) sudah diberikan atau belum berikut tanggapan Bapak Dol Basor:

“Kalau menurut saya perusahaan harus bisa menyediakan dan memberikan hak untuk melaksanakan ibadah bukan hanya untuk agama yang banyak dianut di perusahaan saja tetapi juga untuk agama yang lain seperti agama kristen. Kalau mengenai hak-hak pekerja saya mengetahuinya cukup sedikit seperti contoh hak pekerja untuk mendapatkan fasilitas kesejahteraan, tetapi saya kurang begitu mengetahui tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu ibadah”⁴¹

Soetikno mengatakan ”Keseluruhan praturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang dilakukan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung

⁴⁰ Dol Basor, *wawancara*, (Sidoarjo, 19 Maret 2022).

⁴¹ Dol Basor, *wawancara*, (Sidoarjo, 19 Maret 2022).

bersangkutan paut dengan hubungan kerja.⁴²” Hak pekerja tersebut dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal berikut:

- a. Para pekerja sebagai pemegang hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun
- b. Para pekerja selaku pemegang hak dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum *adressant*.⁴³

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

1. Hak tenaga kerja untuk beribadah menurut Undang-Undang Dasar 1945

Negara Indonesia menjamin tentang hak warga negara untuk memeluk dan beribadah menurut agama dan kepercayaannya tersebut menunjukkan bahwa UUD 1945 tercipta berdasarkan falsafah ketuhanan yang menjiwai bangsa Indonesia⁴⁴. Pada konsep hak atas kebebasan beragama dan beribadah ini telah dikemukakan pada sila pertama diakui Tuhan Yang Maha Esa bahwa setiap manusia harus menghormati agama dan kepercayaan orang lain, dan mengajarkan ajaran agamanya secara bebas tanpa mengalami gangguan, dan juga tanpa mengganggu pihak lain.⁴⁵

⁴² H. Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 1-2.

⁴³ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 18.

⁴⁴ Adam Muhshi, *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi Manusia Atas Kebebasan Beragama Di Indonesia*, (Yogyakarta: PT. LKSI Printing Cemerlang, 2015), h. 4.

⁴⁵ Fatmawati, *Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama Dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, (Jurnal Konstitusi, 2011), h. 507.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak beribadah diatur dalam pasal 28 E ayat (1) dan (2), serta pasal 29 ayat (2) setiap orang berhak memeluk agama dan beribadah menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggalnya, serta berhak kembali seperti itu.⁴⁶

2. Hak tenaga kerja untuk beribadah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya setiap pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya untuk para pekerja dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama dan kepercayaan pekerja. Hal tersebut diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 80. Adapun penjelasan dari pasal tersebut yakni dengan memberikan kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat dan memberikan hak melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara baik dan nyaman, sesuai dengan kondisi dan kemampuan pengusaha atau pemilik perusahaan.⁴⁷

2. Persoalan-persoalan yang Dihadapi Oleh CV. Baurexa Garda Persada dalam Memberikan Pemenuhan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja.

Pada dasarnya pemenuhan hak di dalam kontrak pekerjaan sering terjadi ketidaksinkronan dengan apa yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Salah satunya persoalan terhadap kewajiban pengusaha dalam

⁴⁶ Pasal 28 E ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945.

⁴⁷ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

memberikan hak melaksanakan ibadah di CV. Baurexxa Garda Persada ini, persoalan-persoalan yang dihadapi yakni dari pekerja yang beragama nasrani atau agama minoritas yang ada di perusahaan ini. Seperti yang telah dikatakan oleh bapak Cristo (nama samaran) selaku pekerja yang beragama nasrani:

“Saya sebagai pekerja disini cukup lama, dan saya juga salah satu pekerja yang menganut kepercayaan bisa dibilang minoritas di CV. Baurexxa Garda Persada ini. Kalau untuk ibadah saya biasanya cukup dilakukan di kapel atau bisa dibilang seperti mushollah untuk melakukan ibadah, tetapi setiap hari minggu saya juga harus datang ke gereja untuk melakukan ibadah dengan jemaat yang lain. Pada waktu seperti itu saya seringkali tidak berangkat dikarenakan saya ada lembur kerja di hari minggu tersebut, jadi saya kalau bisa ada waktu di hari tersebut untuk melakukan kewajiban saya beribadah ke gereja. Saya berharap untuk perusahaan memberikan hak tidak hanya pekerja yang beragama mayoritas tetapi juga untuk pekerja yang seperti saya.”

Pesoalan yang dihadapi di perusahaan ini yaitu belum memberikannya hak beribadah bagi pekerjanya yang menganut agama minoritas di perusahaan. Pada pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwasannya “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Pasal tersebut menjelaskan terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan hak bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan.⁴⁸ Mengenai kehidupan beragama di Indonesia menjadikan Pancasila sila pertama yakni Ketuhanan yang Maha Esa sebagai suatu dasar untuk dijadikan pemenuhan

⁴⁸ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

salah satu dari hak melaksanakan ibadah sesuai agama yang dianut oleh para pekerja di CV. Baurexa Garda Persada.

Sedangkan kalau menurut pengusaha menanggapi persoalan yang dihadapi maka Bapak Gumelar selaku pengusaha CV. Baurexa Garda Persada:

“Menurut saya memang perusahaan itu mesti ada yang namanya fasilitas tempat ibadah dan hak yang harus diberikan untuk melaksanakan ibadah yang dianut agama mereka. Kalau di perusahaan kami untuk permasalahan ibadah itu diutamakan sebab kantor kami juga biasa ada kajian bersama ustad setiap hari sabtu. Persoalan yang dihadapi perusahaan saat ini memang belum memberikan hak melaksanakan ibadah secara penuh kepada pekerja yang notabene beragama minoritas, seperti memberikan waktu cuti di hari Minggu unuk mereka beribadah ke gereja. Karena persoalan ini kenapa tidak bisa terpenuhi sebab di hari Minggu tersebut lembur dan tidak ada yang ganti shift seperti itu.”⁴⁹

Melarang untuk melaksanakan ibadah untuk agama yang lain di dalam

Al-quran dijelaskan dalam surat al-Baqarah ayat 114 yang berbunyi:

وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّن مَّنَعَ مَسْجِدَ اللَّهِ أَنْ يُذَكَّرَ فِيهَا اسْمُهُ وَسَعَىٰ فِي خَرَابِهَا أُولَٰئِكَ مَا كَانَ لَهُمْ أَنْ يَدْخُلُوهَا

إِلَّا خَائِفِينَ لَهُمْ فِي الدُّنْيَا خِزْيٍ ۗ وَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ ۝

“Dan siapakah yang lebih aniaya daripada orang yang menghalanghalangi menyebut nama Allah dalam mesjid-mesjid-Nya, dan berusaha untuk merobohkannya? Mereka itu tidak sepatutnya masuk ke dalamnya (mesjid Allah), kecuali dengan rasa takut (kepada Allah). Mereka di dunia mendapat kehinaan dan di akhirat mendapat siksa yang berat.” (Q.S Al-Baqarah:114)

⁴⁹ Wahyu Gumelar, *Wawancara*, (Sidoarjo, 19 Maret 2022).

Maksud dari ayat diatas bahwasannya kita tidak boleh hanya menghormati agama yang kita percayai, melainkan kita juga harus menghormati agama yang lain meskipun kita tidak beragama sama seperti itu tetapi yang kita percaya sama-sama Tuhan yang menciptakan alam semesta. Oleh sebab itu, sebagai pengusaha juga harus bisa memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya yang menganut agama minoritas seperti nasrani. Karena di dalam peraturan perundang-undangan juga sudah dijelaskan.

Hak pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 79, sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-

masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- 5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.⁵⁰

Hak pekerja/buruh untuk diberikan kesempatan melakukan ibadah yang dianut masing-masing pekerja tertuang di dalam pasal 80, yaitu sebagai berikut:

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.⁵¹

Pada dasarnya hak untuk beribadah tidak hanya ada pada Undang-undang Ketenagakerjaan saja melainkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 juga sudah dijelaskan bahwasannya hak untuk beribadah ini sudah seharusnya dipenuhi karena bagaimanapun setiap orang harus bisa

⁵⁰ Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵¹ Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menghargai status keagamaan seseorang tersebut. Hal tersebut tercantum pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28E ayat (1) yaitu:

“Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”.⁵²

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

Pada perusahaan-perusahaan yang berskala besar dibangun masjid yang representatif guna menampung pelaksanaan ibadah seperti sholat Jum'at. Sementara kalau perusahaan yang berskala sedikit seperti perusahaan yang diteliti penulis ini cukup dibangun mushola yang dapat menampung jumlah

⁵² Pasal 28E Ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

orang terbatas, tetapi untuk kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah seperti memberikan waktu itu harus dipenuhi tidak hanya untuk pekerja agama Islam saja melainkan untuk pekerja yang beragama lain juga. Pada setiap harinya pelaksanaan ibadah shalat dilakukan secara bergantian. Umumnya perusahaan mempunyai mekanisme yang telah diatur sedemikian rupa sehingga antara pelaksanaan ibadah dan sistem kerja perusahaan dapat berjalan secara baik dan untuk pekerja yang beragama kristen untu bisa diberikan cuti dihari Minggu agar bisa melaksanakan haknya beribadah di gereja.

Manajemen berharap bahwa dengan memberikan fasilitas ibadah dan memberikan hak melaksanakan ibadah dapat membangun pribadi yang taat beragama sehingga berimbas kepada tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang taat beragama akan lebih memiliki tanggung jawab dan menjadikan pekerjaan sebagai sarana beribadah.

Menjalankan syariat agama dalam berbagai bentuknya tidak saja dimaknai sebagai cermin dari kesalehan pribadi, tetapi lebih jauh memiliki dampak terhadap kepada kesalehan sosial. Seseorang yang menjalankan syariat agama harus mampu menghadirkan dirinya sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianutnya. Bahkan secara kualitatif, keberagaman yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja ditempat kerjanya.⁵³ Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kewajibannya untuk memberikan

⁵³ Suhendri, *Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Parkland World Indonesia Plants 2, 2010), h. 1-2.

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

Dalam Islam perintah untuk melaksanakan ibadah sudah dijelaskan di dalam Al-quran dimana disebutkan pada surat Ad- Dzaariyaat ayat 56 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku” (QS. Adh Dhariyat: 56)

Pada ayat ini, Allah tak hanya memerintahkan manusia saja untuk beribadah, namun juga jin. Oleh karena itu, kalau ada manusia tidak memberikan hak waktu melaksanakan ibadah kepada manusia yang lain maka manusia tersebut sudah mengabaikan ayat yang sudah dijelaskan di dalam Al-Quran. Karena Allah sudah jelas bahwasannya manusia dan jin diciptakan melainkan supaya mereka beribadah kepada Allah yang menciptakan-Nya.

Persoalan yang sudah dipaparkan oleh bapak Gumelar selaku Pengusaha CV. Baurexa Garda Persada bahwasannya persoalan tersebut akan diusahakan semaksimal mungkin karena untuk menyediakan fasilitas ibadah dan memberikan hak melaksanakan ibadah diperusahaan itu wajib bukan hanya untuk yang beragama mayoritas tetapi juga yang beragama minoritas. Karena di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan kalau perusahaan tidak menyediakan dan memenuhi kewajiban dalam

memberikan hak melaksanakan ibadah tersebut akan ada sanksi hukum seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 185 ayat (1) yakni pidana penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun dan atau denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).⁵⁴

Persoalan yang sekarang pada masa pandemi yakni adanya aturan baru mengenai pembatasan kerumunan, pada saat ini kantor tempat ibadah maupun sekolah tidak boleh ada kerumunan. Jadi pemerintah Kabupaten Sidoarjo membuat peraturan baru bahwa ada pembatasan untuk memperbolehkan kegiatan yang termasuk beribadah berjamaah. Perusahaan CV. Baurexa Garda Persada ini sudah menjalankan aturan dari pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengenai pembatasan kerumunan yang sesuai aturan pembatasan pandemi juga aturan dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

Namun dari apa yang dipaparkan oleh Bapak komisaris terhadap persoalan yang dihadapi oleh CV. Baurexa Garda Persada ini untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi para pekerjanya untuk keseluruhan sarana dan prasarana ibadah pada perusahaan yang menjadi tempat penelitian sudah cukup memadai tetapi kurang dikarenakan hanya untuk agama mayoritas (Islam) saja sedangkan untuk agama minoritas (Kristen) belum ada, sedangkan untuk pemenuhan hak waktu untuk melaksanakan ibadah juga sama bahwasanya untuk agama minoritas belum terpenuhi. Artinya perusahaan telah menjalankan

⁵⁴ Pasal 185 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kewajibannya dalam menyediakan sarana ibadah yang baik dari segi perlengkapannya guna menjamin hak melaksanakan ibadah bagi pekerja. Untuk kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah atau waktu untuk ibadah juga sudah dipenuhi tetapi untuk para pekerja yang beragama minoritas belum terpenuhi sebab pada hari dimana mereka menjalankan ibadahnya untuk pergi ke tempat ibadah mereka, mereka tidak bisa menjalankan dikarenakan tidak ada cuti atau ganti shift untuk hari itu.

Manfaat menyediakan tempat ibadah di perusahaan, yakni untuk pekerja manfaatnya membangun kepercayaan antara pekerja kepada perusahaan, efisiensi waktu pekerja tidak perlu meninggalkan perusahaan dan mencari tempat ibadah di luar, dan suasana kerja menjadi seimbang, antara kebutuhan lahir maupun spiritual.

Sedangkan untuk perusahaan memberikan manfaat yakni: efisiensi waktu meningkat, produktivitas seorang pekerja juga akan meningkat karena salah satu dari efisiensi waktu sudah terpenuhi, dan meningkatkan loyalitas pekerja.

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

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas terkait dengan Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baureksa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemenuhan kewajiban CV. Baureksa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya belum terpenuhi dengan baik, sebab pemenuhan hak melaksanakan ibadah tersebut hanya dijalankan kepada para pekerja yang beragama mayoritas (Islam) saja yang diberikan sedangkan untuk pekerja yang menganut agama minoritas (Kristen) di CV. Baureksa Garda Persada ini belum diberikan untuk mereka.

Pada dasarnya setiap pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya untuk para pekerja dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama dan kepercayaan pekerja. Hal tersebut diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 80. Adapun penjelasan dari pasal tersebut yakni dengan memberikan kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat dan memberikan hak melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja dapat melaksanakan ibadahnya secara baik dan nyaman, sesuai dengan kondisi dan kemampuan pengusaha atau pemilik perusahaan.

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

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

B. Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dampak positif bagi semua orang, khususnya bagi pihak perusahaan CV. Baurexa Garda Persada dan para pekerja agar menjalankan

kewajiban dan tugasnya masing-masing sehingga hak-hak untuk para pekerja perusahaan bisa terpenuhi. Dari penelitian ini penulis memberikan saran kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan perusahaan dan pekerja perusahaan.

Kepada pihak pimpinan perusahaan khususnya CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo untuk lebih memperhatikan para pekerjanya dalam pemenuhan haknya dengan banyak mengkaji atau menggali mengenai peraturan-peraturan dalam ketenagakerjaan.

Kepada pihak pekerja/karyawan agar selalu bisa memberikan kualitas maupun kuantitas bekerja untuk perusahaan dan menjalankan tugasnya masing-masing, untuk para pekerja agar tidak takut meminta haknya yang belum terpenuhi kepada pengusaha. maka kalau kedua pihak memenuhi kewajibannya dengan begitu hak yang belum terpenuhi bisa terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran al-Karim.

Referensi Buku:

Ahmad, Yulianto dan Mukti Fajar. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2004.

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratek*, Jakarta: Rineka Cipta 2002.

Asikin, H. Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Fatmawati, *Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama Dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia*, Jurnal Konstitusi, 2011.

M. Nur Yasin, *Catatan Kuliah: Metodologi Penelitian*, Pertemuan ke-3, Tanggal 01 Maret 2017.

Moeleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Muhshi, Adam. *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi Manusia Atas Kebebasan Beragama Di Indonesia*, Yogyakarta: PT. LKSI Printing Cemerlang, 2015.

Sahriansyah, *Ibadah Dan Akhlak*, Yogyakarta: IAIN Antasari Press, 2014.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986.

Suhendri, *Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: PT. Parkland World Indonesia Plants 2, 2010.

Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Skripsi:

Farid Agus Prasetya, “*Problematika Pendirian Rumah Ibadah Dalam Prespektif Ketatanegaraan*”, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno, “*Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Skripsi, Malang: Universitas Brawijaya, 2015.

Lukman Hakim, “*Penyediaan Fasilitas Ibadah Bagi Mahasiswa Muslim Sebagai Manifestasi Proses Globalisasi Di Universitas Chiba*”, Skripsi, Jakarta: Universitas Indonesia, 2013.

Referensi Peraturan dan Undang-Undang:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/85 Tentang Pola Umum Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pola Hidup Masyarakat Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Yang Sehat, Disipli, Produktif Di Tengah Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Di Kabupaten Sidoarjo.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994).

Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1991).

Referensi Website:

<https://baurexsagardapersa.wixsite.com>, diakses 15 Maret 2022.

Sidoarjokab.bps.go.id, 25 April 2017, diakses 15 Maret 2022,

<https://Sidoarjokab.bps.go.id/Badan-Pusat-Statistik-kabupaten-Sidoarjo>.

Referensi Jurnal Online belum DOI:

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

Ansarullah, "*Studi Kelayakan Dan Persyaratan Ruang Shalat Berdasarkan Syarat Ruang Shalat Dalam Islam Studi Kasus Masjid Al-Markaz Al-Islami Di Kabupaten Maros*", Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Muslim Indonesia. <https://media.neliti.com/artikel/artikel%317099.PDF>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Ainin Rizky Illahi

Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 17 Februari 1997

NIM : 15220021

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Alamat Rumah : RT/04 RW/01 Dusun
Gersikan, Desa
Kedungringin,
Kecamatan Beji,
Kabupaten Pasuruan

Alamat Kos : Jl. Sunan Drajat No. 3, Kecamatan Lowokwaru.
Kota Malang

Nomor Telepon/ HP : 0822-3287-0956

E-mail : aininillahi22@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Tingkatan	Tahun	Asal Sekolah
TK	2001-2003	TK. Aisyah Bustanul Atfal
SD	2003-2009	SDN Cangkring Malang 2
SMP	2009-2012	SMPN 1 Bangil
SMA	2012-2015	MAN Bangil
UNIVERITAS	2015-2022	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN

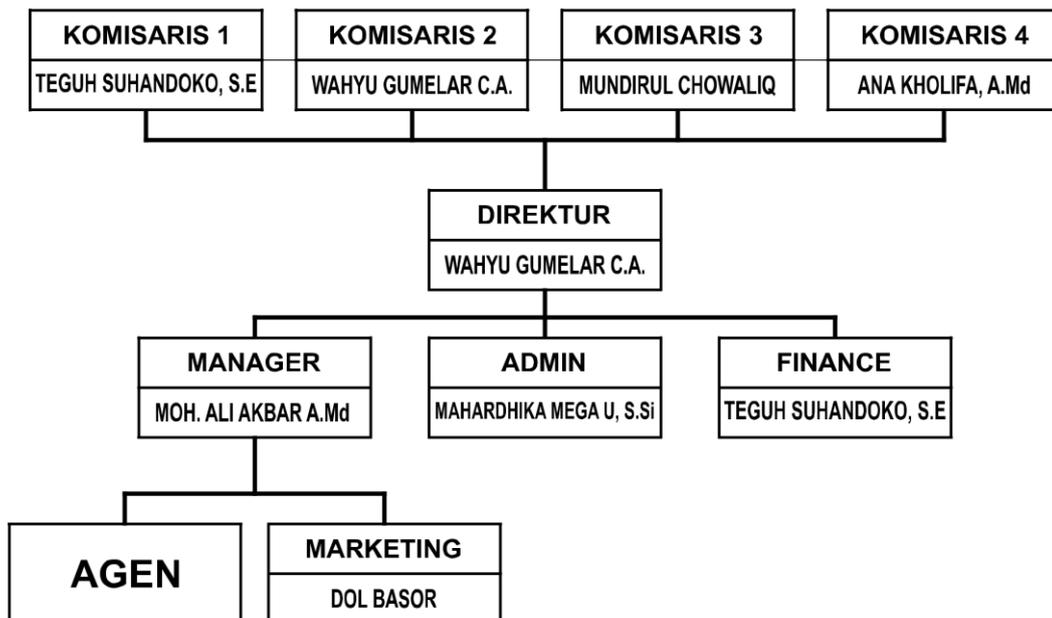
Dokumen Struktur Organisasi CV. Baurexxa Garda Persada

1. Struktur Organisasi CV. Baurexxa Garda Persada

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi, struktur organisasi mempunyai peran sangat penting karena bisa membantu untuk menjalankan tugas dan aktivitas dalam organisasi. Setiap perusahaan tentunya sudah membentuk struktur organisasi yang jelas, dengan adanya struktur organisasi tersebut akan memudahkan suatu perusahaan dalam pembagian tugas di setiap jabatan serta untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut struktur organisasi CV. Baurexxa Garda Persada sebagai berikut:⁵⁵

Gambar Struktur Organisasi

CV. Baurexxa Garda Persada



⁵⁵ Dokumen Struktur Organisasi CV. Baurexxa Garda Persada.

2. Job Description CV. Baurexa Garda Persada

Berikut ini adalah penjelasan tentang tugas-tugas jabatan di CV. Baurexa Garda Persada:

a. Komisaris

- Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi
- Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
- Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi

b. Direktur

- Menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi misi serta dapat menentukan arah yang akan ditempuh oleh perusahaan
- Memberi pemahaman visi misi perusahaan kepada pekerja lainnya

c. Manager

- Mengatur keseimbangan sebuah manajemen
- Melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen
- Menentukan standar kualitas pelayanan
- Mengadakan evaluasi dan memberikan pengarahan baik kepada pekerja lainnya

d. Admin

- Membuat agenda kantor dengan tepat dan efisien

- Melakukan rekap data perusahaan
- Melakukan arsip data dengan baik
- Menerima panggilan telepon untuk urusan kerjasama bisnis

e. Finance

- Memeriksa semua data yang masuk ke bank
- Memeriksa data-data tagihan yang belum dialokasikan ke Accounting
- Membuat faktur pajak
- Membuat laporan keuangan
- Menganalisa kompetitor dan tren market

f. Agen

- Mengumpulkan informasi dengan melakukan riset pemasaran
- Menetapkan rencana dan sasaran
- Menyediakan berbagai layanan kepada pelanggan

g. Marketing

- Memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat mengenai produk perusahaan
- Menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat
- Menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal

Daftar Pertanyaan

A. Pekerja atau Karyawan CV. Baurexxsa Garda Persada

1. Menurut anda, apakah dengan adanya fasilitas tempat ibadah dan hak memberikan waktu melaksanakan ibadah itu sangat menguntungkan bagi para pekerja?
2. Seperti apa salah satu contoh yang anda ketahui mengenai hak para pekerja atas terpenuhinya fasilitas kesejahteraan dan pemuan hak melaksanakan ibadah diberikan oleh pengusaha itu tidak melulu pekerja yang beragama mayoritas saja?
3. Perlukah hak melaksanakan ibadah untuk pekerja dipenuhi oleh pengusaha baik itu untuk pekerja yang beragama mayoritas ataupun minoritas, dan kenapa?
4. Apa harapan anda agar pengusaha untuk kedepannya lebih memperhatikan kewajibannya dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja beragama mayoritas maupun minoritas agar bisa sama sama menguntungkan untuk pekerja maupun perusahaan?

B. Pimpinan Perusahaan

1. Seberapa penting memenuhi kewajiban atas pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja yang beragama mayoritas maupun minoritas menurut anda?

2. Apakah anda mengetahui bahwasannya terdapat peraturan yang mengatur terkait kewajiban pengusaha dalam memberikan hak melaksanakan ibadah?
3. Harapan anda untuk kedepannya mengenai pemenuhan hak melaksanakan ibadah bagi pekerja, jika sudah dipenuhi untuk diberikan para pekerja bagaimana?

Dokumentasi Penelitian dengan Pekerja dan Pimpinan Perusahaan



Gambar 1.1 Bersama Bapak Wahyu Gumelar selaku Direktur di CV. Baurexa Garda Persada di perusahaan Kecamatan Jabon Sidoarjo 19 Maret 2022

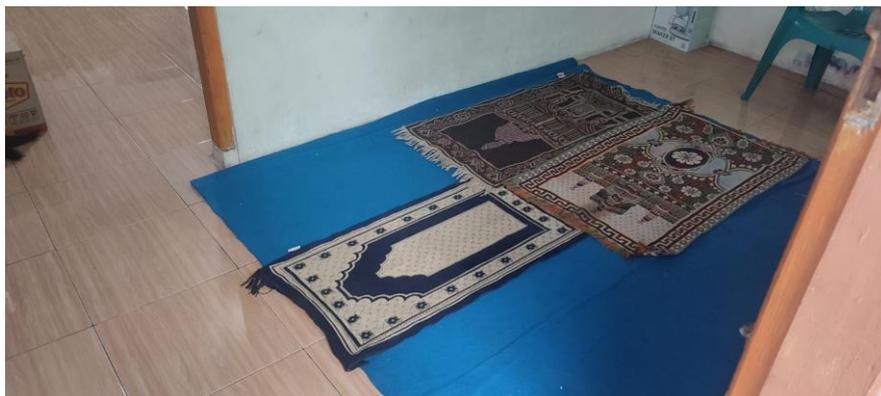


Gambar 1.2 Bersama Bapak Dol Basor selaku Karyawan di CV. Baurexa Garda Persada di perusahaan Kecamatan Jabon Sidoarjo 19 Maret 2022

Dokumentasi Fasilitas Ibadah



Gambar 1.3 Fasilitas Tempat Ibadah CV. Baurexxa Garda Persada



Gambar 1.4 Fasilitas Tempat Ibadah CV. Baurexxa Garda Persada