

BAB IV

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN AKTIVITAS KEAGAMAAN DALAM PELAKSANAAN SHALAT KARYAWAN MUSLIM DI PT. DJARUM TBK BRANTAK SEKARJATI JEPARA

5.1 Pandangan Manajemen PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara terhadap Undang-Undang no. 13 tahun 2003

Bagian ini akan menganalisa tentang pandangan manajemen PT. Djarum Brantak Sekarjati terhadap Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara mengungkapkan, bahwa:

“Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja. Djarum sebagai perusahaan besar memberikan apresiasi yang besar dan mendukung Undang-Undang tersebut, karena dengan lahirnya Undang-Undang tersebut tidak merubah kebijakan yang sudah dibuat oleh PT. Djarum Tbk. Namun jika ada kebijakan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Manajemen akan siap untuk merubahnya.” (wawancara dengan Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)

Dalam sebuah perusahaan hubungan antara pengusaha dengan para buruh dilindungi perusahaan diatur dalam ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku yang kesemuanya dijiwai dengan nilai-nilai pancasila. Jika ini ditaati maka akan terjalin hubungan yang serasi dan harmonis antara pengusaha beserta para manajernya dengan para buruhnya, sehingga masing-masing pihak memberikan prestasinya secara timbal balik. Untuk menjaga hubungan yang serasi dan harmonis ini maka pengusaha atau manajer perlu membuat kebijakan dengan didasarkan pada aturan perundang-

undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu Undang-Undang no.13 tahun 2003.

Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara memandang Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai sebuah ketetapan yang dibuat oleh pemerintah yang ditujukan kepada seluruh pengusaha/perusahaan di Indonesia untuk memperhatikan para karyawan/buruhnya. Kemudian dengan lahirnya Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan semakin menegaskan hak-hak serta kedudukan tenaga kerja (karyawan/buruh) terhadap pengusaha. Menurut Dia (Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara) sebelum lahirnya Undang-Undang ini masalah hubungan kerja sering terjadi perselisihan baik dari waktu kerja, pengupahan, pekerja anak dan lain-lain. Undang-Undang ini diharapkan akan memperjelas hak dan kewajiban tenaga kerja dan juga hak serta kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja demi keharmonisan hubungan kerja.

PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara merupakan salah satu perusahaan cabang dari PT. Djarum Tbk Kudus yang merupakan perusahaan rokok kretek terbesar di Indonesia, dengan jumlah tenaga kerja 1132 orang. Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi tenaga kerja dan sekaligus menjadikan dasar pertimbangan bagi PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati dalam membuat kebijakan terhadap tenaga kerja, seperti: perjanjian kerja, waktu kerja, pengupahan dll.

Waktu kerja di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara adalah hari Senin-Jum'at dimulai pukul 06.00-13.00 untuk karyawan harian dan karyawan borongan, sedangkan karyawan tetap dengan gaji bulanan dimulai pukul 08.00-15.00. Berdasarkan jam kerja tersebut, maka waktu kerja adalah 5 (lima) hari dan 7 (tujuh) jam kerja sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003 pasal 77, yang berbunyi:

- (1) Setiap pekerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1 (satu) meliputi:
 - (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Waktu kerja di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara adalah 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 7 (tujuh) jam kerja atau 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu. Penentuan waktu kerja disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan agar semua hak terpenuhi secara optimal, dan tidak adanya pelanggaran terutama pemerasan tenaga.

Waktu istirahat PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara menentukan waktu istirahat adalah pukul 12.00-13.00 disesuaikan dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003 pasal 79 ayat 2, yaitu:

- (a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja,
- (b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Lamanya waktu istirahat keseluruhan karyawan di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara adalah 1 (satu) jam. Dalam waktu istirahat tersebut, seluruh karyawan bebas untuk melakukan kegiatan apapun, makan, tidur, shalat dll. Waktu istirahat di manfaatkan oleh manajemen PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara untuk menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Pada waktu istirahat ini biasanya karyawan dan atasan (ketua, mandor GL, BT, HR) saling berbincang-bincang, hal ini adalah pemandangan yang sering dilihat ketika waktu istirahat di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara.

Sedangkan dalam aktifitas ibadah shalat, PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara menyesuaikan dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 pasal 80 “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”

Menurut Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempengaruhi hasil kerja karyawan baik karyawan borong, harian atau bulanan. Karena justru pemberian kesempatan yang cukup bagi pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah akan mempengaruhi dalam etos kerja karyawan. Karyawan yang rajin atau disiplin dalam beribadah akan rajin dan disiplin pula dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara memberikan kesempatan yang cukup bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah secara bebas dalam artian karyawan borongan memiliki kelonggaran waktu dalam melaksanakan shalat pada saat jam kerja tanpa adanya pemotongan gaji. Bagi karyawan

yang ingin melaksanakan ibadah shalat dzuhur bisa dilaksanakan pada saat jam istirahat yaitu pukul 12.00-13.00. Selain menentukan waktu istirahat yang bisa digunakan untuk shalat dzuhur, sebagai sarana ibadah PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara juga menyediakan 2 (dua) buah mushola, 2 (dua) buah tempat wudhu dan sarana penunjang ibadah shalat lainnya, seperti: sajadah, mukena, sarung dll.

Sebagai perusahaan besar PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara berupaya untuk selalu menaati peraturan perundang-undangan. Sebagai bukti tidak ada pelarangan aktifitas keagamaan dalam aktifitas kerja di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara. Sehingga ditekankan bahwa di perusahaan tersebut tidak ada tindakan perbudakan waktu, tenaga dan pikiran untuk kegiatan keagamaan, baik shalat, ataupun ibadah keagamaan lain diluar Islam pihak perusahaan tidak melarang.

5.2 Kebijakan tentang Aktivitas Keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

Setiap perusahaan yang melakukan bisnis di bidang apapun, hal utama yang menjadi tujuannya adalah bagaimana perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan suatu lembaga atau organisasi yang berorientasi pada tujuan tersebut, memerlukan pengelolaan atau manajemen yang bertujuan untuk mengembangkan lembaga organisasi menjadi lebih sempurna. Sehingga lembaga tersebut dapat bermanfaat terhadap lingkungannya, dan para anggota khususnya.

PT. Djarum memiliki 5 nilai-nilai inti dalam pengembangan perusahaan, yaitu:

- a. Fokus pada pelanggan
- b. Profesionalisme
- c. Organisasi yang terus belajar
- d. Satu keluarga
- e. Tanggung jawab social (Dokumen PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)

Kebijakan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perusahaan yang berorientasi pada tujuan guna memecahkan masalah-masalah publik atau demi kepentingan publik. Kebijakan tersebut tertuang pada ketentuan-ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara sehingga memiliki sifat yang mengikat dan memaksa.

Berbicara mengenai kebijakan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara tentunya ada pihak-pihak yang terlibat didalamnya, baik dari pekerja/buruh, PT. Djarum Tbk dan pemerintah. Kebijakan ini dibuat guna mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan hubungan industrial yang baik dalam rangka mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh, PT. Djarum Tbk dan pemerintah, karena ketiga komponen mempunyai masing-masing kepentingan.

Bagi pekerja/buruh, perusahaan merupakan tempat bekerja, sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi

PT. DJarum, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dan bagi pemerintah, perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa untuk memnuhi kebutuhan masyarakat.

Oleh karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peran sebagai pengayong, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi khususnya.

Untuk mencapai hubungan yang harmonis ini ketentuan mengenai ketenagakerjaan beserta hak-hak dan kewajiban melekat dalam hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan (UUK). Terkait dalam pelaksanaan aktivitas keagamaan dan juga waktu istirahat termasuk di dalamnya salat fardhu, merupakan hak pekerja yang secara jelas diatur di dalam UU ketenagakerjaan dan bahkan dilindungi baik oleh Konstitusi Negara Indonesia (UUD Negara RI Tahun 1945) maupun di dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Secara khusus hak beristirahat dan hak menjalankan ibadah diatur di dalam Pasal 79 dan Pasal 80 UUK, yang menyebutkan sebagai berikut :

Pasal 79 UUK:

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
2. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 3. Dst ...
 4. Dst ...
- Pasal 80 UUK

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

Penjelasan Pasal 80 UUK :

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

Hak istirahat dan hak menjalankan ibadah, termasuk salat fardhu untuk yang beragama Islam merupakan hak asasi yang melekat pada diri seorang pekerja. Hak tersebut dilindungi tidak hanya oleh UUK, namun juga oleh Konstitusi RI dan UU HAM. Hal ini sebagaimana bisa dilihat dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 28 E ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1945 serta Pasal 22 UU HAM, yang menyebutkan sebagai berikut:

Pasal 28 D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 28 E ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1945:

“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”

Pasal 22 UU HAM:

- a. Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.
- b. Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 80, Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28, dan Undang-Undang HAM pasal 20 merupakan payung hukum bagi pekerja dalam mendapatkan haknya untuk memeluk agama dan melaksanakan aktifitas keagamaan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dalam pembuatan kebijakan aktifitas keagamaan sebuah perusahaan perlu memperhatikan Undang-Undang tersebut agar tidak terjadi perselisihan dalam kerja. Apabila perusahaan ingin menjalin hubungan kerja yang sehat perlu memperhatikan Undang-Undang tersebut.

Kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara cukup luas bukan hanya untuk agama Islam saja, tetapi juga Katholik, Kristen, Hindu, Budha, dan Kong hu chu. Meskipun pemilik PT. Djarum Tbk Kudus bukan seorang muslim tetapi dalam pelaksanaan peringatan hari besar keagamaan selalu mengikuti, bahkan pada acara halal-bihalal pada hari ketiga idul fitri diungkapkan oleh Sofuan (wawancara dengan ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara) pemilik PT. Djarum Tbk dan seluruh jajaran staf mengikuti acara tersebut dengan memakai pakaian muslim lengkap dari

sarung, baju muslim, dan peci. Menggunakan pakaian muslim lengkap dengan maksud untuk menghargai umat islam yang sedang merayakan hari kemenangannya (idul fitri) tanpa ada maksud untuk menghina agama Islam. Berikut kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara bagi karyawan muslim:

a. Kebijakan tentang jadwal sholat

Waktu kerja adalah pukul 06.00-13.00 (bagi karyawan dengan gaji harian dan borong) dan pukul 08.00-15.00 (bagi karyawan dengan gaji bulanan). Penentuan waktu kerja dimaksudkan agar tidak mengganggu aktifitas shalat terutama shalat dzuhur dan waktu istirahat dibebaskan bagi karyawan dengan gaji harian dan borong. Sedangkan untuk karyawan dengan gaji bulanan adalah pukul 12.00-13.00 dengan tujuan agar waktu tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan untuk melaksanakan ibadah ataupun istirahat dan kegiatan lainnya.

Untuk waktu shalat dzuhur adalah ketika matahari mulai condong ke arah barat hingga bayangan suatu benda menjadi sama panjang dengan benda tersebut (ba'da zhill al-zawal) yaitu antara pukul 12.00-15.00 dan untuk waktu shalat ashar dimulai ketika panjang bayangan benda melebihi ukuran tingginya hingga terbenamnya matahari, yaitu sekitar pukul 15.00-18.00.

b. Kebijakan perusahaan terkait bulan ramadhan

Waktu kerja pada bulan ramadhan adalah pukul 07.00-13.00 untuk karyawan dengan gaji harian dan borong dan 08.00-14.00 untuk

karyawan dengan gaji bulanan. Penetapan waktu kerja pada bulan ramadhan dengan mengurangi 1 (satu) jam kerja tanpa mengurangi gaji karyawan dengan tujuan agar pekerjaan tidak menghalangi puasa atau memberatkan karyawan yang sedang menjalankan ibadah puasa, dan kemudian sebagai wujud penghargaan bagi karyawan muslim adanya tunjangan hari raya (THR) yang diberikan mendekati hari raya idhul fitri.

c. Kebijakan penyediaan sarana dan prasarana.

Pendirian 2 (dua) buah mushola yang dibedakan untuk laki-laki dan perempuan dan 2 (dua) buah tempat wudhu serta perlengkapan shalat lainnya berupa sajadah, mukena, dan peci dengan tujuan untuk memfasilitasi para karyawan dalam melaksanakan ibadah shalat dzuhur di perusahaan. Dan disini menurut Sofuan “posisi baris shalat tidak dibedakan status dalam perusahaan, ini disesuaikan dengan ajaran agama bahwa dalam ibadah semua adalah sama di hadapan Allah SWT.”

d. Kebijakan dalam pelaksanaan Sholat Jumat.

Pada hari jum'at seluruh karyawan laki-laki diwajibkan untuk meninggalkan perusahaan pada pukul 11.30-12.30 untuk melaksanakan ibadah shalat jum'at berjamaah di masjid Brantak Sekarjati. Meskipun tidak mendirikan masjid didalam perusahaan, namun kebijakan perusahaan dalam shalat jum'at adalah ketentuan yang harus di taati seluruh karyawan, bahkan ada sanksi bagi karyawan laki-laki yang tidak melaksanakan shalat jumat dan hasil

dari pekerjaannya selama jam shalat jum'at tidak di hitung (wawancara dengan Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara).

e. Kebijakan menyelenggarakan halal-bihalal.

Pengadaan kegiatan halal-bihalal bagi seluruh karyawan PT. Djarum Tbk dari seluruh cabang di GOR (Gelora Olah Raga) Djarum Kudus baik muslim maupun non-muslim. Acara silaturahmi dari seluruh karyawan baik pusat ataupun karyawan cabang pada hari ketiga idhul fitri dengan disertai acara pengajian dan juga pemberian hadiah (door price) dengan tujuan menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan, meningkatkan etos kerja karyawan, dan juga mempererat silaturahmi diantara karyawan PT. Djarum Tbk.

f. Kebijakan mengoordinasi pengajuan proposal.

PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara juga memiliki kebijakan terkait pengajuan proposal. Pengajuan proposal sumbangan dana untuk kegiatan keagamaan baik acara keagamaan ataupun pembangunan gedung keagamaan yang diterima oleh PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara yang kemudian diserahkan kepada PT. Djarum Tbk Kudus (pusat) untuk penyetujuan. (Wawancara dengan Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)

Berbagai Kebijakan terkait aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dibuat mengikuti Undang-Undang yang dibuat oleh Pemerintah, upaya tersebut sebagai bentuk untuk menaati Undang-Undang

menjaga kelancaran dan keharmonisan dalam hubungan kerja, baik dengan karyawan ataupun dengan pemerintah.

5.3 Implementasi Kebijakan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dalam Pelaksanaan Shalat Karyawan Muslim

Aktifitas keagamaan adalah segala aktifitas dalam kehidupan yang didasarkan pada nilai-nilai agama yang diyakini agar tidak terjadi kekacauan dalam kehidupan. Ada 3 (tiga) ekspresi keagamaan, yaitu:

- a. Ekspresi teoritis (*thought*) atau ekspresi pemikiran, yaitu meliputi sistem kepercayaan, mitologi, dan dogma-dogma. Ekspresi teoritis suatu agama dimaksudkan untuk mengungkapkan isi kepercayaan dan pengalaman mengenai kepercayaan itu yang dirumuskan dalam ajaran (*doktrin*) agama tertentu.
- b. Ekspresi praktis, yaitu meliputi sistem peribadatan ritual maupun pelayanan. Ekspresi praktis dari suatu pengalaman keagamaan adalah mengenai segala bentuk peribadatan yang didasarkan maupun dilaksanakan oleh pemeluk agama. Peribadatan itu sendiri mempunyai dua macam bentuk. Pertama, ibadah khusus, dan kedua, ibadah dalam arti umum atau yang menyangkut dengan pelayanan sosial. Bentuk ibadah pertama adalah ibadah tertentu dan telah ditentukan secara ketat dalam ajaran agama. Baik bentuk waktu maupun tempatnya. Sedangkan bentuk ibadah yang kedua merupakan bentuk kegiatan umum yang bernuansa keagamaan, mengandung nilai keagamaan, tetapi tidak ditentukan secara ketat

dan *eksplisit* dalam ajaran atau doktrin agamanya yang berkenaan dengan waktu, bentuk, tempat, dan tata caranya.

- c. Ekspresi dalam persekutuan, yang meliputi pengelompokan dan interaksi sosial umat beragama.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari PT. Djarum Tbk. Brantak Sekarjati Jepara, keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan tersebut adalah karyawan muslim. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan tidak pernah terjadi perselisihan ataupun kecemburuan terhadap agama lain. Aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara berupa aktifitas shalat dzuhur dan ashar, kegiatan halal-bihalal, dan acara peringatan hari besar keagamaan.

Kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara mengenai pelaksanaan shalat pada siang hari di perusahaan tersebut yaitu, shalat dzuhur dan ashar karena perusahaan beraktifitas pada pagi hingga sore hari dan juga tentang aktifitas hubungan antar individu dalam perusahaan, seperti: halal-bihalal dan penerimaan sumbangan proposal dana. Kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara sebagaimana yang diungkapkan oleh Safuan (ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara) bahwa:

“PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara melaksanakan program kebijakan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh PT. Djarum Tbk Kudus (perusahaan pusat). Pelaksanaan kebijakan yang dibuat oleh PT. Djarum Tbk Kudus disesuaikan dengan ketetapan pemerintah dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.”

Pelaksanaan kebijakan aktifitas keagamaan disesuaikan dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 80, yaitu:

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

Penetapan kebijakan aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara ini disesuaikan dengan jumlah karyawan di perusahaan yang seluruhnya muslim. Penentuan jam istirahat disesuaikan dengan jadwal shalat dzuhur yaitu antara pukul 12.00-13.00 kemudian dengan penyediaan sarana dan prasarana yaitu: mushola, tempat wudhu, mukena, sajadah, sarung untuk kegiatan shalat karyawan. Penyediaan sarana dan prasarana ini sesuai dengan penjelasan pada ayat 80 Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

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

Pelaksanaan aturan perundang-undangan tidak memberatkan perusahaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara, karena pembangunan 2 (dua) buah mushola dan 2 (dua) buah tempat wudhu dibangun untuk memberikan kesempatan beribadah karyawan muslim agar tetap terjalin hubungan harmonis diantara karyawan dengan pengusaha. Karena jika hak-hak karyawan/pekerja terpenuhi maka tidak akan terjadi perselisihan kerja diantara kedua belah pihak yang saling membutuhkan itu.

a. Implementasi kegiatan sholat

Untuk pelaksanaan shalat, karyawan biasa melaksanakan shalat antara pukul 12.00-13.00 selain itu merupakan jam istirahat juga pada waktu masuknya jam shalat dzuhur, bagi karyawan harian yang ingin melaksanakan sholat bisa sholat berjamaah atau sendiri di

mushola yang telah di sediakan oleh perusahaan, dan biasanya bagi karyawan yang rumahnya jauh dari kantor namun sudah waktunya pulang mereka biasa mengerjakan sholat di mushola perusahaan sebelum melanjutkan perjalanan pulang, namun bagi mereka yang rumahnya dekat biasanya melaksanakan sholat dirumah.

Tabel 4.1 Jadwal muadzin di mushola PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

Hari	Nama Mu'adzin
Senin	Sofuan (ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara
Selasa	Prpto (Satpam PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)
Rabu	Sofuan (Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)
Kamis	Prpto (Satpam PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)

Sumber. Wawancara dengan Sofuan ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

Pada hari sabtu atau ketika hari lembur tidak ada mu'adzin karena pelaksanaan kerja hanya sampai pukul 11.00. Untuk jumlah jamaah dalam satu mushola maksimal adalah 10 (sepuluh) orang baik pada mushola putri atau mushola laki-laki. Untuk imam tiap mushola berbeda-beda. Berikut daftar imam yang biasa memimpin shalat di mushola PT. Djarum Tbk. Brantak Sekarjati Jepara

Tabel 4.3 Imam Shalat di mushola PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

Imam laki-laki	Imam Perempuan
Sofuan (Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)	Marni (Mandor GL di PT. Djarum Tbk. Brantak Sekarjati Jepara)
Prpto (Satpam PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)	Is (Karyawan GL di PT. Djarum Tbk. Brantak Sekarjati Jepara)
Malik (petugas kebersihan gedung)	Fatimah (Karyawan GL di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara)

Sumber: wawancara dengan Sofuan ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara

b. Implementasi kegiatan bulan ramadhan

Waktu kerja pada bulan ramadhan dikurangi 1 (satu) jam sebagai wujud penghormatan bagi karyawan yang melaksanakan puasa. Agar pekerjaan tidak memberatkan karyawan dalam melaksanakan ibadah wajib tersebut. Karyawan harian dimulai pada pukul 07.00-13.00 sedangkan karyawan tetap dimulai pada pukul 08.00-14.00.

c. Implementasi penyediaan sarana dan prasarana.

Untuk menunjang aktifitas ibadah shalat karyawan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara menyediakan mushola 2 (dua) buah dan tempat wudhu 2 (dua) buah dengan masing-masing dipisahkan untuk

laki-laki dan perempuan. Disamping itu juga dengan melengkapi tempat peribadahan tersebut dengan mukena, sajadah, dan sarung, agar karyawan bisa melaksanakan ibadah dengan khusus' tanpa harus membawa peralatan ibadah dari rumah.

Untuk kebersihan mushala dan perlengkapan shalat lainnya adalah tanggung jawab dari pengurus mushola, yaitu: Malik (petugas kebersihan gedung), Prapto (satpam), Sali (petugas kebersihan gedung) dengan tambahan gaji dari uang kebersihan sebesar Rp. 50.000,00/orang.

d. Implementasi kegiatan pelaksanaan Sholat Jumat.

PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara mewajibkan kepada seluruh karyawan laki-laki untuk melaksanakan sholat jum'at di masjid dekat perusahaan dan ada sanksi tersendiri bagi karyawan laki-laki yang tidak melaksanakan sholat jum'at. Pada pukul 11.30 seluruh karyawan laki-laki yang bekerja di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara diharuskan untuk melaksanakan shalat jum'at di masjid sekitar perusahaan dari ketua sampai satpam perusahaan. Dan pada pukul 12.00-12.30 salah satu satpam perempuan keliling untuk memastikan bahwa seluruh karyawan laki-laki tidak ada yang bekerja pada jam shalat jum'at. Sanksi pemotongan gaji atau menganggap hangus kerja hari tersebut bagi karyawan yang melanggar aturan ini, namun dalam prakteknya sampai sekarang masih belum ada yang melanggar aturan tersebut.

e. Implementasi kegiatan halal-bihalal.

Pengadaan kegiatan halal-bihalal ditujukan bagi seluruh karyawan PT. Djarum Tbk dari seluruh cabang dan bertempat di GOR (Gelora Olah Raga) Djarum Kudus dan di ikuti oleh karyawan muslim maupun non-muslim. Pada tahun sebelumnya setiap karyawan yang mengikuti kegiatan halal bihalal mendapatkan uang transport, namun sekarang acara silaturahmi hanya di ikuti oleh perwakilan 2 supervisor karyawan baik pusat ataupun cabang pada hari ketiga idhul fitri dengan disertai acara pengajian dan juga pemberian hadiah (*door price*). Selain itu tujuan dari kegiatan halal bihalal untuk menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan, meningkatkan etos kerja karyawan, dan juga mempererat silaturahmi diantara karyawan PT. Djarum Tbk.

f. Kebijakan mengoordinasi pengajuan proposal

PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara biasa menerima proposal sumbangan dana baik dari sekitar perusahaan atau daerah Jepara atau Demak. Untuk proposal yang berasal dari desa-desa sekitar perusahaan mereka bisa menyetujui langsung ataupun menolak, sedangkan untuk proposal dari daerah lain biasanya diserahkan kepada PT. Djarum Tbk Kudus untuk disetujui atau ditolak. Jika proposal disetujui maka PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara yang akan menyalurkan sumbangan dana tersebut.

Selanjutnya menurut Sofuan pelaksanaan shalat karyawan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dilakukan secara jamaah dan sendiri-sendiri.

Meski tidak ada aturan tertulis mengenai aktifitas shalat berjamaah, namun karyawan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara biasa melakukan shalat dzuhur diimami oleh karyawan/karyawati yang dianggap lebih fasih dalam bacaan shalatnya.

Aktifitas keagamaan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara merupakan salah satu ekspresi praktis keagamaan, yaitu meliputi sistem peribadatan ritual dari suatu pengalaman keagamaan. Ekspresi praktis adalah segala bentuk peribadatan yang didasarkan maupun dilaksanakan oleh pemeluk agama. Ada 2 (dua) bentuk peribadatan, yaitu: ibadah utama dan ibadah kedua. Ibadah pertama adalah ibadah tertentu yang telah ditentukan secara ketat dalam ajaran agama, contoh pelaksanaan di PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara adalah pelaksanaan ibadah shalat dzuhur dan ibadah shalat jum'at, serta puasa. Sedangkan ibadah kedua adalah bentuk kegiatan umum yang bernuansa keagamaan tetapi tidak ditentukan secara ketat dalam ajaran baik waktu, bentuk, tempat dan tata caranya, contohnya adalah pelaksanaan halal-bi halal, bantuan keagamaan.

Selanjutnya diungkapkan oleh ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara pelaksanaan aktifitas keagamaan memiliki beberapa nilai, antara lain:

- a. Ibadah shalat menumbuhkan etos kerja bagi karyawan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara. Shalat merupakan penentu apakah orang-orang itu baik atau buruk, baik dalam perbuatan sehari-hari maupun tempat mereka bekerja. Apabila mendirikan shalat dengan khusu' maka hal ini akan mempengaruhi terhadap etos kerja.

- b. Ibadah shalat adalah salah satu cara menanamkan rasa kekeluargaan didalam perusahaan, karena dengan shalat berjamaah tersebut tidak terlihat kelas sosial ataupun status dalam perusahaan, dimana semua karyawan bisa duduk diposisi terdepan ataupun bahkan ketua bisa duduk diposisi paling belakang.
- c. Pelaksanaan ibadah shalat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan tersebut, karena karyawan yang tepat waktu untuk beribadah akan tepat waktu pula dalam pekerjaannya. Mereka yang mendirikan shalat tidak mungkin meninggalkan syarat dan rukunnya, karena apa bila salah satu syarat atau rukun tidak dipenuhi maka tidak sah atau batal shalatnya, sehingga shalat bisa melatih karyawan untuk disiplin dalam pekerjaannya (wawancara dengan Ketua PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara).

Nilai-nilai diataslah yang menjadi keuntungan bagi perusahaan dalam melaksanakan aturan Undang-Undang no.13 tahun 2003 pasal 80 tentang ketenagakerjaan, yaitu: peningkatan etos kerja karyawan/pekerja, mempererat hubungan diantara karyawan dan pengusaha, dan peningkatan disiplin kerja karyawan. Sehingga kebijakan aktifitas keagamaan perusahaan memberikan dampak yang positif bagi PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara.

Selanjutnya diutarakan oleh Marni (Mandor GL) pelaksanaan ibadah shalat disamping sebagai salah satu kewajiban seorang muslim juga merupakan wadah bagi karyawan dan atasan untuk bisa saling berbincang-bincang sebelum dan sesudah pelaksanaan shalat berjamaah. Kegiatan tersebut dapat menimbulkan keharmonisan diantara sesama karyawan dan antara

karyawan dengan atasan, sehingga dengan terciptanya keharmonisan seperti ini tidak akan menimbulkan kebencian antara karyawan dengan atasan ataupun antar sesama karyawan (wawancara dengan Marni/Mandor di PT. DJarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara).

Kebijakan aktifitas keagamaan telah sesuai dengan keinginan karyawan muslim dalam melaksanakan ibadah shalat, sehingga karyawan tidak pernah merasa terbebani dalam melaksanakan kerja atau beribadah. Pelaksanaan shalat karyawan diwaktu istirahat kerja bagi karyawan dengan gaji bulanan dan bagi karyawan dengan gaji harian atau borongan secara leluasa bisa melaksanakan ibadah tanpa harus menunggu jam istirahat kerja.

Adanya kebijakan aktifitas keagamaan tersebut mendorong hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Disamping itu dengan pelaksanaan ibadah akan mendorong semangat kerja dari karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Kemudian menurut Iswatun (Karyawan GL) kebijakan aktifitas keagamaan penting guna memenuhi kewajibannya sebagai seorang muslim untuk melaksanakan ibadah shalat, juga dengan aktifitas keagamaan seperti ini merupakan sarana untuk mempererat hubungan silaturahmi dengan karyawan lain. Dan dengan aktifitas ini dapat memperdalam pengetahuan keagamaannya (wawancara dengan Iswatun/karyawan GL PT. DJarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara).

Kebijakan aktifitas keagamaan membantu para karyawan dalam memperoleh haknya dalam melaksanakan ibadah shalat atau melaksanakan kewajibannya sebagai umat beragama. Dengan adanya kebijakan aktifitas

keagamaan tersebut karyawan merasa dihargai haknya sebagai umat beragama, sehingga karyawan akan memberikan penghargaan balik kepada perusahaan dengan memberikan hasil kerja yang baik pula.

Pelaksanaan kebijakan PT. Djarum Tbk Brantak Sekarjati Jepara dalam pelaksanaan shalat karyawan muslim membantu karyawan muslim dalam melaksanakan kewajibannya terhadap pencipta. Tidak ada kebijakan yang merugikan atau menghalangi karyawan untuk melaksanakan ibadah shalat. Namun untuk pelaksanaan kebijakan ini perlu adanya pengadaan kegiatan keagamaan dalam meningkatkan keimanan karyawan terutama bagi karyawan dengan gaji borongan agar tidak beranggapan bahwa dengan melaksanakan shalat maka hasil kerja akan berkurang karena karyawan dengan gaji borong akan merasa waktunya untuk bekerja berkurang jika dirinya meninggalkan pekerjaan untuk melaksanakan aktifitas ibadah shalat.