

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Obyek Penelitian

Perusahaan atau pabrik “X” berlokasi di daerah Mayong, Jepara. Perusahaan ini adalah perusahaan penanaman modal asing dari negara Jepang. Pabrik “X” berdiri sejak tahun 2002 yang bergerak dibidang komponen pembuatan *wiring harness*. Dimana yang menjadi *customer* adalah General Motors (Holden, Chevrolet, Buick dan GMC) Hino, Dyna, Mazda dan juga Honda.

Pabrik “X” yang merupakan sebuah grup dari perusahaan Jepang yang menghasilkan kabel-kabel berkualitas untuk merek mobil-mobil ternama. Pabrik “X” memiliki tiga pabrik, yaitu pertama di daerah Tugu Semarang, Bergas Kabupaten Semarang serta Mayong Kabupaten Jepara.

Syaraf mobil yang diproduksi Pabrik “X” yaitu kabel *Wiring Harness*. Jenis dan fungsinya bermacam-macam seperti untuk *airbag, body front harness, door harness, engine harness*, dan masih banyak lagi. “Sama dengan sistem syaraf manusia, *Wiring Harness* punya fungsi menyampaikan perintah kelistrikan di mobil”, terang Kurita.

Dengan memperkerjakan 10.000 orang di pabrik Jepara, Pabrik “X” khusus mengekspor ke Toyota Jepang dan Mazda Thailand. Kedepannya pabrik yang beroperasi sejak bulan April itu juga akan ekspor kabel khusus ini ke pabrik Honda khusus pasar Amerika. Pabrik Jepara itu ke Jepang dan Thailand, next ke Honda khusus Amerika.

Menghitung kapasitas produksinya sedikit sulit, pakainya hitungan 150 ribu man-hour, terangnya. Untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan, Pabrik “X” lebih mengedepankan adanya Visi dan Misi, yaitu dengan cara melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses kelajuan bisnis.

Yaitu dengan cara memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan serta kepuasan para konsumen, Dimana Perusahaan ini sangat berpengalaman dalam bidangnya

karena sudah menjalani masa training dan peningkatan kemampuan.<sup>1</sup>

## B. Deskripsi Data Penelitian

Pada tahapan pra penelitian, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terperinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Kemudian mengajukan pertanyaan kepada responden seputar pengetahuan agama dan pelaksanaannya di pabrik “X”. Kemudian menganalisis dan mengkonstruksikan hasil wawancara dari pertanyaan yang disampaikan responden.

Artinya, peneliti hendak atau ingin menceritakan pengalaman seseorang dan melaporkan cerita mereka, sesuai konstruksi yang telah dibuat. Dan penelitian ini dikemas dalam bentuk naratif, kemudian berusaha menawarkan wawasan praktis dan spesifik mengenai kegiatan agama serta keberagaman kepada para buruh pabrik di lingkungan kerja mereka dalam bentuk wawancara yang dibuat seperti obrolan biasa. Dengan melakukan penelitian berbentuk naratif, peneliti berharap mampu membangun ikatan yang dekat dengan para responden (buruh pabrik perempuan). Sehingga para responden mau menceritakan kehidupan dan pengalaman beragama di lingkungan pabrik. Sehingga besar harapan dari peneliti, mampu menangkap setiap harinya, bentuk data yang normal dan lazim dari individu dalam melaksanakan kegiatan agamanya. Sehingga harapannya, dengan menggunakan kajian naratif inquiry. Dalam mengkonstruksikan data yang ada, bisa berjalan dengan natural.

Bentuk konstruksi (susunan) data dalam penelitian inquiry yang dimaksud penulis mengandung tujuan agar data yang disajikan terlihat realistis dan natural, sesuai dengan pengalaman responden. Sehingga dalam penulisan penelitian ini bersifat diskursus atau rasional, dalam mengungkapkan pemikiran bersifat formal dan teratur.

Sepanjang peneliti melaksanakan penelitian di lapangan (observasi). Peneliti mendapat banyak persepsi yang

---

<sup>1</sup> PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, *Perjanjian Kerja Bersama* (Jepara: PT. SAMI, 2018), 1.

berbeda-beda mengenai pemahaman beragama dan keberagaman dari buruh pabrik “X”. Akan tetapi yang menjadi titik tumpu acuan pada penelitian ini, adalah saudara Nofa (nama samaran).

Saudara Nofa merupakan karyawan di pabrik “X”. Saudara Nofa bekerja pada bagian *tapping* Honda. 3 tahun lebih saudara Nofa bekerja pada pabrik “X” mengatakan bahwa di pabrik “X” yang mempunyai karyawan  $\pm$  10.000. Dengan persentase setiap pergantian shift sebanyak 5.000. Belum termasuk karyawan non shift dan NEOP (pegawai magang). Para karyawan mempunyai pemahaman agama yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan agama yang mereka dapatkan berbeda. Ada yang muslim dan ada yang non muslim. Meskipun begitu, para karyawan tetap menjunjung tinggi nilai perbedaan antar umat beragama.<sup>2</sup>

Selain masalah latar belakang pendidikan, pemahaman beragama dan keberagaman. Para buruh juga dipengaruhi letak geografis tempat ibadah pabrik “X”. Sehingga para pekerja sebagian ada yang tidak beribadah. Mengingat lokasi tempat beribadah yang jaraknya berjauhan (tempat ibadah dekat gedung depan). Dengan estimasi waktu istirahat dan banyaknya karyawan yang istirahat, serta jarak antara gedung dengan tempat ibadah yang begitu lumayan jauh jika ditempuh dengan jalan kaki. Hal ini yang menjadi faktor eksternal dari para karyawan yang tidak menunaikan kewajibannya untuk beribadah. Mengingat waktu istirahat yang diberikan hanya 45 menit (istirahat, sholat, dan makan). Kecuali hari jumat, istirahatnya menjadi 60 menit. Karena para karyawan laki-laki menunaikan shalat jumat. Sedangkan istirahat tambahan selama 10 menit, diberikan pada waktu diluar jam ibadah. Yaitu pada jam 10.00 WIB (jam istirahat tambahan diberikan sesuai kebijakan masing-masing conveyor/ gedung).

Seharusnya dari pihak pabrik perlu memperhatikan masalah kualitas beragama dan keberagaman dari para karyawan. Sehingga kuantitas dari tempat ibadah, bisa

---

<sup>2</sup> Nofa, wawancara oleh penulis, 15 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

ditambah lagi sesuai letak yang diperlukan. Sehingga masalah yang terjadi seperti desak-desakan saat wudhu, tempat ibadah yang terlihat kumuh, serta kurang optimalnya tempat untuk beribadah dapat teratasi dengan menambahkan tempat ibadah, ungkap Deva buruh pabrik “X” yang bekerja pada bagian *Pre Assy* selama kurang lebih 2 tahun.<sup>3</sup> Dari para karyawan lain juga berharap, pihak pabrik “X” juga memperhatikan stabilitas tempat ibadah. Agar para karyawan merasa tenang, minimal saat melaksanakan ibadah ditempat yang sudah disediakan oleh pabrik.<sup>4</sup> Terkhusus mengenai kuantitas serta kualitas sarana dan prasarana yang mesti ditingkatkan dan dikembangkan ke taraf yang lebih baik lagi.<sup>5</sup> Sehingga kedepannya masalah sarana dan prasarana tempat ibadah bisa lebih memadai. Agar para karyawan bisa beribadah dengan baik, dan harapannya tidak ada yang bolos sholat.

Dari segi sosial, para karyawan tergolong karyawan yang baik. Akan tetapi dari segi beragama, masih ada karyawan pabrik “X” belum bisa dikatakan karyawan yang baik. Artinya, masih ada karyawan yang lalai dengan kewajibannya sebagai manusia beragama. Sebagian mereka ada yang melaksanakan shalat dan ada yang tidak melaksanakan shalat. Melihat pandangan seperti itu, dari pihak pabrik “X”, mencoba mengadakan kegiatan keagamaan di perusahaan. Dengan harapan mampu membantu meningkatkan sikap religious pada diri seorang karyawan dengan tujuan menyadarkan para karyawan akan pentingnya menjaga ibadah, dan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan data penelitian dari para karyawan. Ketika waktu istirahat tidak banyak yang melakukan shalat berjamaah maupun sendiri, cuma beberapa saja yang menunaikan kewajiban shalat secara berjamaah maupun sendirian. Dari pabrik sendiri tidak mewajibkan para karyawannya untuk shalat berjamaah, akan tetapi dari pihak perusahaan memberikan kegiatan spiritual dalam bidang

---

<sup>3</sup> Deva, wawancara oleh penulis, 20 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

<sup>4</sup> Dea, wawancara oleh penulis, 20 Agustus, 2020, wawancara 2, transkrip.

<sup>5</sup> Nia, wawancara oleh penulis, 20 Agustus, 2020, wawancara 2, transkrip.

keagamaan secara serius atau intensif. *Urgent* dari kegiatan ini adalah agar para karyawan mampu meningkatkan kualitas diri agar lebih *religius*, lebih mampu mengontrol emosional diri baik secara individu maupun secara kelompok.<sup>6</sup>

Menurut saudara Nofa, pencegahan penyimpangan dalam beragama adalah dengan menyadarkan para karyawan. Bahwa manusia adalah makhluk beragama, makhluk yang percaya dengan Tuhan. Seorang karyawan diharapkan mampu memahami dan mengamalkan ayat-ayat Al-Qur'an dengan tujuan ketika bekerja dapat lebih tenang dan ketika menghadapi kesulitan seorang karyawan mampu menghadapinya dengan sabar dan tawakal.

Sejalan dengan pemahaman kesalahan secara pribadi (Seorang karyawan yang mampu memahami ayat-ayat Al-Qur'an). Pabrik "X", mencoba mengamalkan dari kesalahan individu menjadi kesalahan yang bersifat universal, secara sosial khalayak umum. Yaitu mengaplikasikan melalui kegiatan keagamaan di PT "X". Biasanya kegiatannya berupa pengajian tabligh, diskusi keagamaan, dan baca tulis al-Qur'an yang diselenggarakan seminggu sekali yakni pada hari jumat pukul 16:30 WIB. Kegiatan keagamaan ceramah dan diskusi dengan tema keagamaan. Lalu dilanjutkan tanya jawab mengenai materi yang sudah disampaikan oleh ustadz. Harapan dari kegiatan agama di PT "X", para karyawan lebih tenang dalam menjalankan aktivitas bekerja dan meningkatkan etos kerja yang religius.<sup>7</sup>

Kegiatan baca tulis al-Qur'an diselenggarakan setiap hari kecuali hari sabtu dan minggu hal ini dilakukan oleh pihak PT "X" karena dari banyaknya karyawan banyak yang belum mampu membaca dan menulis al-Qur'an dengan baik dan benar. Setiap karyawan juga sangat dianjurkan untuk mengikuti kegiatan baca tulis al-Qur'an dalam rangka agar meningkatkan kualitas dan kecerdasan spiritual karyawan.

Kendala dari kegiatan baca tulis Al-Qur'an yakni tidak semua karyawan menyadari pentingnya belajar agama dan

---

<sup>6</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 28 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

<sup>7</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 7 September, 2020, wawancara 3, transkrip.

Al-Qur'an. Berdasarkan cerita dari saudara Nofa. Di bidang operator *tapping* mobil Honda, beberapa karyawan jarang bahkan tidak pernah mengikuti kegiatan agama di perusahaan karena waktu sudah sore, sudah lelah bekerja seharian sehingga ingin segera pulang dan istirahat, terkadang mengikuti kegiatan agama di perusahaan namun tidak pernah sampai selesai karena sudah pergantian waktu shift.<sup>8</sup>

Adapun dari segi klasifikasi penghargaan terhadap kinerja buruh pabrik "X" ditetapkan sebagai berikut: pertama pencapaian luar biasa (*outstanding*) yaitu untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target dan dapat memberikan kontribusi dalam bidang lain. Kedua, melampaui penghargaan (*exceeds requirements*) yaitu, untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target. Ketiga memenuhi syarat (*meet requirement*) yaitu, untuk karyawan yang hasil kerjanya sesuai target, perlu pengembangan untuk karyawan yang hasil kerjanya di bawah target dan pencapaian minimum untuk karyawan yang hasil kerjanya jauh dibawah target. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pabrik "X" secara terus menerus melakukan pembinaan kegiatan, baik dengan kegiatan pendidikan latihan dan pembinaan kegiatan spiritual melalui kegiatan keagamaan di pabrik "X".<sup>9</sup>

Namun upaya yang dilakukan pabrik "X" belum membawa keberhasilan dalam menurunkan tingkat stres karyawan terutama pada karyawan operator. Masih banyak yang dijumpai hal-hal pada karyawan yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan dan aktif melaksanakan kegiatan keagamaan. Mereka masih memiliki kinerja yang rendah, hasil dan kualitas produktivitas yang rendah dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan. Hal ini merupakan salah satu cerminan bahwa masih rendahnya kesadaran perilaku keagamaan karyawan pabrik "X".<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 11 September, 2020, wawancara 3, transkrip.

<sup>9</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 17 September, 2020, wawancara 3, transkrip.

<sup>10</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 23 September, 2020, wawancara 3, transkrip.

Dari segi hubungan keberagaman antara umat Islam dan non Islam, tidak ada unsur rasisme atau diskriminasi antara keduanya. Semua karyawan membaaur menjadi satu dalam satu pabrik. Para karyawan sama-sama saling bahu membahu dalam hal pekerjaan. Bahkan karyawan yang non muslim terkadang mengingatkan temannya yang muslim, ketika dirinya belum melaksanakan shalat. Sebab pada masing-masing conveyor sudah diterapkan mengenai tindakan untuk bersikap saling tenggang rasa.

Akan tetapi, meskipun lingkungan pabrik “X” menghimbau agar bersikap tenggang rasa antar sesama umat beragama (karyawan). Masih ada saja beberapa karyawan yang begitu fanatik dengan pemahamannya. Dan tak jarang menimbulkan kesan diskriminasi, akan tetapi masih dapat diatasi. Biasanya unsur diskriminasi pada pabrik, muncul ketika ada salah satu dari staff bahkan seorang atasan pabrik yang bersikap sewenang-wenang.

Melihat suasana pabrik yang terkadang diluar ekspektasi peraturan, dari pihak pabrik biasa meredam dengan kegiatan yang bersifat rohaniah, seperti diadakannya pengajian dan istighosah pada waktu-waktu tertentu. Meskipun ada inisiatif kegiatan rohaniah seperti itu, terkadang dalam pelaksanaannya tidak sesuai jadwal.<sup>11</sup> Artinya pelaksanaan kegiatan tersebut, sewaktu-waktu dapat berubah sesuai kesepakatan dari pihak atasan beserta staff-staffnya.

### **C. Analisis Data Penelitian**

#### **1. Pemahaman Buruh Pabrik di Jepara Tentang Sikap Beragama Dan Keberagaman**

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UU ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam pasal 1 angka 3 dapat dilihat dari pengertian buruh/ pekerja yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pengertian

---

<sup>11</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 28 September, 2020, wawancara 3, transkrip.

tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/ buruh yaitu:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetap harus bekerja)
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.<sup>12</sup>

Beralih dari term buruh beranjak kepada term pabrik. Pabrik atau yang sering dikenal sebagai industri merupakan tempat yang digunakan untuk memproses bahan mentah atau setengah jadi menjadi barang yang dapat dimanfaatkan. Adapun badan pusat statistik mengartikan industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrasi sendiri.<sup>13</sup>

Pabrik (*Plant/factory*) juga diartikan sebagai tempat dimana faktor-faktor produksi seperti manusia, mesin, alat, material, energi, uang (modal/capital), informasi dan sumber daya alam (tanah, air, mineral, dan lain-lain) dikelola bersama-sama dalam suatu sistem produksi guna menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif, efisien dan aman. Secara umum pabrik juga disebut oleh masyarakat akhirnya mengarah kepada penyebutan industri ketika ingin menjelaskan objek tersebut.<sup>14</sup> Hemat pemahaman, pabrik merupakan tempat diproduksi suatu barang demi tujuan siklus ekonomi, untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat primer; sekunder; maupun tersier; dan tempat terjadinya kegiatan industri.

Dari sebuah pabrik, tentu kita akan berpikiran mengenai orang-orang yang ada didalamnya. Bagaimana keadaan sosialnya, bagaimana tingkat keamanan dan kenyamanannya, dan bagaimana pula tingkat

---

<sup>12</sup> Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: USU Press, 2010), 6.

<sup>13</sup> Mohammad Maskan, Ita Rifiani Permatasari dan Alifiulahtin Utaminingsih, *Kewirausahaan* (Malang: Polinema Press, 2017), 87-88.

<sup>14</sup> Muhammad Arif, *Perancangan Tata Letak Pabrik* (Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama), 2012), 38.



keberagamaan para buruh pabrik?. Dari ketiga pertanyaan mengenai sosial, keamanan dan kenyamanan, serta keberagamannya. Penulis lebih condong ke permasalahan beragama. Dapat ditelaah, beragama berasal dari kata agama, mendapat awalan “ber” yang memiliki arti segala sesuatu yang berhubungan dengan agama. Beragama merupakan bentuk atau ekspresi jiwa dalam berbuat, berbicara sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Suatu jenis sosial yang dibuat oleh penganut-penganut yang berporos pada kekuatan non-empiris yang dipercayainya dan didayagunakan untuk mencapai keselamatan bagi diri mereka dan masyarakat luas umumnya. Agama juga dipahami sebagai naungan sakral yang melindungi manusia dari keputusan, kekacauan, dan situasi tanpa makna. Agama merupakan tumpuan dan harapan sosial yang dapat dijadikan problem solving terhadap berbagai situasi yang disebabkan oleh manusia sendiri.<sup>15</sup> Dapat disimpulkan, bahwa beragama merupakan suatu tatanan kebutuhan batiniah yang dimanifestasikan melalui tingkah kebaikan, ketaatan, pengabdian atas apa yang dialaminya.

Karena agama merupakan objek studi yang mendapat banyak perhatian dari para ahli ilmu sosial khususnya sosiologi, antropologi, psikologi, ekonomi, sejarah dan politik. Dalam sosiologi, sejarah perkembangan teori sosiologi agama dapat dikatakan identik dengan sejarah perkembangan sosiologi itu sendiri. Hal ini karena Comte sebagai bapak sosiologi dan “trinitas” sosiologi (Durkheim, Marx dan Weber) banyak mencurahkan perhatiannya pada fenomena agama. Durkheim terlebih mendedikasikan sebagian karier akademiknya untuk mempelajari karakteristik agama pada masyarakat primitif, dalam hal ini suku Aborigin di Australia.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>“Bab II Kajian Pustaka Perilaku Beragama,” Artikel Perilaku Beragama, diakses 17 Februari, 2020, 23 - 24.

<sup>16</sup>Sindung Haryanto, *Sosiologi Agama: Dari Klasik Hingga Postmodern*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 22.

Dari karyawan  $\pm$  10.000. Dengan persentase setiap pergantian shift sebanyak 5.000. Belum termasuk karyawan non shift dan NEOP (sebutan untuk pegawai magang). Para karyawan mempunyai pemahaman agama yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan agama yang mereka dapatkan berbeda. Ada yang muslim dan ada yang non muslim. Meskipun begitu, para karyawan tetap menjunjung tinggi nilai perbedaan antar umat beragama.<sup>17</sup>

Selain masalah latar belakang pendidikan, pemahaman beragama dan keberagamaan. Para buruh juga dipengaruhi letak geografis tempat ibadah pabrik "X". Sehingga para pekerja sebagian ada yang tidak beribadah. Mengingat lokasi tempat beribadah yang jaraknya berjauhan (tempat ibadah dekat gedung depan). Dengan estimasi waktu istirahat dan banyaknya karyawan yang istirahat, serta jarak antara gedung dengan tempat ibadah yang begitu lumayan jauh jika ditempuh dengan jalan kaki. Hal ini yang menjadi faktor eksternal dari para karyawan yang tidak menunaikan kewajibannya untuk beribadah. Seperti yang dikatakan oleh Nofa Mengingat waktu istirahat siang yang diberikan hanya 45 menit (istirahat, sholat, dan makan) serta tempat wudhu dan sholat yang harus antri dan tidak jarang berdesak-desakan belum lagi kalau tidak membawa mukena harus antri mukena yang disediakan pabrik di mushola atau pinjam milik teman. Kecuali jika hari jumat istirahat siang bisa santai, istirahatnya menjadi 60 menit. Karena para karyawan laki-laki menunaikan shalat jumat di masjid luar area pabrik. Sedangkan istirahat pagi selama 10-15 menit, diberikan pada waktu diluar jam ibadah. Yaitu pada jam 10.00 WIB (jam istirahat tambahan diberikan sesuai kebijakan masing-masing *conveyor*/ gedung).

Karena permasalahan jarak dan waktu, akhirnya para buruh memutuskan untuk tidak melaksanakan shalat dan lebih mementingkan yang lain. Seharusnya dari

---

<sup>17</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 15 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

pihak pabrik perlu memperhatikan masalah kualitas beragama dan keberagamaan dari para karyawan. Sehingga kuantitas dari tempat ibadah, bisa ditambah lagi sesuai letak yang diperlukan. Sehingga masalah yang terjadi seperti desak-desakan saat wudhu, tempat ibadah yang terlihat kumuh, serta kurang optimalnya tempat untuk beribadah dapat teratasi dengan menambahkan tempat ibadah.<sup>18</sup>

## **2. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Perilaku Beragama Buruh Perempuan di Pabrik Jepara**

Berbagai bentuk sikap ataupun perilaku yang dimiliki para buruh perempuan di pabrik “X” dalam mempresentasikan sikap beragama tentunya ada hal-hal yang mendukung dan ada hal-hal yang menghambat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan beberapa buruh perempuan di pabrik “X”, penulis mendapatkan gambaran sebagai berikut:

### **1. Faktor Pendukung**

#### **a. Fasilitas dan Sarana Prasarana**

Fasilitas dan sarana prasarana yang ada di mushola pabrik “X” bias dibidang sudah memadai dan terpenuhi sehingga memungkinkan para buruh nyaman dalam melaksanakan kewajiban ibadah. Seperti yang dikatakan oleh Nia bahwa sarana prasarana yang ada di mushola pabrik “X” sudah memadai, namun fasilitas yang memadai harusnya digunakan sebaik mungkin.

#### **b. Faktor Kesehatan**

Kesehatan badan maupun kesehatan psikis sangat membantu buruh terutama buruh perempuan dalam beraktifitas. Seperti halnya dengan yang dikatakan oleh Dea bahwa kesehatan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja maupun ibadah dan aktifitas lainnya, jika jiwa atau badan tidak mengalami gangguan atau

---

<sup>18</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 20 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

kurang fit maka akan terhambat seseorang melakukan kerja, ibadah dan kegiatan lain.

## **2. Faktor Penghambat**

### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan sangat berpengaruh besar dalam menentukan bagaimana seseorang akan bersikap. Seperti halnya dalam berperilaku beragama oleh para buruh perempuan di pabrik “X” dengan lingkungan kerja, partner kerja maupun atasan sangat berperan penting.

Seperti kasusnya Deva dan Dea yang dimana lingkungan kerjanya tidak terlalu taat atau lalai dalam melaksanakan kewajiban sebagai seseorang yang beragama yang membuatnya jarang melaksanakan kewajiban agamanya seperti shalat dengan alasan jarak mushola dan gedung tempatnya bekerja cukup jauh.

Lain halnya dengan Nia dan Nofa yang gedung tempat mereka kerja dengan letak mushola sangat dekat serta partner kerja dan atasan yang taat dalam melaksanakan kewajiban sebagai orang yang beragama.

### **b. Letak Tempat Ibadah dan sarana Prasarana yang Kurang Baik**

Keberadaan mushola yang berada di blok gedung depan sangat kurang mendukung untuk karyawan yang lokasi gedung kerjanya berada di paling belakang. Dea mengatakan faktor jarak sangat berpengaruh pada seseorang rutin atau tidaknya dalam melakukan shalat berjamaah dan saya melihat sendiri jarak mushola dengan gedung produksi belakang sangat jauh, sehingga kurang mendukung untuk para karyawan yang berada di gedung produksi belakang untuk melakukan ibadah shalat.

Bagi buruh laki-laki letak serta kondisi sarana dan prasarana mushola tidaklah menjadi kendala, namun bagi kebanyakan buruh perempuan kondisi serta sarana prasarana menjadi

salah satu alasan dalam beribadah salah satunya Nofa yang kurang bersemangat karena penggunaan sarana dan prasarana yang kurang baik menyebabkan kerusakan tempat wudhu dan mukena yang disediakan oleh pihak perusahaan juga sangat berpengaruh. Terbatasnya mukena dan yang terkadang mukena berbau apek menjadi poin penting yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan agar para buruh perempuan semangat serta nyaman dalam beribadah.

### c. Faktor Jam Istirahat Kerja

Jam kerja di pabrik “X” yang sangat ketat, jam istirahat siang yang bias dibilang sangat singkat, ditambah letak musholah yang jauh dari gedung produksi bagian belakang membuat beberapa buruh perempuan lebih memilih melakukan hal lain seperti makan dan istirahat dengan nyaman sebelum nanti kembali ke rutinitas kerja lagi.

## 3. Bentuk Perilaku Beragama Buruh Perempuan Pabrik “X” Dalam Menjalankan Ibadah

“Agama merupakan bagian dunia imajinasi yang sangat penting yang berfungsi secara sosial, dan ungkapan verbalnya hanya merupakan peragaan bagian terkecil saja”.<sup>19</sup>

Agama memiliki fungsi ganda, yaitu memberi kompensasi terhadap orang-orang miskin yang menderita dengan menjanjikan kekayaan spiritual, dan pada saat yang sama memberi legitimasi terhadap kekuasaan kelas dominan. Maka salah satu solusi atas terjadinya kontradiksi antara solidaritas kelas versus integrasi sosial adalah dengan menyatakan bahwa dengan melegitimasi kekayaan dan memberi kompensasi terhadap kemiskinan, agama menyatukan sembari juga mengekspresikan kepentingan kelas yang berbeda.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Thomas F. O’dea, *Sosiologi Agama: Suatu Pengenalan Awal*, 5.

<sup>20</sup> Brian Morris, *Antropologi Agama : Kritik Teori-teori Agama Kontemporer*, (Yogyakarta: AK Group, 2003), 50-51.

Dalam bagian pertama, Weber mendefinisikan apa yang dimaksud dengan spirit kapitalisme; pada bagian kedua dia menguraikan etika Protestan dan karakter khas sekte asketis; dan pada bagian terakhir dia menjelaskan hubungan antara etika dengan kapitalisme.<sup>21</sup>

Setelah peneliti melaksanakan observasi, dari pemahaman diatas mengenai pemahaman term pabrik dan term beragama. Dari kegiatan beragama yang berlangsung di pabrik “X”, penulis mencoba memetakan pemahan agama dengan membaginya sebagai ibadah mahdhah dan ibadah ghairu mahdhah.

**a. Ibadah Mahdhah**

Ibadah *Mahdhah* dalam arti khusus, yaitu segala pengabdian manusia (hamba) kepada Allah secara langsung sesuai dengan ketentuan (baca: syarat dan rukun) yang telah ditetapkan Allah dan Rasul-Nya,<sup>22</sup> seperti: shalat berjamaah, zakat, puasa haji dan membaca Al-Qur’an.<sup>23</sup> Yang di maksud dengan ibadah ‘mahdhah dalam penelitian ini adalah kegiatan ibadah shalat para buruh terutama buruh perempuan di pabrik “X”.

Melihat pada zaman sekarang ini banyak orang yang kurang disiplin dalam melaksanakan ibadah, termasuk buruh perempuan yang bekerja di pabrik “X” beberapa ada yang sama sekali tidak mengerjakan shalat 5 waktu. Mereka banyak sekali beralasan jika ditanya tentang itu, ada yang menjawab malas, tidak ada waktu dan lain sebagainya. Selain itu ketika bulan ramadhan, ada juga yang tidak melaksanakan kewajiban berpuasa. Kesadaran mereka untuk menjalankan perintah agamanya sangat kurang. Bahkan banyak juga yang tidak mampu membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar, shalat berjamaah.

---

<sup>21</sup> Brian Morris, *Antropologi Agama : Kritik Teori-teori Agama Kontemporer*, 72

<sup>22</sup> Hasan Saleh, *Kajian Fiqih Nabawi & Fiqh Kontemporer*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 5-10

<sup>23</sup> Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), 18

Berdasarkan observasi peneliti ketika bekerja di pabrik “X” banyak ketimpangan dari teori yang diungkapkan oleh Indi Aunullah diatas dengan kondisi langsung dilapangan yaitu masih ada karyawan pabrik “X” belum bisa dikatakan karyawan yang baik. Artinya, masih ada karyawan yang lalai dengan kewajiban ibadahnya. Sebagian mereka ada yang melaksanakan shalat dan ada yang tidak melaksanakan shalat. Melihat pemandangan seperti itu, dari pihak pabrik “X”, mencoba mengadakan kegiatan keagamaan di perusahaan. Dengan harapan mampu membantu mengurangi beban yang ada di dalam hati seorang karyawan, mampu menyadarkan para karyawan akan pentingnya menjaga ibadah, dan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan data penelitian dari para karyawan. Dapat dilihat bahwa ketika waktu istirahat tidak banyak yang melakukan shalat berjamaah maupun sendiri, cuma beberapa saja yang menunaikan kewajiban shalat secara berjamaah maupun sendirian. Dari pabrik sendiri tidak mewajibkan para karyawannya untuk shalat berjamaah, akan tetapi dari pihak perusahaan memberikan kegiatan spiritual dalam bidang keagamaan secara serius atau intensif. *Urgent* dari kegiatan ini adalah agar para karyawan mampu meningkatkan kualitas diri agar lebih *religius*, lebih mampu mengontrol emosional diri baik secara individu maupun secara kelompok.<sup>24</sup>

Dari pemandangan yang kurang pas dalam kegiatan beragama. Pencegahan terhadap penyimpangan beragama adalah dengan menyadarkan para karyawan. Bahwa manusia adalah makhluk berke-Tuhan-an. Seorang karyawan yang mampu memahami ayat-ayat Al-Qur’an maka diharapkan ketika bekerja akan lebih

---

<sup>24</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 28 Agustus, 2020, wawancara 3, transkrip.

tenang dan ketika menghadapi kesulitan seorang karyawan mampu menghadapinya dengan sabar dan tawakal.

Dari pihak pabrik juga berusaha mengatasi penyimpangan agama yang telah para buruh pabrik lakukan. Yaitu dengan menerapkan pemahaman dan mengajak agar mampu melaksanakan kegiatan yang bersifat salehan secara pribadi (Seorang karyawan yang mampu memahami ayat-ayat Al-Qur'an) menjadi kesalehan yang bersifat *universal*, secara sosial khalayak umum. Yaitu mengaplikasikan melalui kegiatan keagamaan di PT "X". Biasanya kegiatannya berupa pengajian tabligh, diskusi, dan baca tulis al-Qur'an. Ceramah dan diskusi diselenggarakan seminggu sekali yakni pada hari jumat pukul 16:30 WIB. Kegiatan keagamaan ceramah dan diskusi dengan tema keagamaan. Lalu dilanjutkan tanya jawab mengenai materi yang sudah disampaikan oleh ustadz. Harapan dari kegiatan agama di PT "X", para karyawan lebih tenang dalam menjalankan aktivitas kerja dan meningkatkan etos kerja yang *religious*.<sup>25</sup>

Selain *urgent* pabrik "X" agar para karyawan lebih tenang dalam menjalankan aktivitas kerja dan meningkatkan etos kerja yang *religious*, para karyawan juga tidak mudah lalai terhadap kewajiban ibadah kepada Tuhannya. Dari sudut pandang penulis, orang yang lalai dengan kewajiban, terlebih kewajiban yang bersangkutan dengan ibadah. Penulis ibaratkan seperti bom waktu yang suatu saat akan meledak. Artinya, para karyawan atau buruh rawan dengan penyakit depresi, stres, ataupun penyakit lainnya. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual para karyawan yang minim. Selain itu, orang-orang yang lalai terlebih dalam urusan ibadah. Nerakalah tempat

---

<sup>25</sup>Nofa, wawancara oleh penulis, 7 September, 2020, wawancara 3, transkrip.



kembali baginya, *wallahu a'lam*. Mengenai ganjaran yang akan diterima orang-orang lalai, termaktub dalam surat al-Ma'un yang berbunyi:

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالْأَيْدِي ۖ فَذَلِكَ الَّذِي  
يَدْعُ الْيَتِيمَ ۖ وَلَا تَحْضُ عَلَىٰ طَعَامِ الْمَسْكِينِ ۖ  
فَوَيْلٌ لِلْمُصَلِّينَ ۖ الَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ  
ۖ الَّذِينَ هُمْ يُرَاءُونَ ۖ وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ۖ

Artinya: “Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama?. Itulah orang yang menghardik anak yatim. Dan tidak menganjurkan memberi Makan orang miskin. Maka kecelakaan lah bagi orang-orang yang shalat. (yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya. Orang-orang yang berbuat riya. Dan enggan (menolong dengan) barang berguna”. (Q.S. Al-Maa'un: 1-7)<sup>26</sup>

Sebagai karyawan yang baik, marilah kita saling mawas diri serta berusaha memperhatikan segala perkara yang kita kerja. Baik itu masalah muamalah berupa kegiatan sosial, pekerjaan; maupun dalam masalah ibadah berupa hubungan kita kepada Tuhan Yang Maha Esa melalui kegiatan shalat.

#### b. Ibadah Ghairu Mahdhah

Ibadah ‘ghairu mahdhah’ adalah ibadah yang tidak hanya menyangkut hubungan manusia

<sup>26</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahannya*, terj. Lajnah Pentashih Mushaf Al Qur'an Departemen Agama RI (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005), 467.

dengan Allah tetapi juga dengan lingkungannya, baik sesama manusia, binatang, tumbuhan maupun benda-benda mati. Ibadah jenis ini meliputi segala perbuatan manusia yang tergolong baik, seperti tersenyum, membuang duri dari jalan, menjaga kelestarian lingkungan,<sup>27</sup> belajar, berpakaian, sedeqah, infaq bahkan termasuk juga perilaku terpuji lainnya.<sup>28</sup> Yang di maksud dengan ibadah ‘ghairu mahdhah’ dalam penelitian ini adalah hubungan antar para buruh perempuan di pabrik “X” dengan sesama rekan kerja yang seagama maupun yang berbeda agama dan kedisiplinan para buruh perempuan dengan lingkungan.

Dari segi ihubungan keberagaman antara umat Islam dan non Islam, tidak ada unsur rasisme atau diskriminasi antara keduanya. Semua karyawan membaaur menjadi satu dalam satu pabrik. Para karyawan sama-sama saling bahu membahu dalam hal pekerjaan. Bahkan karyawan yang non muslim terkadang mengingatkan temannya yang muslim, ketika dirinya belum melaksanakan shalat. Sebab pada masing-masing conveyor sudah diterapkan mengenai tindakan untuk bersikap saling tenggang rasa.

Akan tetapi, meskipun lingkungan pabrik “X” menyuruh agar bersikap tenggang rasa antar sesama umat beragama (karyawan). Masih ada saja beberapa karyawan yang begitu fanatik dengan pemahamannya. Dan tak jarang menimbulkan kesan diskriminasi, akan tetapi masih dapat diatasi. Biasanya unsur diskriminasi pada pabrik, muncul ketika ada salah satu dari staff bahkan seorang atasan pabrik yang bersikap sewenang-wenang.

---

<sup>27</sup> Indi Aunullah, Ensiklopedi Fikih untuk Remaja Jilid 1, (Yogyakarta: Insan Madani, 2008), 152

<sup>28</sup> Haykal, “ibadah Mahdah dan ibadah Ghairu Mahdhah” dalam [haykal.blogspot.com/2015/01/ibadah-mahdah-dan-ibadah-ghairu-mahdhah.html?m=](http://haykal.blogspot.com/2015/01/ibadah-mahdah-dan-ibadah-ghairu-mahdhah.html?m=), diakses tanggal 27 Mei 2021

Dalam hal kedisiplinan, para buruh perempuan yang bekerja di pabrik “X” bias dibilang sangat disiplin, mereka selalu berpakaian rapi sesuai peraturan, berangkat kerja maksimal 10 menit sebelum bel kerja di bunyikan. Mereka juga selalu bersikap ramah terhadap karyawan yang masih magang, selalu menjunjung tinggi sikap tolong menolong dengan rekan kerja, atasan bahkan dengan karyawan baru untuk sama-sama menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.

Untuk meningkatkan kinerja dan semangat para buruh, perusahaan berusaha memberikan penghargaan dengan klasifikasi penghargaan terhadap kinerja buruh pabrik “X” ditetapkan sebagai berikut: pertama pencapaian luar biasa (*outstanding*) yaitu untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target dan dapat memberikan kontribusi dalam bidang lain. Kedua, melampaui penghargaan (*exceeds requirements*) yaitu, untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target. Ketiga memenuhi syarat (*meet requirement*) yaitu, untuk karyawan yang hasil kerjanya sesuai target, perlu pengembangan untuk karyawan yang hasil kerjanya di bawah target dan pencapaian minimum untuk karyawan yang hasil kerjanya jauh dibawah target. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pabrik “X” secara terus menerus melakukan pembinaan kegiatan, baik dengan kegiatan pendidikan latihan dan pembinaan kegiatan spiritual melalui kegiatan keagamaan di pabrik “X”.

Namun upaya yang dilakukan pabrik “X” belum membawa keberhasilan dalam menurunnya tingkat stres karyawan terutama pada karyawan operator. Masih banyak yang dijumpai hal-hal pada karyawan yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan dan aktif melaksanakan kegiatan keagamaan mereka masih memiliki kinerja yang rendah, hasil dan kualitas produktivitas yang rendah dan kurangnya tanggung jawab terhadap

pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan. Hal ini merupakan salah satu cerminan bahwa masih rendahnya kesadaran perilaku keagamaan karyawan pabrik “X”.

Melihat suasana pabrik yang terkadang diluar ekspektasi peraturan, dari pihak pabrik biasa meredam dengan kegiatan yang bersifat rohaniah, seperti diadakannya pengajian dan istighosah pada waktu-waktu tertentu. Meskipun ada inisiatif kegiatan rohaniah seperti itu, terkadang dalam pelaksanaannya tidak sesuai jadwal. Artinya pelaksanaan kegiatan tersebut, sewaktu-waktu dapat berubah sesuai kesepakatan dari pihak atasan beserta staff-staffnya.

#### **4. Tinjauan Sosiologi Agama Terhadap Sikap Keberagamaan buruh perempuan di pabrik “X”**

Sikap keberagamaan buruh perempuan di pabrik “X”, merupakan masalah yang sangat penting di antara sosial budaya lainnya. Sebab masalah sosial akan semakin rumit jika tidak diantisipasi dengan baik. Menurut tinjauan sosiologi agama bahwa agama tetap akan lestari, hal ini menunjukkan bahwa sosiologi tidak berhak memberikan evaluasi tentang moralitas tingkah laku pemeluk agama, karena tugasnya hanya bersifat konstatif (menyaksikan).

Dalam batas ini sosiologi hanya mengumpulkan pendapat atau penilaian yang diberikan pemeluk yang bersangkutan atau motivasi yang melatar belakangi tindakan itu.<sup>29</sup> Oleh sebab itu, tugas sosiologi agama, hanya menyaksikan dan memberikan penilaian bahwa penganut agama bagi buruh perempuan di pabrik “X” dan bagaimana sikap keberagamaannya di area pabrik, sehingga nilai-nilai sosial yang berkembang di pabrik “X” tidak menjadi penghambat dalam sikap keberagamaan akan tetapi menjadi motivasi bagi sikap keberagamaan

---

<sup>29</sup> D. Hendropuspito, *Sosiologi Agama*, (Cet. VI; Yogyakarta: Kanisius, 1983), 71

itu. Sehingga nilai-nilai sosial dapat dikaitkan dengan nilai-nilai ajaran agama.

Disini perlu diketahui bahwa sikap mental keagamaan, bahwa ajaran agama pada umumnya membentuk sikap-sikap yang baik (seperti persaudaraan, cinta kasih, kesatria dan lain-lain), yang sangat membantu ketentraman dan keamanan masyarakat.<sup>30</sup> Sikap mental keagamaan tersebut merupakan perwujudan dari nilai-nilai sosial yang terdapat pada buruh perempuan di pabrik “X” yang senantiasa diperaktekkan dalam kehidupan sosialnya. Oleh karenanya setiap umat beragama harus menciptakan sikap hormat-menghormati antara umat beragama atau dengan umat agama lain, karena perwujudan dari nilai sosial sikap hormat-menghormati adalah bagian dari nilai sosial tersebut. Didalam perwujudan sikap hormat-menghormati tersebut ditempuh jalan pembinaan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengertian dan kesadaran bahwa agama mengharuskan setiap pemeluknya untuk hidup rukun hormat-menghormati, toleransi, tenggang rasa, dan pendorong umatnya bekerja keras, tekun, hemat, jujur, dan berwiraswasta serta mengembangkan ilmu dan amal serta sifat-sifat positif lainnya, untuk menunjang pembangunan nasional.
- b. Meningkatkan usaha pendekatan dan komunikasi timbal balik antara para pemuka umat beragama agar dapat diciptakan saling pengertian, saling membantu, dan bekerjasama dengan semangat kekeluargaan.
- c. Meningkatkan pengertian dan kesadaran akan arti dan peranan agama sebagai faktor yang mendorong usaha memantapkan setabilitas, ketahanan, dan pembangunan nasional.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid*, 154

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, *Kerja sama Sosial Kemasyarakatan* ( Jakarta: PPKHBDA, 1992), 11 5

Buruh perempuan di pabrik “X” senantiasa mencerminkan sikap hormat-menghormati antara sesama ini mencerminkan nilai agama dan sekaligus nilai sosial. Jadi dapat disimpulkan bahwa buruh perempuan yang melaksanakan nilai-nilai sosial maka dengan sendirinya melaksanakan pula nilai-nilai agama, begitu pula sebaliknya buruh perempuan yang melaksanakan nilai-nilai agama yang berkaitan dengan nilai-nilai sosial, maka dengan sendirinya sudah melaksanakan nilai-nilai sosial.

Pada buruh perempuan di pabrik “X” ada beberapa nilai-nilai sosial yang berkaitan dengan nilai-nilai agama<sup>32</sup> yang dipraktekkan pada lingkungan buruh perempuan tersebut. Ini sesuai dengan hasil wawancara penulis yaitu sebagai berikut :

1. Membantu kepada sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang masih belum terselesaikan.
2. Pada waktu bulan ramadhan dan ketika jam lembur buruh perempuan sering melakukan buka puasa tiap hari di kantin pabrik.
3. Setiap ada yang kecelakaan, sakit atau berduka para rekan kerja selalu memberika donasi dengan cara menyisihkan uang mereka dengan se ikhlasnya.

Ungkapan diatas menggambarkan secara jelas tentang nilai-nilai agama yang berkaitan dengan nilai-nilai sosial yang dilakukan oleh para buruh terutama buruh perempuan di pabrik “X”.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, 11