Analisis Yuridis Pelanggaran Hukum Untuk Beribadah Bagi Pekerja Dalam Perspektif Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 80 Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Pidana Islam

Nurhidayah, Abd. Rohman

nurhidayah.insya@gmail.com, abdrohman25996@gmail.com
Institut Agama Isam Syaichona Mohammad Cholil

Article Info

Article history:

Received Sep 15, 2025
Revised Oct 17, 2025
Publish 28, 2025

Keywords:
Right to Worship, Workers, Employment, Article 80 of Law No. 13 of 2003, Islamic Criminal Law

ABSTRACT

This study analyzes violations of workers' rights to worship based on Article 80 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and the perspective of Islamic Criminal Law. In practice, there are still violations, such as restrictions on worship time and prohibitions on performing Friday prayers. This research uses a normative legal method with statutory, conceptual, and comparative approaches through library research. The results show that obstructing workers' rights to worship constitutes a legal violation that may be subject to criminal sanctions under Article 185 of the Employment Law. In the perspective of Islamic Criminal Law, such actions are categorized as *jarimah ta'zir*, namely violations whose sanctions are determined by judges based on the principles of justice and public benefit. Therefore, protecting workers' rights to worship is not only a legal obligation but also a moral responsibility to create fair and harmonious employment relations.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:

Nurhidayah, Abd. Rohman
Institut Agama Islam Syaichona Mohammad Cholil
nurhidayah.insya@gmail.com, abdrohman25996@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum, menjamin hak untuk hidup dan memberikan perlindungan dari segala bentuk diskriminasi. Apabila seseorang kehilangan haknya, ia layak memperoleh perlindungan hukum dari pemerintah. Kemerdekaan dan kebebasan setiap individu adalah hal yang fundamental dan harus menjadi perhatian. (Fadhli et al., 2023) Kebebasan beragama merupakan salah satu hak fundamental yang dijamin oleh negara. Di Indonesia, hak ini beserta pelaksanaan ibadahnya telah diatur secara tegas dalam UUD 1945 sebagai landasan hukum tertinggi. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan tersebut juga diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 80 yang mewajibkan pengusaha memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah. Selain itu, sistem hukum nasional mencakup seluruh ketentuan hukum positif, baik yang berbentuk Undang-Undang maupun berbagai peraturan lainnya, sehingga memberikan kerangka yang jelas dalam menjamin hak-hak tersebut (Mawardi Khairi, 2021).

Meskipun pengaturan hukum mengenai hak beribadah telah tersedia secara normatif, dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran terhadap pemenuhan hak tersebut di lingkungan kerja. Pasal 28E ayat (1) serta Pasal 29 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara, termasuk para pekerja, memiliki kebebasan untuk beragama dan menjalankan ibadah. Oleh karena itu, segala bentuk pelanggaran terhadap hak beribadah pekerja—baik saat melaksanakan ibadah rutin seperti Sholat Jumat maupun saat perayaan keagamaan seperti Natal karena hal tersebut bertentangan dengan ketentuan hukum. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 80 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa setiap pekerja berhak diberi kesempatan menjalankan ibadah sesuai agamanya tanpa adanya diskriminasi (Presiden Republik Indonesia, 2003). Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya dalam hubungan industrial. Jika pengusaha menghalangi hak tersebut, maka pekerja memiliki hak untuk menuntut perlindungan hukum.

Permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena hak beribadah tidak hanya berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia, tetapi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, kenyamanan kerja, dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Buruh sebagai bagian dari warga negara yang memiliki hak penuh untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Dalam lingkungan kerja, pemenuhan hak beribadah menjadi aspek penting yang harus dijamin oleh perusahaan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kebebasan beragama yang dilindungi oleh konstitusi. Setiap buruh berhak memperoleh waktu dan kesempatan yang layak untuk melaksanakan ibadah, baik ibadah harian seperti sholat maupun ibadah pada hari besar keagamaan. Ketika perusahaan memberikan ruang dan toleransi terhadap pelaksanaan ibadah, hal tersebut tidak hanya mencerminkan penghormatan terhadap hak asasi manusia, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, nyaman, dan produktif.

Penelitian mengenai perlindungan hak pekerja pada umumnya lebih banyak membahas aspek ketenagakerjaan, hubungan industrial, hak normatif pekerja, serta perlindungan hak asasi manusia secara

umum. Namun, kajian yang secara khusus menganalisis pelanggaran hak beribadah pekerja berdasarkan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dikaji melalui perspektif Hukum Pidana Islam masih relatif terbatas. Sehingga belum banyak penelitian yang menghubungkan pengaruh hukum positif dengan konsep pertanggungjawaban dalam hukum pidana Islam terhadap tindakan penghalangan ibadah di lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hukum ketenagakerjaan nasional dengan perspektif Hukum Pidana Islam dalam menilai pelanggaran hak beribadah pekerja. Penelitian ini tidak hanya mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga menelaah bagaimana tindakan penghalangan ibadah dapat dipahami sebagai perbuatan yang memiliki konsekuensi hukum dalam konsep pidana Islam. Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan menciptakan kondisi kerja yang layak serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Namun, pelaksanaannya masih belum optimal (Bagus Basofi & Fatmawati, 2023). Berdasarkan Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan pekerja meliputi perlindungan hak dasar pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan atas upah.

Dalam perspektif Hukum Pidana Islam, pelanggaran terhadap hak beribadah atau penghalangan ibadah dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang merugikan hak individu dan masyarakat. Hukum Pidana Islam membagi tindak pidana menjadi tiga kategori(Muhammad Alwin Abdillah Anzaikhan, n.d.):

- **Hudud**: Jenis pidana yang hukumannya telah ditentukan secara jelas dalam Al-Qur'an dan Hadis. Misalnya pencurian, zina, minum khamr.
- **Qisas**: Hukum pidana yang terkait dengan hak korban, terutama dalam kasus kekerasan atau pembunuhan, dimana korban atau ahli waris memiliki hak menuntut balasan setimpal.
- **Ta'zir**: Jenis hukuman yang diberikan oleh penguasa atau hakim atas pelanggaran yang tidak termasuk hudud atau qisas, termasuk perbuatan yang mengganggu hak-hak individu seperti penghalangan ibadah.

Dalam konteks penghalangan ibadah bagi buruh, jika dalam prinsip Hukum Pidana Islam, tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran **ta'zir**, karena merugikan hak individu dan mencederai kebebasan beragama yang seharusnya dilindungi. Hukuman atas pelanggaran ini bersifat fleksibel dan ditetapkan oleh hakim sesuai dengan tingkat kesalahan dan dampaknya terhadap korban.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bentuk pelanggaran hak beribadah pekerja berdasarkan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengkaji pertanggungjawaban atas tindakan tersebut dalam perspektif Hukum Pidana Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum pidana Islam serta menjadi masukan bagi upaya perlindungan hak beribadah bagi pekerja di Indonesia.Beberapa di antaranya meliputi larangan penggunaan jilbab di tempat kerja, pembatasan bagi karyawan untuk menunaikan sholat Jumat, serta berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul "Analisis Yuridis Pelanggaran Hukum Untuk Beribadah Bagi Pekerja Dalam Perspektif Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 80 Nomer 13 Tahun 2003 Dan Hukum Pidana Islam".

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hak beribadah merupakan hak fundamental yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam hubungan ketenagakerjaan, hak tersebut tetap melekat pada pekerja dan wajib dihormati serta dilindungi oleh pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada pekerja dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Meskipun demikian, dalam praktik masih ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, yang menimbulkan implikasi hukum baik dalam ranah hukum ketenagakerjaan maupun hukum pidana. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis yuridis yang komprehensif terhadap pelanggaran hak beribadah bagi pekerja dengan menelaah ketentuan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengkaji relevansinya dalam perspektif hukum pidana Islam sebagai salah satu sistem hukum normatif yang mengatur perlindungan hak beragama. Berdasarkan penjelasan di atas, pembahasan ini difokuskan pada analisis yuridis terhadap pelanggaran hak beribadah bagi pekerja dengan mengkaji ketentuan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Pidana Islam sebagai berikut:

1. Analisis Yuridis terhadap Pelanggaran Hak Beribadah bagi Pekerja dalam Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 80 Tahun 2003

a. Pelanggaran Hukum

Pelanggaran hukum merupakan perbuatan atau peristiwa yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga mencerminkan adanya ketidaktaatan terhadap norma hukum dan dapat menimbulkan konsekuensi berupa sanksi hukum bagi pelakunya. Dalam berbagai aktivitas kehidupan, pelanggaran hukum sering kali sulit dihindari karena dapat terjadi baik secara sengaja maupun akibat kelalaian. Setiap pihak memiliki potensi untuk melakukan pelanggaran hukum, bahkan pada dasarnya setiap individu memiliki kemungkinan untuk terlibat dalam perbuatan yang melanggar ketentuan hukum. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), pelanggaran pada umumnya dikategorikan sebagai tindak pidana ringan yang sanksinya berupa pidana denda atau pidana kurungan (Fernando I. Kansil, 2014). Namun demikian, apabila pelanggaran tersebut berkaitan dengan hak pekerja untuk melaksanakan ibadah, maka perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai kejahatan dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaku atas pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi pidana berupa denda dan/atau pidana kurungan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak fundamental pekerja.

b. Hak Beribadah

Ibadah berasal dari kata *'abada* yang bermakna penghambaan dan kepatuhan. Dalam ajaran Islam, ibadah mencakup seluruh bentuk ketaatan yang dilakukan dengan tujuan memperoleh rida Allah SWT, seperti

sholat, maupun aktivitas keseharian yang dilandasi niat ibadah. Secara spiritual, ibadah merupakan penyatuan hati dan pikiran dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah SWT. Konsep ibadah dalam Islam tidak dibatasi pada pelaksanaan ritual semata, melainkan meliputi setiap perbuatan baik yang dilakukan secara ikhlas karena Allah. Ibadah terbagi ke dalam dua kategori, yaitu ibadah *mahdhah* yang tata cara pelaksanaannya telah ditentukan oleh syariat, seperti sholat dan puasa, serta ibadah *ghairu mahdhah* yang mencakup aktivitas sehari-hari, seperti bekerja dan menolong sesama, sepanjang diniatkan karena Allah. Pelaksanaan ibadah memiliki fungsi antara lain untuk memperkuat keimanan, membentuk akhlak yang mulia, serta menumbuhkan sikap kepedulian sosial (Khotimatul Husna, 2019).

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak atas kebebasan menjalankan ibadah yang secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jaminan tersebut tercantum dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa kebebasan beragama dilindungi dan tidak dapat dipaksakan oleh pihak mana pun. Dalam hal ini, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kesempatan dan waktu yang memadai bagi pekerja guna menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Dengan demikian, baik negara maupun pengusaha memikul tanggung jawab bersama dalam menjamin perlindungan kebebasan beragama serta pelaksanaan ibadah di lingkungan kerja.

Hukum berfungsi mengatur pelaksanaan ibadah dalam masyarakat guna mewujudkan ketertiban, keharmonisan, dan sikap saling menghormati di tengah keberagaman. Indonesia menjamin kebebasan setiap warga negara untuk memeluk agama dan menjalankan ibadah sesuai keyakinannya sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia. Setiap orang berhak melaksanakan ibadah, yang dalam Islam terbagi menjadi ibadah wajib dan sunnah, keduanya berperan dalam membentuk pribadi yang taat dan berakhlak.

c. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang

Di Indonesia, hak setiap warga negara untuk memeluk agama dan melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinannya dijamin secara konstitusional sebagai wujud penghormatan terhadap keberagaman kepercayaan dan spiritualitas. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disusun berdasarkan nilai-nilai ketuhanan yang menjadi landasan moral dan spiritual bangsa, sebagaimana tercermin dalam *sila pertama* Pancasila, *"Ketuhanan Yang Maha Esa"*. Prinsip tersebut menegaskan pentingnya kehidupan beragama serta mendorong sikap toleransi dan saling menghormati antar pemeluk agama. Setiap individu diberikan kebebasan untuk menjalankan ibadah dan mengamalkan ajaran agamanya sepanjang tidak bertentangan dengan hak orang lain maupun ketertiban umum. Jaminan kebebasan beragama dan berkeyakinan ini secara tegas diatur dalam Pasal 28E ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, serta diperkuat oleh Pasal 29 ayat (2) yang menyatakan bahwa negara menjamin kemerdekaan setiap warga negara untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya (UUD 1945, 1945)

d. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kesempatan yang memadai kepada pekerja agar dapat menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa bentuk pemenuhan kewajiban tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas atau tempat ibadah. Dengan demikian, pekerja dapat melaksanakan ibadah dengan baik, dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dari pihak pengusaha (Bagus Basofi & Fatmawati, 2023).

e. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Beribadah Dalam Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan membangun sistem ketenagakerjaan yang adil, aman, dan selaras dengan standar internasional, sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk pekerjaan layak, upah yang adil, hak untuk berserikat, serta perlindungan kesehatan kerja. Selain itu, undang-undang ini menjamin hak pekerja atas proses hukum yang adil, perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, hak atas privasi, dan kebebasan menyampaikan pendapat. Seluruh hak tersebut dimaksudkan untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan perlakuan yang adil dalam semua aspek hubungan kerja, mencerminkan komitmen negara untuk menegakkan standar hak asasi manusia secara internasional. Secara khusus, Pasal 80 mengatur hak pekerja untuk menjalankan ibadah di tempat kerja, dan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak ini, Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan sanksi pidana berupa kurungan 1–4 tahun dan denda antara Rp100.000.000 hingga Rp400.000.000, yang menegaskan keseriusan perlindungan hukum bagi hak beribadah pekerja (Selfina Kuahaty et al., 2021).

Perlindungan hukum pidana di Indonesia diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, yang memberikan jaminan perlindungan baik secara fisik maupun hukum bagi saksi dan korban selama proses hukum berlangsung. Selain itu, undang-undang ini juga memfasilitasi proses persidangan dengan memberikan hak-hak seperti anonimitas saksi dan jaminan perlindungan dari tindakan balasan, sehingga saksi dan korban dapat memberikan keterangan tanpa rasa takut. Bentuk perlindungan ini merupakan bagian dari upaya negara untuk memastikan sistem peradilan pidana berjalan secara adil dan aman bagi seluruh pihak yang terlibat (Farenza Fauzi, 2023).

2. Pandangan dalam Perspektif Hukum Pidana Islam Terhadap Pelanggaran Hukum Untuk Beribadah Bagi Pekerja

Dalam perspektif Hukum Pidana Islam, pelanggaran terhadap hak pekerja untuk menjalankan ibadah tidak hanya dipandang sebagai pelanggaran administratif atau ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai perbuatan yang bertentangan dengan prinsip syariah yang menjamin kebebasan beribadah. Hukum Pidana Islam menekankan pentingnya penghormatan terhadap hak individu, termasuk hak spiritual, dan menetapkan konsekuensi bagi pihak yang menghalangi pelaksanaan ibadah. Oleh karena itu, kajian terhadap

pelanggaran hak beribadah bagi pekerja dalam kerangka hukum pidana Islam memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai tanggung jawab hukum dan sanksi yang berlaku.

a. Hak Tenaga Kerja Untuk Beribadah Dalam Pandangan Islam

Keinginan untuk memiliki harta merupakan dorongan dasar manusia, namun Islam menekankan pengendalian spiritual serta penghormatan terhadap hak milik orang lain. Pekerjaan tidak hanya untuk mencari penghidupan, tetapi juga untuk memperoleh penghasilan yang halal, berkah, dan bermanfaat bagi keluarga serta masyarakat, sesuai prinsip etika dan moral Islam. Dalam perspektif Islam, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah untuk memperoleh rezeki dari Allah guna memenuhi kebutuhan hidup. Mencari penghasilan yang halal dan baik termasuk bagian dari jihad di jalan Allah, yang nilainya setara dengan pelaksanaan rukun Islam. Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai ibadah, tetapi juga sebagai kebutuhan pokok bagi setiap manusia. Menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya merupakan kewajiban yang diatur dalam ajaran Islam.

Pekerjaan akan bernilai sebagai ibadah jika tidak menimbulkan kelalaian terhadap kewajiban kepada Allah. Kesibukan mencari nafkah tidak boleh menjadi alasan untuk meninggalkan ibadah, terutama shalat, yang merupakan kewajiban utama bagi setiap Muslim dan tidak boleh ditinggalkan meskipun sekali pun. Hal ini juga berlaku bagi kewajiban lainnya, termasuk menunaikan zakat, berpuasa, berhaji, menjaga silaturahmi, dan ibadah lain yang diwajibkan dalam Islam (Soebarna et al., 2023).

b. Pelanggaran Hukum Hak Pekerja Beribadah Dalam Pandangan Hukum Pidana Islam

Pelanggaran hak pekerja dalam perspektif hukum pidana Islam termasuk kategori *jarimah ta'zir*, yaitu pelanggaran yang tidak disebutkan secara rinci sanksinya dalam Al-Qur'an, sehingga hukuman ditetapkan oleh penguasa atau hakim. Ta'zir berasal dari kata *azzara*, yang berarti mencegah dan menolak, sekaligus memiliki makna mendidik, memuliakan, dan menghormati. Istilah ini juga mencakup tindakan untuk menolak perbuatan jahat serta memperkuat dan memberikan dukungan terhadap penegakan hukum.

Hukuman ta'zir dalam Al-Qur'an dan hadis tidak dijelaskan secara rinci, sehingga sanksinya ditetapkan oleh *ulil amri* berdasarkan kemaslahatan dan keadilan. Pelaksanaannya fleksibel dan berbeda dari hukum Islam lainnya, dengan landasan umum seperti QS. Asy-Syu'ara ayat 40.

"Dan balasan suatu kejahatan adalah kejahatan yang setimpal, tetapi barangsiapa memanfaatkan dan berbuat baik (kepada orang yang berbuat jahat) maka pahalanya dari Allah. Sungguh, dia tidak menyukai orang-orang zalim."

Ayat tersebut menegaskan tiga prinsip utama dalam menjatuhkan hukuman, yaitu keadilan, kebaikan (*ihsan*), dan terhindar dari kezaliman. Keadilan menuntut agar hukuman seimbang dengan tingkat pelanggaran, *ihsan* menekankan terciptanya hubungan yang harmonis, dan bebas dari kezaliman berarti hukuman tidak boleh berlebihan atau melebihi batas yang wajar.

Jarimah ta'zir adalah tindak kejahatan yang hukuman ditentukan oleh hakim atau penguasa. Pelanggaran

ini mencakup tindakan yang bertentangan dengan agama, mengancam nyawa, merugikan harta, menghina kehormatan, atau mengganggu akal, namun tidak termasuk dalam kategori hukuman *hadd*. Kejahatan ta'zir meliputi pelanggaran terhadap kewajiban agama maupun duniawi, serta perbuatan yang dilarang syariat untuk menjaga kemaslahatan umum maupun individu. Para ahli fikih memberikan beberapa contoh, seperti lalai atau meninggalkan ibadah, menolak membayar hutang padahal mampu, mengkhianati amanah, menyalahgunakan harta anak yatim atau dana wakaf, dan berbagai pelanggaran serupa lainnya (Dr. Abdul Basith Junaidy, 2020).

Menurut para ulama, hukuman *ta'zir* atas perbuatan maksiat hanya dapat diterapkan jika perbuatan tersebut tidak termasuk dalam kategori yang dikenai hukuman *hadd* atau *kifarat*. Hal ini berlaku baik untuk pelanggaran yang menyangkut hak Allah (kepentingan umum) maupun hak individu (*haq adami*). Larangan syar'i yang termasuk *jarimah ta'zir* dapat berupa perbuatan terlarang, seperti zina atau mengonsumsi minuman keras, maupun karena meninggalkan kewajiban, misalnya tidak melaksanakan ibadah dengan benar atau tidak menunaikan zakat. Tindakan yang termasuk *jarimah ta'zir*, baik karena dilakukan maupun ditinggalkan, merupakan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi individu maupun masyarakat, baik dalam aspek akidah, harta, kehormatan, ketenangan jiwa, maupun unsur lain yang seharusnya dilindungi. Berdasarkan sifat pelanggarannya, *ta'zir* dibagi menjadi tiga kategori:

- *Ta'zir* atas perbuatan maksiat.
- *Ta'zir* atas tindakan yang mengancam kepentingan umum.
- *Ta'zir* atas pelanggaran terhadap ketentuan hukum

Dalam perkara pidana *ta'zir*, pembuktian dapat dilakukan baik melalui bukti tidak langsung maupun melalui pertimbangan hakim, sejalan dengan sifat fleksibel dari sanksi *ta'zir*. Berdasarkan jenis pelanggarannya, tindak pidana *ta'zir* non-material dapat dikelompokkan ke dalam tujuh kategori utama, yaitu

- Pelanggaran terhadap kehormatan
- Pelanggaran terhadap kemuliaan
- Perbuatan yang merusak akal
- Pelanggaran terhadap harta benda
- Gangguan terhadap keamanan individu
- Subversi atau gangguan terhadap keamanan negara
- Perbuatan yang berkaitan dengan agama

c. Macam-macam Sanksi terhadap Pelaku Jarimah Ta'zir

Sanksi terhadap pelaku *jarimah ta'zir* bersifat fleksibel dan ditentukan oleh hakim atau penguasa, disesuaikan dengan tingkat pelanggaran serta bertujuan mendidik, mencegah, dan melindungi Masyarakat, yaitu:

- Sanksi Ta'zir yang Berkaitan dengan Tubuh terdapat hukuman cambuk dan hukuman mati
- Sanksi Ta'zir yang berkaitan dengan kebebasan individu terdapat dua jenis hukuman dalam kategori ini, yaitu hukuman penjara dan hukuman pengasingan

- Sanksi Ta'zir yang Berkaitan dengan Harta terdapat penyitaan harta hanya bersifat sementara dan tidak untuk kepentingan pribadi atau kas negara
- Sanksi Ta'zir lainnya berupa peringatan dan celaan

Pelanggaran terhadap hak pekerja un

tuk beribadah termasuk kategori *jarimah ta'zir*, yaitu pelanggaran yang sanksinya tidak ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an maupun hadis, sehingga hukuman ditetapkan oleh penguasa atau hakim berdasarkan prinsip keadilan dan kemaslahatan (Lysa Angrayni, 2015).

Bentuk sanksi yang dijatuhkan bersifat fleksibel, mulai dari peringatan, denda, penyitaan harta sementara, hingga hukuman fisik, tergantung pada keputusan hakim dan dampak pelanggaran terhadap individu maupun masyarakat. Pembuktianpelanggaran dapat dilakukan melalui bukti langsung, tidak langsung, maupun pertimbangan hakim, sesuai dengan fleksibilitas hukum *ta'zir*.

Dengan demikian, hukum pidana Islam menekankan bahwa pelanggaran hak beribadah bagi pekerja bukan hanya persoalan administratif atau ketenagakerjaan, tetapi juga pelanggaran moral dan spiritual yang harus ditangani dengan sanksi yang adil, mendidik, dan melindungi kepentingan umum maupun individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hak beribadah merupakan hak fundamental pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha wajib menghormati dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjalankan ibadah sesuai agama dan kepercayaannya. Pelanggaran hak ini dapat menimbulkan konsekuensi hukum baik dalam ranah ketenagakerjaan maupun pidana.

Dalam perspektif hukum pidana Islam, pelanggaran hak beribadah bagi pekerja termasuk kategori *jarimah ta'zir*, yaitu tindak pelanggaran yang sanksinya fleksibel dan ditetapkan oleh hakim atau penguasa berdasarkan prinsip keadilan, kemaslahatan, dan pencegahan kezaliman. Pelanggaran dapat berupa tindakan aktif yang menghalangi ibadah maupun kelalaian dalam memenuhi kewajiban agama. Sanksi *ta'zir* dapat berbentuk peringatan, denda, hukuman fisik, penyitaan harta sementara, atau bentuk hukuman lain yang mendidik dan melindungi kepentingan masyarakat maupun individu.

Dengan demikian, perlindungan terhadap hak beribadah pekerja harus dipandang tidak hanya sebagai kewajiban administratif atau ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai kewajiban moral dan spiritual, yang menuntut penegakan hukum secara adil dan bijaksana untuk menjaga hak individu sekaligus kepentingan umum.

DAFTAR PUSTAKA

Ario Adrianto. (2017). *Skripsi Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem*.

Bagus Basofi, M., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. In *Jurnal Professional* (Vol. 10, Issue 1).

Dr. Abdul Basith Junaidy, M. Ag. D. (2020). *Hukum Pidana Islam Indonesia*. Dr. Muhaimin. S., M. Hum. (2020). *Metode Penelitian Hukum*.

Fadhli, T., Siregar, A., Fitri, A. A., Rahimah, F. N., Permata, I., Pasaribu, S., Pertiwi, K. N., Al Fatha, K., Anggraini, L., Haliza Purba, N., & Siregar, S. S. (2023). *Educandumedia (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan) Konstitusi Indonesia Dalam Menjamin Hak Warga Negara*.

Fernando I. Kansil. (2014). Jurnal Sanksi Pidana Dalam Sistem Pemidanaan Menurut Kuhp Dan Di Luar Kuhp. *Lex Crimen Vol. Iii/No. 3/Mei-Jul/2014*.

Johanis, M. J. (2014). *Perlindungan Kebebasan Beragama Dalam Menjalankan Ibadahnya Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia 1 Oleh: Vol. Ii* (Issue 1).

Khotimatul Husna, Dkk. (2019). Aspek Ibadah, Latihan Spritual Dan Ajaran Moral (Studi Pemikiran Harun Nasution Tentang Pokok-Pokok Ajaran Islam). *El-Afkar : Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Tafsir Hadis*, *8*(1), 39. Https://Doi.Org/10.29300/Jpkth.V8i1.2046

Lysa Angrayni. (2015). Hukum Pidana Dalam Perspektif Islam Dan Perbandingannya Dengan Hukum Pidana Di Indonesia. In *Hukum Islam* (Issue 1).

Mawardi Khairi, S. H., M. H. D. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.

Muhammad Alwin Abdillah Anzaikhan, S. M. (N.D.). Analysis Ta'zir Punishment And……. Sufrizal. *Muhammad Alwin Abdillah, M. Anzaikan Jurnal Dusturiyah*, *13*(2), 2023. Https://Doi.Org/10.22373

Najmi Ismail Dan Moch. Zainuddin. (2018). *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*. *1*(3), 166–182.

Nasution, M. A. (2019). Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Al-Qur'an Dan Hadits). *Jurnal Hukum Ekonomi*, *5*(2).

Nur, Dr. S. (2021). *Buku Pengantar Penelitian Hukum*.Pidanalysa Angrayni, H., & Angrayni, L. (2015). Hukum Pidana Dalam Perspektif Islam Dan Perbandingannya Dengan Hukum Pidana Di Indonesia. In *Hukum Islam* (Issue 1).

Presiden Republik Indonesia. (2003). *Presiden Republik Indonesia*.

Prima, R. (N.D.). *Hukum Pidana Ekonomi Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.

Selfina Kuahaty, S., Darmawan Basri, A., Pietersz, J. J., Louize Pesulima, T., A Daties,

D. R., Noekent, V., Gede Satriawan, D., Min Fadlillah, A., Saija, R., Bairizki, A., Ihwanudin, N., Rais Asmar, A., & Arzhi Jiwantara, F. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Www.Penerbitwidina.Com

Uud 1945. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.