

**HAK MENUNAIKAN IBADAH BAGI BURUH DI  
KOTA GERBANG SALAM PAMEKASAN  
(Tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang ketenagakerjaan)**

**Moch. Cholid Wardi**

*IAIN Madura*

mochcholid@iainmadura.ac.id

**Abstract**

*This research is trying to delve how the company or the employer put their laborers as human beings who at least pays attention on the three aspects of the employee's right; they are recognition, appreciation and worship. In one side, it cannot be denied that the laborers need the appropriate management, facilities, and salary, but in another side, the employer needs to pay more attention on their needs as human being such as the need to do worship as they believe. There has been an interesting phenomenon about doing the worship for laborers happened in Pamekasan, and it becomes the focus of this research. It is how the laborers' reality deals with the rights to do worship and how is the review of it from the Islamic law and the Labors law's perspectives. Pamekasan with its jargon "Gerbang Salam" should have had a significant role in treating the laborers well deals with worship because theoretically it is legalized by the syara' (Islamic law) and the constitution. This research used qualitative approach with developmental research kind. The result shows that there are some different regulations between one employer to another employers in applying the rights to do worship for the laborers. While from islam's prespective, this reality does not ban the laborers' right to do worship so that it can be categorized as masalah hajiyyah. It is in line with the Labor laws which does not forbid the laborers to do worship. All laborers are given such enough time to do worship although it may be different on it's length in some places because there is no exact regulation on the length of time to do worship in Pamekasan.*

**Key Words:** *Laborers, worship, syari'a, employment.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini hendak menggali bagaimana perusahaan atau pemberi kerja memposisikan pekerjaannya sebagai manusia yang paling tidak menekankan pada tiga aspek yaitu: pengakuan, penghargaan, dan ibadah. Di satu sisi buruh memang membutuhkan kelayakan manajemen, sarana dan upah yang layak, namun di sisi lainnya, pemberi kerja harus memperhatikan kebutuhannya sebagai manusia seperti hak dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan kebutuhannya. Dalam hal ini ada beberapa fenomena menarik yang terjadi di Pamekasan kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan ibadah yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini, yaitu bagaimana realitas perburuhan kaitannya dengan hak menunaikan ibadah dan bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan terhadap realitas tersebut. Pamekasan yang memiliki jargon "Gerbang Salam" seharusnya memiliki peran yang cukup signifikan dalam memperlakukan para buruh utamanya yang berhubungan dengan ibadah karena secara teori mendapatkan legitimasi dari syara' dan Undang-undang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis *developmental research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa kebijakan yang tidak sama antara satu pengusaha dengan pengusaha lainnya dalam menerapkan kebijakan pelaksanaan ibadah bagi para buruh. Sedangkan dalam perspektif hukum Islam, realitas ini tidak sampai mengkebiri pelaksanaan ibadah para buruh sehingga kategorinya masuk pada masalah *hajiyyah*, demikian pula pada aspek Undang-undang ketenagakerjaan yang hingga saat ini tidak ada fenomena pelanggaran ibadah, semua buruh diberi kesempatan kendatipun waktunya tidak sama karena tidak ada kebijakan *penyamaan waktu* dari Pemerintah Kabupaten*

**Kata Kunci:** *Buruh, Ibadah, Syari'ah, Ketenagakerjaan*

#### **A. Pendahuluan**

Setiap individu, utamanya kepala keluarga baik secara syara' maupun dalam realitas sosial senantiasa dituntut untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut dapat terealisasi ketika seseorang bekerja karena dengannya dia mendapatkan upah. Dalam konteks ini adalah bekerja secara mandiri dengan membuka usaha, atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan kepada instansi Pemerintah yang kemudian disebut sebagai pegawai dan kepada instansi swasta yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Dalam bekerja, seseorang tidak hanya memiliki motif ekonomi saja, melainkan terdorong oleh adanya motif spiritual dan ideologis sehingga muncul dorongan untuk bekerja dengan jujur dan rajin karena adanya keyakinan bahwa bekerja itu adalah ibadah. Keyakinan ini berdasarkan

firman Allah dalam Surah al-Baqarah ayat 286 yang menjelaskan tentang kejujuran dan konsistensi berupa pahaladan siksa dari setiap perbuatan yang dilakukan. Surah al-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan orang mukmin untuk bekerja dan akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dikerjakannya. Surah al-Anfal ayat 27 Allah melarang orang mukmin untuk mengkhianati amanah yang telah diberikan kepadanya. Kemudian Rasulullah menjelaskan pola-pola komunikasi dan sosialisasi dengan sesama manusia dalam beberapa teks hadits, utamanya dalam pemenuhan hak terhadap pekerja baik dalam konteks ibadah maupun ekonomi.

Salah satu tema yang diangkat Islam dalam hal ekonomi adalah problematika ketenagakerjaan. Islam berupaya menghapus perbudakan secara sistemik pada saat maraknya jual beli manusia tanpa mempedulikan hak-haknya. Oleh karenanya, Islam memberikan perhatian terhadap problematika ini melalui prinsip pengangkatan hak pekerja termasuk dalam hal upah yang harus didapatkan, diantara prinsip tersebut adalah kemerdekaan, kemuliaan derajat, anti diskriminasi, dan kelayakan upah.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Temuan awal dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data di Kabupaten Pamekasan yang memiliki jargon Kota Gerbang Salam berupa pembatasan waktu ibadah bagi buruh. Para buruh dibatasi dengan waktu dalam menunaikan ibadah shalat lima waktu. Mereka akan diberi sanksi jika melanggar aturan perusahaan. Realitas ini sangat bertolak belakang dengan jargon yang diusung sehingga menarik untuk diteliti apakah memang pembatasan tersebut melanggar hak menunaikan ibadah? Apakah Pemerintah Kabupaten Pamekasan sudah mengetahui hal tersebut? Apakah pengusaha tidak paham terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan utamanya tentang pemenuhan hak menunaikan ibadah atau sudah mengetahui akan tetapi mengabaikannya? Apakah peraturan perundang-undangan tersebut sudah jelas memuat konsep pemenuhan hak ibadah atautkah masih memerlukan peraturan tambahan berupa Perda yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut yang hendak penulis dalami datanya kemudian membahasnya secara sistematis sehingga muncul luaran berupa simpulan dan rekomendasi bagi para pengusaha dan Pemerintah Daerah seluruh Indonesia utamanya di Kabupaten Pamekasan

## B. Kajian Teori

*Al-Hukmu al-Syar'iyu* atau lebih familier diistilahkan dengan hukum syara' berasal dari kata "*hukum*" dan "*syara'*". Kata hukum merupakan bahasa Arab yang berarti memutuskan, menetapkan dan menyelesaikan.<sup>1</sup> Kata "*hukum*" dan kata lain yang berakar pada kata tersebut terdapat dalam 88 tempat dalam al-Qur'an yang tersebar ke dalam beberapa Surah. Secara definitif, hukum berarti seperangkat peraturan tentang tingkah laku manusia yang ditetapkan dan diakui oleh satu Negara atau kelompok masyarakat, berlaku dan mengikat seluruh anggotanya.

Sedangkan kata "*syara'*" berarti jalan yang biasa dilalui air.<sup>2</sup> Mafhum yang dimaksud adalah jalan yang dilalui manusia untuk sampai kepada Allah. Kata "*syara'*" disebutkan sebanyak 5 kali dalam al-Qur'an yang maknanya mengarah kepada ketentuan atau jalan yang harus ditempuh.

Apabila dua istilah tersebut digabungkan, maka akan bermakna seperangkat peraturan berdasarkan ketentuan Allah tentang tingkah laku manusia yang diakui dan diyakini berlaku serta mengikat untuk semua umat yang beragama Islam.<sup>3</sup> Pengetahuan tentang hukum syara' merupakan hasil nyata dari pengetahuan terhadap fiqh dan ushul fiqh. Produk dari dua ilmu ini adalah pengetahuan tentang *syar'i* menyangkut tingkah laku manusia *mukallaf*.

Ulama ushul fiqh dan ulama fiqh memiliki pandangan yang berbeda tentang "*hukum syara'*". Ulama ushul mengarahkan pandangannya terhadap metode pengenalan dan sumber yang digunakan, sedangkan ilmu fiqh lebih menekankan pada aspek rumusan yang diimplementasikan dalam kehidupan nyata.<sup>4</sup> Oleh karenanya, menurut ulama ushul fiqh, *hukum syara'* adalah khitab Allah yang berkaitan dengan perbuatan *mukallaf* baik berupa tuntutan, pilihan maupun ketentuan-ketentuan. Sedangkan ahli fiqh berpendapat bahwa *hukum syara'* adalah sifat yang merupakan pengaruh atau akibat dari titah Allah terhadap orang *mukallaf*.

*Khitab Allah* terdiri dari dua hal, yaitu *mansub mubasyarah* dan *bi al wasitah*. *Mansub mubasyarah* merupakan titah Allah yang sifatnya langsung yang dalam konsteks ini berupa al-Qur'an. Sedangkan *bi al wasitah* adalah titah Allah yang disampaikan melalui wawancara seperti Sunnah.<sup>5</sup> Para ulama juga berpendapat bahwa hasil ijtihad masuk dalam kategori *Khitab Allah bi al Wasitah* karena disamping dasar yang digunakan adalah al-

---

<sup>1</sup> Louis, Al-Ma'luf, *al-Munjid fi al-Lughah wa al-A'lam* (Beirut: Dar al-Fikr, 1986), hlm., 146.

<sup>2</sup> Ibid., hlm., 382.

<sup>3</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 1* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001), hlm., 51.

<sup>4</sup> Muhammad Abu Zahrah, *Ushul Fiqh* (Beirut: Dar al Fikr al 'Arabi, 1958), hlm., 26.

<sup>5</sup> Wahbah al Zuhayli, *Ushul al Fiqh al Islami*> Vol 1 (Beirut: Dar al Fikr, 1998) hlm., 38-39.

Qur'an dan Sunnah juga terkait dengan konsep *maqashid al syari'ah* yang menjadi bidikan utama dalam ijtihad.

Hukum dalam Islam terbagi menjadi dua, yaitu *hukum taklifi* dan *hukum wadh'i*.<sup>6</sup> *Hukum taklifi* adalah hukum yang memuat beban untuk berupa tuntutan mengerjakan atau tuntutan meninggalkan. Yang termasuk dalam kategori *hukum taklifi* adalah wajib, mandub, haram, makruh dan mubah. Sedangkan *hukum wadh'i* adalah titah Allah yang sifatnya tidak langsung pada perbuatan *mukallaf* akan tetapi berupa ketentuan yang berkaitan dengan perbuatan *mukallaf*. Diantara *hukum wadh'i* adalah sebab, *syarat, mani', sahha, fasid* atau *butlan, 'azimah* dan *rukhsah*.

Berdasarkan keterangan di atas, jelas bahwa ibadah masuk pada kategori *hukum taklifi*. Hal ini didasarkan pada konteks ibadah yang bersifat wajib dan sunnah. Ibadah wajib adalah ibadah yang harus dilakukan oleh *mukallaf* berdasarkan titah Allah, diberi pahala bagi yang mengerjakan dan mendapat siksa bagi yang meninggalkan. Salah satu ibadah yang diwajibkan oleh Allah adalah shalat, puasa, zakat dan haji. Sedangkan ibadah sunnah adalah ibadah yang dituntut melakukannya akan tetapi tidak ada konsekuensi logis bagi yang meninggalkannya. Tidak adanya konsekuensi bagi yang tidak melakukannya dikarenakan tidak pastinya tuntutan untuk melakukan. Salah satu ibadah yang disunnahkan oleh Allah adalah shalat tahajjud, shalat witir, shalat qabliyah dan ba'diyah, shadaqah dan lain sebagainya.

Kenyataan bahwa buruh adalah manusia menimbulkan beberapa masalah dan kekeliruan apabila digunakan dalam analisis ekonomi. Pertama, tidak dapat membedakan antara manusia sebagai buruh dan bukan buruh. Dalam analisis ekonomi perbedaan ini seringkali amat penting, sebagai contoh dalam menganalisis sebuah perusahaan, perlu dibedakan antara perusahaan besar dan wiraswasta, antara pengusaha dan buruh yang pada hakekatnya adalah sama.<sup>7</sup> Sebagai contoh lain apabila manusia dibedakan menurut jenis pendapatan, maka dibagi menjadi kelompok yang menerima pendapatan buruh dan pendapatan bukan buruh. Kedua, dengan menganggap buruh dan manusia adalah sama, maka isu hak milik terhadap buruh menjadi kabur. Sebagai contoh seorang penyalur tenaga kerja (buruh) yang menjual buruh kepada perusahaan, apakah ia juga menjual hak milik terhadap diri para buruh. Menganggap buruh adalah faktor pengeluaran berarti buruh tunduk kepada pemilik perusahaan yang artinya bahwa ada manusia yang tunduk kepada manusia lain. Dengan demikian umat Islam akan kembali kepada konsep perbudakan yang telah dihapuskan oleh Islam.

---

<sup>6</sup> Ibid., hlm., 42.

<sup>7</sup> Setiawan Bin Lahuri, Perlindungan Islam Terhadap Buruh, *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 2 2013.

## *Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

Islam menganjurkan manusia untuk bekerja guna mendapatkan upah sebagaimana firman Allah dalam Surah al-Thalaq ayat 6:

*"Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya". (Q.S. al-Thalaq: 6)*

Islam memberikan perhatian terhadap masalah ketenagakerjaan khususnya terkait hak-hak pekerja maupun sistem pengupahannya. Diantara firman Allah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah: Surah al-Baqarah ayat 286:

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya". (Q.S. al-Baqarah: 286)*

Berdasarkan ayat di atas, Allah memberikan ancaman bagi manusia yang tidak profesional dalam melakukan sesuatu. Allah akan membalas dari apa yang sudah dilakukan oleh manusia, memberikan pahala atas kebajikan yang telah dilakukan dan memberikan siksanya terhadap kejahatan yang telah dilakukan.<sup>8</sup> Artinya, dalam melakukan apapun, manusia selalu dimintai pertanggung jawaban oleh Allah sehingga mereka dituntut untuk selalu mengerjakan sesuatu yang diperbolehkan oleh Allah dan menjauhi apa-apa yang dilarangNya. Surah al-Taubah ayat 105:

*"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. al-Taubah: 105)*

Konten ayat ini hampir sama dengan ayat sebelumnya dimana Allah memberikan peringatan terhadap orang-orang yang bekerja untuk senantiasa mengikuti peraturan Allah karena nanti di alam kubur dan hari kiamat, seluruh perbuatannya di dunia akan dipelihatkan oleh Allah. Jika amal perbuatan itu baik, maka mereka akan merasa bahagiaakan tetapi sebaliknya, jika perbuatan tersebut jelek maka mereka akan menyesal.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Wahbah, Al-Zuhayli, *al-Tafsir al-Munir fi al-'Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj* Vol 2 (Kairo: Dar al-Kutub al-Ma'asir, 1991), hlm., 145.

<sup>9</sup> Al-Syaukani. *Fath al-Qadir* Vol 1 (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1997), hlm., 379.

Menurut Quraisy Syihab dalam tafsirnya, perbuatan manusia di dunia akan diperlihatkan kepada Rasulullah dan orang-orang mukmin kemudian mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Surah al-Anfal ayat 27:

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.*  
(Q.S. al Anfal: 27)

Ayat di atas memerintahkan setiap mukmin untuk senantiasa memegang teguh amanat yang diberikan kepadanya. Mereka dilarang untuk melakukan pengkhianatan terhadap apa yang telah diamanatkan.<sup>10</sup> Dalam konteks ini, bekerja tidak hanya menuntut hak akan tetapi juga harus menjalankan kewajiban untuk menjaga rahasia perusahaan ataupun melakukan sesuatu yang sifatnya dapat merugikan perusahaan.

Islam sangat memperhatikan masalah ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan adanya upaya penghapusan perbudakan di muka bumi ini. Ada empat prinsip yang ditekankan Islam dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, yaitu: Kemerdekaan, Kemuliaan derajat, Keadilan dan anti diskriminasi, Kelayakan upah.

Secara eksplisit prinsip-prinsip tersebut tertuang dalam *maqashid al syari'ah* yang menjadi tujuan utama *syari'ah* Allah agar tercipta kebaikan bagi manusia yang terkandung dalam teks-teks *syari'ah*. Konsep tersebut tertuang dalam lima upaya pemeliharaan, yaitu: memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik yang diterbitkan tahun 2015 mencapai 120 juta. Jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan dasar kebijakannya dalam bentuk Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak dalam beribadah dalam peraturan tersebut, setiap pekerja diberikan hak untuk menunaikan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: *“Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”*. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama Islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan shalat pada saat jam kerja dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan ibadah haji. Sedangkan bagi pekerja yang beragama selain Islam dapat melaksanakan ibadah sesuai dengan ketentuan agamanya masing-masing.

Dalam penjelasan Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu

---

<sup>10</sup> Ibid., hlm., 503

menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Peraturan penguat lainnya termaktub dalam UU HAM Pasal 22 dijelaskan: (1) Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu. (2) Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Dengan demikian, maka secara hukum pekerja mempunyai hak menjalankan ibadah seperti shalat lima waktu dan shalat jumat. Dengan adanya hak yang melekat tersebut, maka pengusaha wajib memenuhi atau memberikannya. Apabila pengusaha tidak mau memberikan maka hal tersebut dapat dituntut agar memenuhi hak menjalankan ibadah. Apabila tidak dilaksanakan, maka pengusaha tersebut patut diduga telah melakukan perbuatan melanggar hukum dan hak asasi manusia. Upaya hukum yang dapat dilakukan adalah dengan melaporkan permasalahan tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan atau mengadukannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) Indonesia.

### **C. Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *qualitative research*.<sup>11</sup> Data yang dikumpulkan berbentuk kualitatif dalam arti data bukan dalam bentuk angka baik interval, ordinal maupun data diskrit sekaligus berusaha menggambarkan realitas sebagaimana adanya.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah *developmental research*, yakni studi deskriptif analisis<sup>12</sup> dengan ragam penelitian kasuistik<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan *setting* fenomena yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti, dan setiap kejadian merupakan sesuatu yang unik dan berbeda dengan yang lain karena adanya perbedaan konteks. Periksa Basrowi dan Sukidin, *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro* (Surabaya: Insan Cendekia, 2002), 2. Menurut Muhadjir, pendekatan kualitatif dilandasi oleh filsafat fenomenologi sehingga melahirkan beberapa istilah seperti naturalistik oleh Guba, fenomenologi oleh Bogdan dan interaksi simbolik oleh Blumer. Metode ini disebut naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam situasi yang wajar (*natural setting*) dan disebut kualitatif karena pengumpulan datanya bersifat kualitatif. Lihat Imron Arifin, ed., *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan keagamaan* (Malang: Kalimasahada Press, 1996), hlm., 4. lihat juga S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 1988), hlm., 24.

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm., 9.

<sup>13</sup> Ciri khas penelitian kasus adalah [a] Sasaran penelitiannya dapat berupa manusia, peristiwa, latar dan dokumen. [b] Sasaran-sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian sebagaimana telah dipaparkan di muka, maka penelitian ini termasuk dalam kategori *empirik* sehingga diperlukan corak penelitian yang bersifat holistik yang mementingkan perspektif emik dan mendalam.

#### **D. Temuan**

*Realitas empiris hak menunaikan ibadah bagi buruh di Kota Gerbang Salam Pamekasan*

Perburuhan di Indonesia merupakan masalah yang sangat menarik dan selalu aktual untuk dicermati. Salah satu sebab yang menjadikan masalah perburuhan terangkat kembali ke permukaan akhir-akhir ini dan dapat disejajarkan dengan masalah-masalah nasional strategis lainnya adalah terjadinya gelombang "tuntutan yang terus menerus dan bergantian antara daerah yang satu dengan daerah yang lain serta adanya kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun.

Pada awal tahun 1994 saja telah terjadi serentetan pemogokan buruh, terutama di daerah Jabotabek, Karawang, Bandung dan Surabaya, bahkan kota Solo yang selama ini relatif tenang tak luput dari kasus pemogokan buruh. Pemicu dari derasnya gelombang aksi kebanyakan masih diwarnai masalah normatif berupa kenaikan upah (penyesuaian dengan ketentuan Upah Minimum Regional), jaminan kesehatan dan keselamatan, libur hari besar, cuti haid, uang makan, sarana ibadah, waktu shalat Jum'at dan hak kemerdekaan berserikat. Ketika problematika perburuhan di Indonesia sudah terjadi sejak saat itu, akan semakin kompleks fenomenanya pada saat ini mengingat semakin lama, kebutuhan setiap individu baik yang bersifat finansial maupun spiritual semakin kompleks. Saat ini muncul omnibus law yang mendapatkan penolakan dari para buruh karena dinilai kurang pro terhadap mereka (Baca: Omnibus Law). Kesimpulannya bahwa buruh di Indonesia masih memiliki beberapa problem semisal pengupahan, susahny lapangan pekerjaan, tunjangan sosial dan kesehatan, pemenuhan kebutuhan hidup dan kesejahteraan, termasuk kebutuhan spiritual.<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa data yang didapatkan dari penelitian, dapat diketahui bahwa rata-rata waktu yang diberikan oleh pengelola Swalayan adalah 15 menit dan mayoritas mereka merasa cukup dengan ketentuan waktu tersebut, ketentuan ini tidak berlaku pada karyawan pada hari Jumat yang diberi kebebasan untuk menunaikan ibadah shalat Jumat selama 1 jam dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Kendatipun

---

dengan maksud untuk memahami berbagai kaitan yang ada diantara variabel-variabelnya. Periksa Imron Arifin, ed. *Penelitian Kualitatif ...*, hlm., 57.

<sup>14</sup> Informasi seputar "buruh" bisa dilihat pada tag line:  
<https://www.detik.com/tag/buruh>

## *Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

demikian ada beberapa karyawan yang merasa keberatan dengan pembatasan waktu tersebut karena dinilai kurang memadai apalagi ketika terdapat antrian di toilet dan ramainya pengunjung yang susah mengambil jeda waktu.

Perlu diketahui bahwa pada bulan-bulan sebelumnya peneliti sempat bincang santai dengan beberapa karyawan super market (swalayan) bahwa waktu menunaikan ibadah mereka adalah 10 menit. Tidak diketahui secara pasti ada perubahan peraturan atau karena saat itu peneliti tidak memperkenalkan diri sehingga perlu dicari informasi lebih lanjut. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian pada beberapa buruh di Kabupaten Pamekasan, diantaranya adalah: Buruh Super Market dan Mini Market (Indomart, Alfamart, ABC, Golde Sweet), buruh pabrik (Pabrik Rokok, Home Industri Batik, Pabrik Tahu, Pabrik Garam).

Data lain yang perlu disampaikan adalah hasil observasi peneliti pada Kasir yang saat itu terlambat menunaikan ibadah shalat Maghrib karena kondisi ramai pengunjung dan Karyawan penggantinya tidak kunjung datang karena ada antrian di kamar mandi. Karyawan di kasir tersebut bergumam bahwa kemarin hal serupa juga terjadi sehingga dia merasa kesal. Kondisi ini sebenarnya menurut karyawan lain bisa diatasi dengan menghentikan pelayanan untuk sementara waktu karena Kasir memiliki hak untuk melakukan hal itu. Peneliti tidak paham dan perlu pengamatan lanjutan mengapa Kasir ini tidak memanfaatkan fasilitas yang dimilikinya untuk segera menunaikan ibadah shalat agar tidak terjadi perbuatan melalaikan kewajibannya sebagai orang Islam. Namun setelah ditelusuri ternyata tidak adanya kebijakan pengaturan yang baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan yang saat itu bertugas (menunggu karyawan pengganti) tidak bisa melaksanakan ibadah untuk menghindari panjangnya antrian. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya kebijakan pengaturan yang detail tentang pelaksanaan ibadah bagi buruh di tempat tersebut.

Terdapat kebijakan berbeda antara satu Karyawan dengan Karyawan lainnya. Sehingga bagi karyawan yang ada di dalam (penjaga barang SPG, kasir dan karyawan lainnya) diberi batasan waktu yaitu 15 menit, sementara Juru Parkir tidak diberi batasan selama ada yang menggantikan tugasnya. Kondisi ini didasarkan pada spesifikasi tanggung jawab yang dibebankan pada masing-masing karyawan.

Di samping itu, terdapat perbedaan antara satu tempat kerja dengan tempat kerja lainnya. Tempat kerja yang siangya hanya diberi waktu istirahat (tidak tutup), mensiasati pekerjaanya untuk melakukan ISHOMA (Istirahat Shalat Makan) secara bergantian sesuai dengan jadwal kedatangannya. Sementara ada tempat kerja yang memberlakukan penutupan kemudian dibuka kembali sore harinya sehingga para

karyawan tidak dibatasi waktu untuk istirahat dan melaksanakan aktifitas ibadahnya. Menurut hemat peneliti, model yang kedua terkesan lebih islami kendatipun tidak dapat digeneralisasi bahwa pemiliknya adalah seorang Muslim karena fakta di lapangan, swalayan yang menerapkan sistem ini justru seorang non muslim.

Data lain yang peneliti dapatkan di lapangan, waktu yang diberikan pada karyawan dan karyawan berbeda. Bagi karyawan 10 menit sedangkan karyawan 15 menit dengan pertimbangan perempuan membutuhkan waktu yang lebih lama karena ditambah dengan masalah dandanannya. Satu hal yang penting untuk ditindaklanjuti adalah kebijakan masuk kerja pada Hari Besar Keagamaan semisal Idul Fitri dimana mereka tidak diberikan masa cuti sehingga harus tetap masuk kerja. Data ini akan peneliti konfirmasi pada pihak terkait semisal Dinas Ketenagakerjaan dan pihak manajemen sendiri.

Setelah mendatangi beberapa Swalayan besar di Kabupaten Pamekasan, peneliti mendatangi beberapa perusahaan besar. Lokasi ini peneliti pilih karena pada perusahaan kecil menengah pengaturannya masih bersifat kekeluargaan sehingga tidak diberlakukan jam kerja yang spesifik, misalnya di perusahaan petis, batik, tahu. Sementara di perusahaan besar ada spesifikasi aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya.

Pada beberapa perusahaan, kebebasan melakukan ibadah bagi buruh yang beragamnya Islam pada perusahaan di Kabupaten Pamekasan cenderung lebih fleksibel ketika dibandingkan dengan para karyawan yang bekerja di swalayan. Mereka yang bekerja di sebuah perusahaan dapat memanfaatkan waktu untuk mengerjakan shalat dzuhur pada saat istirahat siang dan melaksanakan shalat Ashar di rumah karena jam kerja mereka sampai dengan jam 16.00 sampai dengan 16.30.

Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti menggali data dengan cara mengkonfirmasi pihak-pihak terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan serta pihak manajemen swalayan sendiri sehingga didapatkan data yang lebih valid dan tidak cenderung sepihak dengan harapan akan menemukan titik temu antara pekerja dan pengelola sebuah usaha.

Berdasarkan keterangan kepala Dinas Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan tersebut bahwa belum ada masalah yang dilaporkan kepada Dinas kaitannya dengan hak melaksanakan ibadah bagi buruh di Kabupaten Pamekasan. Dinas secara struktural memang menunggu laporan yang datang dari pihak-pihak yang merasa dirugikan karena ketika tidak ada laporan Dinas tidak dapat melakukan tindak lanjut atas masalah tersebut.

Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pamekasan juga menjelaskan bahwa beberapa kebijakan yang diterapkan dalam kontrak kerja maupun kebijakan lainnya merupakan keputusan bersama antara Disnakertrans, Apindo dan SPSI (Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Adanya pertemuan rutin antar tiga pihak tersebut yang dalam beberapa aspek memuat kesepakatan, maka masalah yang muncul akibat tidak terpenuhinya hak dan kelalaian pelaksanaan kewajiban.

#### **E. Pembahasan**

Masalah perburuhan semakin menarik dan penting untuk dikaji apabila dikaitkan dengan realitas masyarakat Islam Indonesia umumnya dan masyarakat Pamekasan khususnya yang menjadi obyek kajian dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan mayoritas pekerja adalah mereka yang beragama Islam. Beberapa problem yang muncul ke permukaan adalah berkaitan dengan buruh yang notabene beragama Islam. Pertanyaan besarnya adalah apakah unsur-unsur kemanusiaan dan moralitas agama sebagai landasan sistem kesadaran masyarakat muslim sudah menjadi menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kebijakan yang dalam hal ini pengelola tidak secara keseluruhan beragama Islam. Namun tesis ini tidak dapat dijadikan sebagai rujukan karena tidak dapat dipastikan bahawa pengelola yang juga beragama Islam memperhatikan kepentingan pekerja muslim secara komprehensif, begitu juga sebaliknya pengelola non muslim tidak dapat digeneralisir sebagai pihak yang tidak memperhatikan kepentingan pekerja muslim. Kebijakan yang peneliti maksud di sini adalah pertian terhadap kebutuhan pekerja terutama dalam masalah hubungannya dengan Pencipta yaitu ibadah.

Argumen yang hendak dibangun dalam konteks ini adalah bahwa Islam merupakan agama yang membawa misi keadilan kepada seluruh manusia dan sangat memperhatikan masalah hak-hak pekerja. Prinsip-prinsip keadilan Islam yang bersifat universal menjadi acuan teori untuk membedah permasalahan ini dan akan menjadi bangunan konseptual paradigmatic yang memberikan sumbangan pemikiran dalam ranah Ilmu Pengetahuan, bahkan kontributif untuk mewujudkan perlindungan Pekerja yang sampai sekarang masih menjadi polemik. Artinya bahwa ketika para pengelola sudah sesuai dengan konsep Islam dalam menentukan kebijakan bagi pekerjanya, maka dapat dipastika seluruh hak pekerja akan terpenuhi secara maksimal.

Islam hadir di muka bumi menawarkan sistem sosial yang adil dan bermartabat, salah satunya dalam sistem perburuhan, yang di dalamnya mencakup hubungan majikan dan buruh. Islam memiliki prinsip-prinsip yang memandu dalam hubungan buruh dan majikan, yaitu prinsip

kesetaraan (*musawah*) dan keadilan (*'adalah*). Dalam prinsip kesetaraan Islam memposisikan majikan dan pekerja pada posisi yang setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang saling membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam bentuk tenaga di satu sisi dan upah di sisi lain, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing. Sedangkan prinsip keadilan (*'adalah*), yaitu memberikan sesuatu sesuai dengan haknya atau dalam konteks ini, menempatkan para pihak untuk memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi kewajibannya.

Kedua prinsip tersebut seharusnya menjadi pijakan untuk membangun konsep ideal hubungan antara pekerja dengan majikannya. Sehingga konsep hubungan kerja yang ideal dalam konteks ini adalah hubungan kerja yang bersifat kemitraan berbasis prinsip kesetaraan dan keadilan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing, sebagaimana yang diinginkan oleh Islam.

Dalam konsep fiqh, istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan pekerja dan majikan adalah *al-ajir* dan *al musta'jir*. Dua kata itu berasal dari akar kata yang sama yaitu "*ajara*", yang berarti "*saling memberi balasan setimpal*" atau *mukafa'ah*. Islam menggambarkan hubungan pekerja dan majikan sebagai "*'alaqatun ma'nawiyah imaniyah*", atau hubungan kemanusiaan yang dibangun atas nilai-nilai keimanan. Hubungan pekerja dan majikan bukan hubungan "atas-bawah" yang dibangun atas dasar kekuasaan (*siyadiyah*), materialistik (*madiyah*), dan eksploitatif, sebagaimana fenomena yang terjadi saat ini. Karena dalam hubungan seperti ini, pekerja berada pada posisi lemah (*dha'if*) dan dilemahkan (*mustad'afin*).<sup>15</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dan majikan seharusnya dibangun atas dasar kemitraan, sehingga hubungan tersebut merupakan hubungan yang anti diskriminasi, anti eksploitasi dan anti kekerasan. Islam memotivasi agar para majikan dalam hubungan kerja bersikap *tawadu'* dan berwibawa dengan buruh. Sebagaimana Sabda Rasulullah, yang artinya:

*"Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya."* (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568).

Islam bahkan melarang dan memberi peringatan keras kepada para majikan yang mendzalimi pembantunya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah, yang artinya:

*"Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun*

---

<sup>15</sup> Imam Nakha'i, *Islam Wajibkan Negara Melindungi Hak-hak PRT*, dalam Swara Rahima No. 28 Agustus 2009, hlm. 15.

## *Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

*dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai)."* (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442)

Islam juga menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Aisyah menceritakan, yang artinya:

*"Rasulullah SAW tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak."* (HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786).

Hubungan kerja yang bersifat kemitraan tersebut, hanya akan terwujud apabila masing-masing pihak saling memahami dan sadar akan hak dan kewajiban masing-masing. Islam memberikan acuan mengenai hak-hak buruh, yang bisa dijadikan sebagai landasan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan antara kedua pihak. Hak-hak tersebut, antara lain:<sup>16</sup>

*Pertama*, hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Perlakuan Rasulullah SAW terhadap para budak dan pembantunya sangat baik dan manusiawi, bahkan tidak pernah mengucapkan kata-kata menyakitkan hati. Nabi bersabda, yang artinya:

*"Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian."* (HR. Bukhari)

Dalam konteks ini, Nabi SAW menyebut pembantu sebagai saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudaranya.

*Kedua*, hak untuk mendapat upah dan derajat kehidupan yang layak termasuk hak akan kesehatan, kesejahteraan, dan masa depan yang lebih baik. Nabi Muhammad SAW bersabda, yang artinya:

*"Ada tiga golongan yang menjadi musuh-ku di hari Kiamat nanti. Orang yang memberi (jaminan) atas nama-ku, lalu ia berkhianat. Orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya. Dan orang yang menyewa pekerja dan meminta pekerja itu untuk melaksanakan seluruh tugasnya, namun tidak memberikan upahnya"*. (HR. Bukhari 2114 dan Ibn Majah 2442).

Beliau juga menyerukan menyegerakan penunaian hak upah pada para buruh. Nabi SAW bersabda, yang artinya:

*"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."* (HR. Ibn Majah).

*Ketiga*, hak untuk memperoleh pendidikan dan keterampilan, memperoleh informasi dan menyuarakan keadilan. Umar Bin Khattab memandang pentingnya memberikan keterampilan dan pendidikan sehingga mereka dapat meningkatkan taraf kehidupannya, lebih

---

<sup>16</sup> Ammi Nur Baits, "Hak-hak Buruh Dalam Islam", dalam [www.konsultasisyariah.com](http://www.konsultasisyariah.com), diakses tanggal 17 Mei 2017.

mandiri, kelak pada akhirnya tidak lagi tergantung kepada majikannya. "*Barangsiapa mempunyai jariah (pembantu),*" kata beliau, "*maka hendaknya ia mengajarnya dan berbuat baik kepadanya*". Mereka yang berbuat demikian, akan mendapat dua pahala. Pertama, pahala telah memberi pelajaran. Dan kedua, pahala karena memandirikannya."

*Keempat*, hak untuk tidak diberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Nabi SAW bersabda, yang artinya:

*"Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka."* (HR. Bukhari).

Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi SAW bersabda:

*"Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu."* (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth).

Berdasarkan seluruh keterangan di atas, dalam Islam terdapat pedoman yang dapat dijadikan sebagai standarisasi dalam memberikan kebijakan terhadap pekerja, yaitu:

1. Memposisikan pekerja sebagai saudara
2. Larangan memberikan tugas melebihi kemampuan pekerja
3. Memberikan gaji tepat waktu
4. Larang berbuat dzalim terhadap pekerja
5. Meringankan beban para pekerja
6. Majikan harus bersikap tawadhu' terhadap pekerjanya
7. Tidak berbuat kasar baik secara fisik maupun psikis
8. Senantiasa berbuat adil terhadap pekerja
9. Memberikan pendidikan yang baik untuk perkembangan pengetahuan pekerja

Hak-hak sebagaimana tersebut di atas, akan berjalan dengan seimbang (adil dan setara), apabila diringi dengan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kewajiban pekerja dalam konteks ini, antara lain:

*Pertama*, bertanggung jawab terhadap upah yang diminta sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya. Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab; perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam Surah al Zukhruf ayat 23.

*Kedua*, keseriusan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tupoksi yang sudah ditentukan; *Ketiga*, melaksanakan perintah majikan sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati. Apabila majikan melakukan penyimpangan terhadap atau tupoksi yang sudah

### *Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

ditentukan, maka pekerja tidak wajib mentaatinya dan; *Keempat*, menjaga dan memelihara seluruh aset serta rahasia perusahaan.<sup>17</sup>

Implikasi konsep hubungan kerja yang diawali dengan kontrak kerja yang jelas, transparan dan berkeadilan, menjadikan pekerja memiliki *bargaining position* yang setara dan saling menguntungkan (simbiosis mutualisme), antar keduanya. Disinilah letak keadilan Islam yang bersifat universal, sehingga tidak hanya berpihak kepada golongan lemah, yang dalam konteks ini adalah pekerja, tetapi juga terhadap para majikan.

Seluruh penjelasan mengenai hubungan pekerja dan pengelola perusahaan sebagaimana diungkapkan di atas, sejatinya mendorong pengelola atau majikan untuk memenuhi seluruh hak pekerja termasuk di dalamnya adalah hak dalam menunaikan ibadah yang merupakan konsep pertama dan utama dalam konteks *maqasid al shari'ah*. Ada 5 maksud syara' yang harus dipelihara dalam Islam, yaitu: memelihara agama, jiwa, keturunan, akal dan harta.

### *Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan*

Perbincangan tentang hak bagi pekerja dan hak atas pekerjaan merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional.

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja semakin disadari merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak-hak pekerja dapat membuat para pekerja tidak betah, tidak atau kurang disiplin, kurang atau tidak memiliki komitmen serta kurang atau tidak loyal kepada lembaga tempat dia bekerja.

Dalam kaitannya dengan hak melaksanakan ibadah bagi buruh, secara tegas tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan

---

<sup>17</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam* (Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007), hlm. 10.

rangkaian hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang salah satunya terkait dengan hak melaksanakan ibadah.

Secara spesifik Pasal 80 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: *"Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya"*. Dalam penjelasannya, undang-undang ini mengamanatkan kepada para pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada para pekerjanya untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh agama yang dianutnya. Yang dimaksud dengan kesempatan secukupnya dalam undang-undang ini yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja atau buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Hak melaksanakan ibadah termasuk ibadah shalat Jumat bagi yang beragama Islam merupakan hak asasi yang melekat pada diri seorang pekerja. Hal tersebut tidak hanya dilindungi oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, akan tetapi juga oleh Konstitusi Republik Indonesia dan Undang-undang Hak Asasi Manusia. Hal tersebut sebagaimana tertuang pada Pasal 28 D ayat 2 dan Pasal 28 E ayat 1 Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia tertuang pada Pasal 22 ayat 1 dan 2.

Dalam pasal 28 D ayat 2 Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa: *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."* Sedangkan pada Pasal 28 E ayat 1 Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa: *"Setiap orang bebas 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"*.

Sedangkan pada pasal 22 ayat 1 Undang-undang Hak Asasi Manusia tertuang bahwa: *"Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu"*. Kemudian pada ayat 2 dinyatakan: *"Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu"*.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perspektif hukum positif, pekerja atau buruh memiliki hak untuk menjalankan ibadah seperti shalat tanpa ada perbedaan antara pekerja kontrak maupun yang sudah tetap. Dengan adanya hak yang melekat dan dilindungi oleh Undang-undang tersebut, maka pihak pengelola atau pemilik usaha diwajibkan untuk memenuhi atau memberikannya, jika tidak dilakukan

## *Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

maka pekerja atau buruh memiliki hak untuk menuntut pengelola atau pemilik usaha agar dapat memenuhi hak menjalankan ibadah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Apabila tidak dilaksanakan, maka pengusaha tersebut patut diduga telah melakukan perbuatan melanggar hukum dan hak asasi manusia. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam konteks ini adalah dengan melaporkan permasalahan tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan yang melingkupi wilayah pekerja atau buruh dan/atau mengadukannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) Indonesia. Kendatipun demikian, musyawarah merupakan alternatif solusi yang lebih baik daripada permasalahan tersebut diserahkan kepada pihak yang berwenang.

Sebagai manusia, kaum buruh atau pekerja memiliki kebutuhan yang sama dengan kaum lainnya tidak terkecuali dengan majikan atau pemilik usaha. Kebutuhan mereka tidak hanya berupa materi yang bisa diselesaikan dengan upah, melainkan kebutuhan lainnya semisal hubungan dengan Tuhannya (*habl min Allah*) yang dalam konteks ini adalah beribadah kepadanya. Selain itu mereka juga memiliki keinginan untuk dipenuhinya kebutuhan psikis seperti pengakuan, penghargaan dan keadilan. Konsep ini sesuai dengan apa yang terkandung dalam al-Qur'an dan al Hadits, yaitu: Memposisikan pekerja sebagai saudara, larangan memberikan tugas melebihi kemampuan pekerja, memberikan gaji tepat waktu, larangan berbuat dzalim terhadap pekerja, meringankan beban para pekerja, majikan harus bersikap *tawadhu'* terhadap pekerjanya, tidak berbuat kasar baik secara fisik maupun psikis, senantiasa berbuat adil terhadap pekerja, memberikan pendidikan yang baik untuk perkembangan pengetahuan pekerja. Seluruh konsep tersebut terangkum dalam *al 'adalah* dan *al musawah*.

Kebutuhan buruh sebagai manusia pada umumnya tidak hanya sandang, pangan dan papan yang dapat dipenuhi dengan upah yang didapatkan dari apa yang sudah dia kerjakan, melainkan lebih dari itu, mereka juga membutuhkan terpenuhinya kebutuhan psikis seperti pengakuan, penghargaan dan ibadah.

Pamekasan sebagai Kabupaten yang memiliki jargon "Kota Gerbang Salam" harus memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan para buruh dalam hal pemenuhan waktu pelaksanaan ibadah. Hal ini bertolak dari makna Gerbang Salam (Gerakan Pembangunan Masyarakat Islami) merupakan sebuah gerakan yang hendak membumikan nilai-nilai keislaman di Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di lapangan, bahwa realitas empiris hak menunaikan ibadah bagi para buruh secara umum dapat dikatakan sudah cukup baik. Kondisi ini didasarkan pada tidak adanya laporan kepada Dinas Ketenagakerjaan maupun kepada Serikat Buruh Seluruh Indonesia, berupa

keberatan terhadap peraturan pemilik usaha dalam memberikan kesempatan beribadah kepada para pekerjanya.

Pemenuhan hak melaksanakan ibadah di Kabupaten Pamekasan menurut data yang sudah di dapatkan dibagi menjadi beberapa kategori: *Pertama*, pemilik usaha memberikan waktu 15 menit bagi karyawan dan karyawan dengan sistem finger print untuk mengetahui waktu yang digunakan. Sistem pelaksanaannya dilaksanakan secara bergantian agar tidak terjadi kekosongan pegawai. Waktu ini berlaku untuk shalat Ashar dan Maghrib karena pelaksanaan shalat dzuhur bersamaan dengan jam istirahat kerja. Pada kategori pertama ini, karyawan yang bekerja pada hari jumat diperkenankan meninggalkan lokasi kerja sebelum jam istirahat semestinya.

*Kedua*, pemilik usaha memberikan waktu 10 menit bagi karyawan dan 15 menit bagi karyawan dengan pertimbangan karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama daripada karyawan. Waktu pelaksanaannya juga dilakukan secara bergantian karena dikhawatirkan terjadi kekosongan pegawai. Pada kategori ini, karyawan juga diperkenankan meninggalkan lokasi kerja sebelum waktu istirahat untuk menunaikan kewajiban ibadah shalat jumat.

*Ketiga*, pada kategori ini peneliti menilai bahwa sistem yang diterapkan pemilik usaha tergolong islami mengingat adanya jeda waktu istirahat dari siang sampai dengan sore hari, yaitu dari jam 13.00 sampai dengan 15.00 sehingga para pekerja bisa dengan bebas menunaikan ibadah shalat dzuhur dan Ashar di rumahnya. Oleh karenanya, pemilik usaha pada kategori ini hanya membatasi atau memberikan ketentuan pelaksanaan waktu shalat Maghrib selama 30 menit yang pelaksanaannya juga dilakukan secara bergantian. Demikian pula pada hari jumat setiap karyawan diperkenankan meninggalkan lokasi kerja terlebih dahulu sebelum jam istirahat dimulai.

*Keempat*, kategori ini peneliti temukan pada mayoritas usaha yang bergerak di semua bidang kecuali swalayan, yaitu memberikan waktu istirahat bertepatan dengan pelaksanaan shalat dzuhur (ISHOMA). Sedangkan pelaksanaan shalat Ashar dilaksanakan di rumah karena ketentuan pulang kerja antara jam 16.00 atau 16.30 tergantung dari waktu masuk masing-masing perusahaan.

Dari keempat kategori tersebut sebenarnya peneliti tidak menemukan keberatan yang bersifat terbuka melalui ungkapan nyata dari para pekerja, namun mereka mengatakan bahwa waktu shalat 15 menit memang cukup akan tetapi jika ditambah waktunya mereka merasa akan melakukan ibadah dengan lebih tenang. Termasuk pemilik usaha yang memberikan waktu 10 menit kepada karyawannya, kondisi ini menurut mereka akan menggiring mereka "terburu-buru" dalam ibadah.

Point penting kaitannya dengan temuan dalam penelitian ini adalah pemberian hak cuti pada karyawan pada saat Hari Besar Keagamaan dimana ada pemilik usaha yang tidak meliburkan usahanya. Kondisi ini sejatinya memberatkan pekerja dalam menjalankan tugasnya karena semestinya mereka libur. Oleh karenanya perlu kajian lebih mendalam serta penelusuran data secara radikal atas fenomena ini apakah memang terdapat perjanjian kerja yang tertuang kebijakan bekerja pada Hari Besar Keagamaan tersebut (misalnya Idul Fitri yang merupakan hari besar dalam Islam) ataukah kebijakan sepihak dari manajemen. Menurut hemat peneliti, kendatipun ada perjanjian atau kontrak kerja antara pemilik usaha dengan pekerja, tetap saja kontrak tersebut menyalahi peraturan yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.

Di samping temuan tersebut, peneliti juga ingin melakukan penelitian yang bersifat lanjutan kaitannya dengan adanya pemilik usaha yang memberikan sanksi kepada karyawannya ketika tidak masuk kerja dengan alasan apapun termasuk sakit karena telah melanggar Pasal 93 ayat 2 dan Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan mengkonfirmasi data ini kepada Apindo dan SKSI.

Realitas pemberian hak melaksanakan ibadah kepada buruh ini sebenarnya perlu dilandasi dengan adanya pemahaman yang cukup dalam dan komprehensif dari pihak pengelola atau pemberi kerja akan signifikansi pemenuhan hak buruh secara psikologis karena hal tersebut justru berdampak terhadap semakin tingginya profesionalisme pekerja ketika pemenuhan kebutuhan ini dapat terlaksana. Kebutuhan tersebut anatara lain adalah pengakuan, penghargaan dan ibadah. Berikut peneliti jelaskan signifikansinya dalam menumbuhkan kualitas kerja:

Dalam rangka menumbuhkan kualitas kehidupan kerja yang sering disebut dengan QWL (*Quality of Work Life*), perusahaan harus merumuskan sebuah kebijakan strategis sebagai respon dari keinginan dan harapan para Pkerjanya.<sup>18</sup> John & Louis (1997) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi:

1. Manajemen partisipatif, yaitu pekerja memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi ataupun melakukan aktivitas yang memiliki relevansi dengan pekerjaan pokok.
2. Lingkungan kerja yang baik sehat dan aman. Karyawan merasa nyaman berkerja di suatu tempat yang bahkan memiliki resiko

---

<sup>18</sup> N Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jeparo. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, Tahun 2012, hlm. 11-21.

- untuk menyelesaikan tugasnya ketika ada sarana dan jaminan yang memadai.
3. Desain karyawan. Pekerjaan didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan.
  4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri yaitu mengikuti pelatihan, pemahaman nilai, desain kerja sebagai pertimbangan untuk menyelesaikan tugas.
  5. Penghargaan kerja. Setiap pekerja diberi kesempatan untuk membangun atau meningkatkan kemampuan.

Banyak temuan yang merupakan hasil penelitian bahwa dengan memenuhi kebutuhan sosial dan spiritual pekerja, maka tingkat kejujuran dan profesionalisme pekerja atau pegawai semakin meningkat. Kendatipun demikian, fenomena yang terjadi di Pamekasan kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan spiritual ini masih tergolong baik karena peneliti tidak menemukan adanya pelarangan melaksanakan ibadah maupun perintah yang berlawanan dengan kewajiban keagamaan yang dianut pekerja yang mengarah kepada perintah terhadap kemaksiatan. Salah satu contoh sebagaimana pernah diberitakan oleh Tribun News pada tanggal 12 Maret 2015<sup>19</sup> bahwa PT Wearsmart yang berlokasi di Batam pernah melarang karyawannya untuk menunaikan ibadah shalat di area perusahaan. Data lain dapat ditemukan larangan shalat jumat yang diberitakan oleh Harian Republika pada 22 Mei 2017<sup>20</sup> bahwa PT Indonesia Tshing Shang Stainless Steel melarang para pekerja untuk menunaikan ibadah shalat Jumat. Kemudian Harian Kompas pada 31 Juli 2013<sup>21</sup> yang pernah memuat berita seorang Karyawati yang dipecat karena melaksanakan ibadah shalat oleh salah satu pabrik di daerah Cakung. Pekerja tersebut melakukan protes karena dilarang shalat sehingga dipecat oleh pihak Direksi dan kasus-kasus lain yang tidak terjadi di Kota Gerbang Salam Pamekasan.

Seluruh penjelasan mengenai hubungan pekerja dan pengelola perusahaan sebagaimana diungkapkan di atas, sejatinya mendorong pengelola atau majikan untuk memenuhi seluruh hak pekerja termasuk di dalamnya adalah hak dalam menunaikan ibadah yang merupakan

---

<sup>19</sup> <http://www.tribunnews.com/regional/2015/03/12/kerja-di-pt-ini-buruh-dilarang-shalat-tak-ada-cuti-sakit-dan-hamil-disuruh-keluar>

<sup>20</sup> <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/22/oqccno330-viral-video-perusahaan-asing-larang-karyawan-shalat-jumat-ini-kata-mui>

<sup>21</sup>

<https://megapolitan.kompas.com/read/2013/07/31/1525093/Mengaku.Dilarang.Shalat.dan.Dipecat.Lami.Mengadu.ke.Komnas.HAM>

konsep pertama dan utama dalam konteks *maqashid al syari'ah*. Ada 5 maksud syara' yang harus dipelihara dalam Islam, yaitu: Memelihara Agama, jiwa, keturunan, akal dan harta.

Menurut al-Syatibi dalam *al-Muwafaqat fi usul al-Ahkam*, kemaslahatan itu dikembalikan pada pemeliharaan pokok-pokok yang lima (*al-Muhafadzah 'ala al-kulliyat al-Khams*), yaitu:<sup>22</sup> *hifdz al-din* (memelihara agama), *hifdz al-nafs* (memelihara jiwa), *hifdz al-nasl* (memelihara keturunan), *hifdz al-aql* (memelihara akal), dan *hifdz al-mal* (memelihara harta). Kemaslahatan merupakan tujuan atau cita-cita hukum Islam (*Maqashid al-Ahkam al-Syar'iyah*) sehingga harus benar-benar ditegakkan agar supaya Islam dapat mempresentasikan dirinya sebagai agama universal.

Aktivitas apapun yang mengakibatkan munculnya opini berseberangan dengan konsep agama, tidak sesuai dengan konsep *hifdz al-din* yang merupakan salah satu dari pokok-pokok *maqashid al-tashyri'* yang harus dipelihara. Dalam perspektif al-Syatibi<sup>23</sup> dalam "*al-Muwafaqat fi Ushul al-Ahkam*" dikatakan bahwa memelihara agama dalam konteks apapun adalah prioritas utama yang harus dilakukan oleh umat Islam. Ia merupakan perihal pokok yang paling vital karena menyangkut agama yang arahnya pada perihal yang bersifat vertikal-transendental.

Realitas pemenuhan hak melaksanakan ibadah di Kabupaten Pamekasan tidak sampai pada upaya mengkebiri kebebasan beragama apalagi sampai pada tahap pelarangan sehingga tidak masuk pada kategori menyalahi prinsip pokok dalam Islam (*Maqasid al-Ahkam al-Syar'iyah*) berupa *hifdz al-din* (memelihara agama). Di Kota Gerbang Salam Pamekasan tidak ditemukan data adanya larangan beribadah, hanya saja terdapat "pembatasan" yang mengarah kepada pengaturan ketentuan waktu yang diberikan dalam proses pelaksanaan ibadah. Hal ini tidak dapat disimpulkan melanggar pemeliharaan terhadap agama karena kasusnya berbeda dengan fenomena yang terjadi di kota-kota lainnya sebagaimana telah peneliti jelaskan sebelumnya.

Kendatipun demikian, problem di atas mengarah kepada adanya upaya mengesampingkan penegakan kemaslahatan yang bersifat *hajiyah*, yaitu kemaslahatan menyangkut kebutuhan hidup akan tetapi tidak sampai pada tingkat *dharuri*. Bentuk kemaslahatan yang dicapai tidak secara langsung berimplikasi pada 5 kebutuhan pokok (*al-maqashid al-syari'ah*) akan tetapi secara tidak langsung dapat menyebabkan kerusakan

---

<sup>22</sup> Sjechul Hadi Permono, *Dinamisasi Hukum Islam dalam Menjawab Tantangan Era Globalisasi* (Surabaya: Dermak Press, 2002), hlm. 13.

<sup>23</sup> Periksa: Abu Ishaq Ibrahim al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Ushul al-Ahkam* (Beirut: Dar al-Fikr, 1341 H.) dalam Sjechul Hadi Permono, *Dinamisasi Hukum Islam dalam Menjawab Tantangan Era Globalisasi*, hlm. 13.

yang sampai pada derajat *dharuri*. Dalam pengertian lain, kemaslahat ini mengarah kepada sesuatu yang dibutuhkan karena eksistensinya dapat mendapatkan kemudahan dan menghilangkan kesukaran.

Secara konseptual dalam beberapa literatur ushul fiqh, masalah identik dengan beberapa istilah, yaitu: prinsip (*al-aslu, al-mabda'*),<sup>24</sup> sumber dan dalil hukum (*al-masdar, al-dalil*),<sup>25</sup> doktrin (*al-Dabit*),<sup>26</sup> konsep (*al-Fikrah*),<sup>27</sup> metode (*al-Tariqah*),<sup>28</sup> dan teori (*al-Nazariyah*).<sup>29</sup>

Secara bahasa, al-maslahah berarti kebaikan, kebermanfaatan, kepentingan, kelayakan, keselarasan, dan kepatutan.<sup>30</sup> Kata al-Maslahah merupakan kebalikan dari kata al-Mafsadah yang memiliki makna kerusakan.

Secara istilah, masalah memiliki beberapa pengertian:

**Al-Ghazali** mengatakan bahwa masalah berarti sesuatu yang mendatangkan manfaat (keuntungan) dan menjauhkan mudarat (kerusakan). Namun hakikat dari masalah adalah memelihara tujuan *syara'*.<sup>31</sup> Jadi menurut al-Ghazali, sesuatu yang memelihara tujuan *syara'* dikualifikasikan sebagai *maslahah*, begitu pula sebaliknya jika merusaknya dapat dikatakan sebagai *mafsadah*.

**Iz al-Din ibn 'Abd Salam** mengatakan bahwa *maslahah* secara hakikat adalah kesenangan dan kenikmatan. Sedangkan secara *majazi* adalah sebab yang mendatangkan kesenangan dan kenikmatan.

**Al-Tufi** mengatakan bahwa secara bahasa *maslahah* adalah penggunaan sesuatu secara proporsional, seperti bolpoin yang digunakan untuk menulis, pedang untuk membacok dan lain sebagainya. Sedangkan *maslahah* secara *urf* adalah sebab yang mendatangkan kebaikan atau manfaat, seperti perdagangan mendatangkan laba. *Maslahah* secara *syara'* adalah sebab yang dapat menghantarkan pada maksud *syari'*, baik ibadah

---

<sup>24</sup> Jalal al-Din 'Abd Rahman, *al-Masalih al-Mursalah wa Makanatuha fi al-Tasyri' al-Islami* (Kairo: Dar al-Kitab al-Jami'i, 1983), hlm., 16.

<sup>25</sup> 'Abd Wahhab Khallaf, *Masadir al-Tasyri' al-Islami fi ma la nass fihi* (Kuwait: Dar al-Qalam, 1972), hlm., 107.

<sup>26</sup> Muhammad Said Ramadhan al-Buti, *Dawabit al-Maslahah fi al-Syari'ah al-Islamiyah* (Beirut: Dar al-Fikr al-'Arabi, 1991), hlm., 96.

<sup>27</sup> Mustafa Ahmad al-Zarqa', *al-Istilah wa al-Masalih al-Mursalah fi al-Syari'ah al-Islamiyah* (Beirut: Muassasat al-Risalah, 2000), hlm., 47.

<sup>28</sup> Muhammad Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh* (Beirut: Dar al-Fikr al-'Arabi, t.t.), hlm., 115.

<sup>29</sup> Husain Hamid Hissan, *Nazariyat al-Maslahah fi al-Fiqh al-Islami* (Beirut: Dar al-Nahdah al-'Arabiyyah, 1971)

<sup>30</sup> Ismail Ibn Hammad al-Hauhari, *al-Sihah Taj al-Lughah wa Sihah al-'Arabiyyah*, Jilid II (Beirut: Dar al-'Ilm li al-Malayin, 1956), hlm., 383-384.

<sup>31</sup> Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, *al-Mustasyfa min 'Ilm al-Ushul: Tahqiq wa Ta'liq Muhammad Sulaiman al-Asyqar* (Beirut: Muassasat al-Risalah, 1997), hlm., 416-417.

maupun adat.<sup>32</sup> Lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa *masalah* tersebut ada dua, yaitu *masalah* yang dimaksud *syari'* sebagai haknya, seperti ibadah, dan *masalah* yang dimaksudkan oleh *syari'* untuk kemanfaatan makhlukNya.

Dari segi kekuatannya sebagai hujjah dalam menetapkan hukum, *masalah* dibagi menjadi 3 macam, yaitu:

1. *Al-Maslahah al-Dharuriyah*

*Al-Maslahah al-Dharuriyah* adalah kemaslahatan yang eksistensinya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia. Segala usaha yang secara langsung menjamin atau menuju pada keberadaan lima prinsip (*al-maqashid al-syari'ah*) adalah *masalah* dalam tingkat *dharuri*. Diantara lima prinsip itu adalah: *hifd al din* (memelihara agama), *hifd al nafs* (memelihara jiwa), *hifd al 'aql* (memelihara akal), *hifd al nasl* (memelihara keturunan) dan *hifd al mal* (memelihara harta).

Maslahah ini adalah suatu hal yang urgen bagi kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirah. Apabila *masalah* ini tidak terwujud, maka akan muncul kerusakan yang nyata, ketimpangan, tidak tercapainya kebahagiaan akhirat bahkan melahirkan siksa.

2. *Al-Maslahah al-Hajiyah*

*Al-Maslahah al-Hajiyah* adalah kemaslahatan menyangkut kebutuhan hidup akan tetapi tidak sampai pada tingkat *dharuri*. Bentuk kemaslahatan yang dicapai tidak secara langsung berimplikasi pada 5 kebutuhan pokok (*al-maqashid al-syari'ah*) akan tetapi secara tidak langsung dapat menyebabkan kerusakan yang sampai pada derajat *dharuri*.

Kemaslahatan ini dibutuhkan manusia untuk menghilangkan kesulitan, artinya ketika kemaslahatan ini tidak terpenuhi, maka manusia akan mengalami kesulitan dan kesulitan yang tidak sampai mengakibatkan bahaya bagi manusia itu sendiri.

3. *Al-Maslahah al-Tahsiniah*

*Al-Maslahah al-Tahsiniah* merupakan kemaslahatan yang menyangkut kebutuhan hidup manusia yang tidak sampai pada derajat *dharuri* dan *haji*, namun kebutuhan tersebut perlu dipenuhi dalam rangka memberi kesempurnaan dan keindahan bagi hidup manusia. *Maslahah* dalam bentuk *tahsini* juga berkaitan dengan lima kebutuhan pokok akan tetapi derajatnya tidak dekat seperti *haji*.

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas, adanya pengaturan waktu melaksanakan ibadah yang dalam hal ini adalah shalat antara 10 sampai dengan 15 menit merupakan hal yang mengesampingkan *Al-*

---

<sup>32</sup> Najm al-Din al-Tufi, *al-Ta'yin fi Syarh al-Arba'in* (Beirut: Mu'assasah al-Rayyan, 1998), hlm., 239. lihat juga: Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001), hlm., 325.

*Maslahah al-Hajiyah* yang eksistensinya tidak mencapai pada *Al-Maslahah al-Dharuriyah* namun hal tersebut dapat mencapai ke arah itu. Salah satu indikator yang peneliti temukan adalah adanya kasir yang meninggalkan shalat Maghrib karena ramainya pengunjung dan tidak adanya kasir pengganti.

Tinjauan kedua terhadap realitas pemenuhan hak melaksanakan ibadah di Kabupaten Pamekasan adalah Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal ini peneliti tidak menemukan data adanya pelanggaran secara nyata terkait dengan pasal 79 dan 80 tentang hak beristirahat dan menjalankan ibadah. Terbukti sampai saat ini tidak ada pelarangan yang terjadi sebagaimana pelarangan shalat di area perusahaan dan larangan shalat Jumat di tempat lainnya. Kendatipun demikian, terdapat indikasi pelanggaran lain berupa tidak terpenuhinya hak cuti pada saat hari besar keagamaan (Idul Fitri) di salah satu swalayan di Kabupaten pamekasan. Kebijakan ini bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa walaupun tertuang dalam kontrak tentang tidak adanya cuti pada Hari Besar Keagamaan, jelas kontrak ini menyalahi Surat Edaran tersebut.

## **F. Kesimpulan**

Realitas empiris hak menunaikan ibadah bagi buruh di Kota Gerbang Salam Pamekasan dapat dibagi menjadi beberapa kategori: *Pertama*, pemilik usaha memberikan waktu 15 menit bagi karyawan dan karyawan. Sistem pelaksanaannya diatur secara bergantian agar tidak terjadi kekosongan pegawai. *Kedua*, pemilik usaha memberikan waktu 10 menit bagi karyawan dan 15 menit bagi karyawan dengan pertimbangan karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama daripada karyawan. Waktu pelaksanaannya juga dilakukan secara bergantian karena dikhawatirkan terjadi kekosongan pegawai. *Ketiga*, pada kategori ini peneliti menilai bahwa sistem yang diterapkan pemilik usaha tergolong islami mengingat adanya jeda waktu istirahat dari siang sampai dengan sore hari, yaitu dari jam 13.00 sampai dengan 15.00. Pemilik usaha pada kategori ini hanya membatasi atau memberikan ketentuan pelaksanaan waktu shalat maghrib selama 30 menit yang pelaksanaannya juga dilakukan secara bergantian. *Keempat*, kategori ini peneliti temukan pada mayoritas usaha yang bergerak di semua bidang kecuali swalayan, yaitu memberikan waktu istirahat bertepatan dengan pelaksanaan shalat dzuhur (ISHOMA). Sedangkan pelaksanaan shalat ashar dilaksanakan di rumah karena ketentuan pulang kerja antara jam 16.00 atau 16.30 tergantung dari waktu masuk masing-masing perusahaan. Seluruh kategori tersebut

memberikan kesempatan kepada karyawan pada hari Jumat untuk mengambil istirahat siap lebih awal untuk melaksanakan shalat Jumat.

Tinjauan hukum Islam terhadap hak menunaikan ibadah bagi buruh di Kota Gerbang Salam Pamekasan tidak sampai pada upaya mengkebiri kebebasan beragama apalagi sampai pada tahap pelarangan sehingga tidak masuk pada kategori menyalahi prinsip pokok dalam Islam (*Maqashid al-Ahkam al-Syar'iyah*) berupa *hifdz al-din* (memelihara agama). Di Kota Gerbang Salam Pamekasan tidak ditemukan data adanya larangan beribadah, hanya saja terdapat "pembatasan" yang mengarah kepada pengaturan ketentuan waktu yang diberikan dalam proses pelaksanaan ibadah. Hal ini tidak dapat disimpulkan melanggar pemeliharaan terhadap agama karena kasusnya berbeda dengan fenomena yang terjadi di kota-kota lainnya sebagaimana telah peneliti jelaskan sebelumnya. Kendatipun demikian, problem di atas mengarah kepada adanya upaya mengesampingkan penegakan kemaslahatan yang bersifat *hajiyah*, yaitu kemaslahatan menyangkut kebutuhan hidup akan tetapi tidak sampai pada tingkat *dharuri*. Pengaturan waktu melaksanakan ibadah yang dalam hal ini adalah shalat antara 10 sampai dengan 15 menit merupakan hal yang mengesampingkan *Al-Maslahah al-Hajiyah* yang eksistensinya tidak mencapai pada *Al-Maslahah al-Dharuriyah* namun hal tersebut dapat mencapai ke arah itu. Salah satu indikator yang peneliti temukan adalah adanya kasir yang meninggalkan shalat maghrib karena ramainya pengunjung dan tidak adanya kasir pengganti.

Sedangkan dalam perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak ditemukan data adanya pelanggaran secara konkrit terkait dengan pasal 79 dan 80 tentang hak beristirahat dan menjalankan ibadah. Terbukti sampai saat ini tidak ada pelarangan yang terjadi sebagaimana pelarangan shalat di area perusahaan dan larangan shalat Jumat di tempat lainnya. Kendatipun demikian, terdapat indikasi pelanggaran lain berupa tidak terpenuhinya hak cuti pada saat hari Besar Keagamaan (Idul Fitri) di salah satu swalayan di Kabupaten pamekasan. Kebijakan ini bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta. Realitas ini membutuhkan pendampingan dari Pemerintah Kabupaten berupa penerbitan Peraturan Daerah yang kontennya disesuaikan dengan "Gerbang Salam"

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman, Jalal al-Din, *al-Masalih al-Mursalalah wa Makanatuha fi al-Tasyri' al-Islami* (Kairo: Dar al-Kitab al-Jami'i, 1983)
- Abu Zahrah, Muhammad, *Ushul al-Fiqh* (Beirut: Dar al-Fikr al-'Arabi, t.t.)
- al Zuhayli, Wahbah, *Ushul al Fiqh al Islami Vol 1* (Beirut: Dar al Fikr, 1998)
- *al-Tafsir al-Munir fi al-'Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj Vol 2* (Kairo: Dar al-Kutub al-Ma'asir, 1991)
- al-Buti, Muhammad Said Ramadhan, *Dawabit al-Maslahahfi al-Syari'ah al-Islamiyah* (Beirut: Dar al-Fikr al 'Arabi, 1991)
- al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad, *al-Mustasyfa min 'Ilm al-Ushul: Tahqiq wa Ta'liq Muhammad Sulaiman al Asyqar* (Beirut: Muassasat al-Risalah, 1997)
- al-Hauhari, Ismail Ibn Hammad, *al-Sihah Taj al-Lughah wa Sihah al-'Arabiyah, Jilid II* (Beirut: Dar al-'Ilm li al-Malayin, 1956)
- Al-Ma'luf, Louis, *al-Munjid fi al-Lughah wa al-A'lam* (Beirut: Dar al-Fikr, 1986)
- al-Syatibi, Abu Ishaq Ibrahim, *al-Muwafaqat fi Ushul al-Ahkam* (Beirut: Dar al-Fikr, 1341 H.)
- Al-Syaukani. *Fath al-Qadir Vol 1* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1997)
- al-Tufi, Najm al-Din, *al-Ta'yin fi Syarh al-Arba'in* (Beirut: Mu'assasah al-Rayyan, 1998)
- al-Zarqa', Mustafa Ahmad, *al-Istilah wa al-Masalih al-Mursalalah fi al-Syari'ah al-Islamiyah* (Beirut: Muassasat al-Risalah, 2000)
- Arifin, N, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, Tahun 2012*
- Bambang Sulistyono, Pasang Surut Gerakan Buruh Indonesia, Lensa Budaya: *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Budaya, Vol. 13 No. 2 Tahun 2018*
- Fuad Riyadi, Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam, *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus, Vol. 8 No. 1 Tahun 2015*
- Hissan, Husain Hamid, *Nazariyat al-Maslahah fi al-Fiqh al-Islami* (Beirut: Dar al-Nahdah al-'Arabiyah, 1971)
- Khallaf, Abd Wahhab, *Masadir al-Tasyri' al-Islami fi ma la nass fihi* (Kuwait: Dar al-Qalam, 1972)
- Nakha'i, Imam, *Islam Wajibkan Negara Melindungi Hak-hak PRT*, dalam *Swara Rahima No. 28 Agustus 2009*
- Permono, Sjechul Hadi, *Dinamisasi Hukum Islam dalam Menjawab Tantangan Era Globalisasi* (Surabaya: Dermak Press, 2002)

*Hak Menunaikan Ibadah bagi Buruh*

Qorashi, Baqir Sharief, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam* (Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007)

Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001)

Setiawan Bin Lahuri, Perlindungan Islam Terhadap Buruh, *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 2 2013