



Perlindungan Terhadap Pelanggaran Hak Asasi Manusia kepada Pekerja Perempuan Berhijab dalam Sektor Industri

Adila Nida Ahmada

Universitas Islam Negeri Walisogo Semarang

Alamat: Jalan Prof. Hamka, Ngaliyan, Kota Semarang 50185, Jawa Tengah, Indonesia

Korespondensi penulis: Adilanida@email.com

Abstract. *Human rights (HAM) are rights that every human being must have, without which it is impossible for them to live as human beings. Employers who enforce regulations prohibiting female workers from wearing the hijab can be considered religious discrimination against their employees. One of the clothes that is synonymous with women is the hijab, which means women are considered unable to carry out their activities freely. As a result, in some places, women wearing the hijab are considered to be discriminated against. The aim of this research is to find out what forms of discrimination there are against female workers who wear the hijab and the efforts that female workers can make to eliminate discrimination in wearing the hijab in the workplace, as well as the legal consequences of implementing it. the prohibition. The results of this research are that the government must be more strict in imposing sanctions on companies that provide regulations prohibiting female workers from wearing the hijab.*

Keywords: *Women Workesr, Hijab, Company*

Abstrak Hak asasi manusia (HAM) adalah hak-hak yang harus dimiliki setiap manusia, yang tanpanya tidak mungkin bagi mereka untuk hidup sebagai manusia. Pengusaha yang memberlakukan peraturan yang melarang pekerja wanita berhijab dapat dianggap sebagai diskriminasi agama terhadap karyawan mereka. Salah satu pakaian yang identik dengan wanita adalah hijab, yang membuat wanita dianggap tidak dapat beraktivitas dengan leluasa. Akibatnya, di beberapa tempat, wanita berhijab dianggap diskriminasi.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hijab lalu upaya yang dapat dilakukan pekerja perempuan dalam penghapusan diskriminasi memakai hijab di tempat kerja, serta konsekuensi hukum dari penerapan larangan tersebut. Hasil dari penelitian ini bahwa pemerintah harus lebih tegas memberikan sanksi kepada perusahaan yang memberikan aturan melarang pekerja perempuan menggunakan hijab.

Kata kunci: Pekerja Perempuan, Hijab, Perusahaan.

LATAR BELAKANG

Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada setiap manusia, tanpa ini manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia. (Raya, Neneng, & Rahayu, 2003) Jumlah perempuan yang mengenakan hijab di Indonesia baru-baru ini berkembang pesat. Beberapa wanita memutuskan untuk memakai hijab setelah melalui berbagai perjuangan dan akhirnya yakin bahwa pakaian itu seperti yang disyaratkan oleh Islam, oleh karena itu alasannya sangat teologis. (Sari, 2014) Setiap perempuan, khususnya perempuan Muslim memiliki hak untuk berhijab sesuai hukum syariah agamanya dan memiliki hak untuk bekerja. Di luar kesopanan gadis Muslim, jilbab khusus perempuan mendapat keistimewaan di tangan perempuan, masyarakat dan orang-orang yang memiliki hak istimewa karena jilbab menampilkan perempuan sebagai simbol kecantikan.

Di zaman modern saat ini, banyak pekerja perempuan bersedia melepas jilbab hanya saat sedang bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Mereka tidak menyadari bahwa hal dengan hal tersebut mereka telah mengalami diskriminasi dan pelanggaran HAM. Adapun beberapa pekerja wanita yang mengundurkan diri dan dimutasi oleh perusahaan karena konsistensi mereka dalam berhijab. Pada saat ini banyak tempat kerja yang melarang pekerja perempuan untuk menggunakan jilbab. Penyebab perusahaan tidak mengizinkan atau melarang perempuan berhijab saat bekerja, ada juga alasan lain, yaitu pemimpin perusahaan Beragama non-Muslim. Oleh karena itu, larangan mengenakan hijab diberlakukan sehingga tidak ada bagian yang menonjol dalam agama tertentu. (Sari, 2014) karena itu melanggar kebijakan tempat kerja tentang penampilan karyawan saat ini. Fenomena tersebut merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan di Indonesia.

Situasi ini bertentangan dengan persoalan hak beragama dan kebebasan berekspresi dalam menjalankan pendapat keagamaan. Hak ini tidak dapat dikesampingkan, dikesampingkan atau dibatasi dengan cara apapun. Karyawan perempuan wajib berhijab saat bekerja. Diskriminasi diri atau perlakuan berbeda terhadap individu atau kelompok tidak dapat diterima. Diskriminasi terhadap pegawai perempuan berhijab dianggap tidak adil atau diperlakukan berbeda dengan perempuan berhijab. Diskriminasi di tempat kerja diatur oleh UU Dalam penilaiannya terhadap universitas-universitas Inggris, ia mengatakan bahwa "perlindungan hukum bagi pekerja menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan kondisi yang setara dan perlakuan non-diskriminatif untuk menjamin

keberhasilan keluarga mereka saat mengambil pekerjaan. memperhitungkan keberhasilan komunitas bisnis.” (“Aturan Tentang Diskriminasi Di Tempat Kerja - Klinik Hukumonline,” n.d.) Di tegaskan pula dalam Pasal 6 UUK “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (“UU No. 13 Tahun 2003,” n.d.). Pemerintah sendiri sudah melakukan pemberlakuan kebijakan mengenai hak-hak perempuan. Kebijakan ini melibatkan pembuatan undang-undang atau aturan penggunaan hijab bagi wanita. Kebijakan dibuat untuk mencabut larangan berhijab ketika bekerja. Namun, dalam proses penerapan banyak perusahaan yang tidak mentaati peraturan tersebut.

Dengan adanya kasus perusahaan melarang pekerja perempuan berhijab maka Bagaimana bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hijab? Bagaimana upaya yang dapat dilakukan pekerja perempuan dalam penghapusan diskriminasi memakai hijab di tempat kerja? Upaya Hukum apa yang dilakukan pekerja perempuan untuk mendapatkan hak dalam menjalankan syariat islam?

KAJIAN TEORITIS

Diskriminasi

Menurut Theodorsson, diskriminasi adalah perlakuan tidak setara terhadap orang atau kelompok berdasarkan suatu hal, biasanya suatu bentuk, ciri-ciri tertentu seperti ras, suku, agama atau kelas sosial. Menurut Yahya (dalam Unsriana, 2011) mengemukakan sebabsebab diskriminasi, yaitu : a. Mekanisme pertahanan psikologi (Projection), b. Kekecewaan, c. Mengalami rasa tidak selamat dan rendah diri, d. Sejarah, e. Persaingan dan eksploitasi f. Corak sosialisasi

Teori Alienasi Karl Marx

Gagasan alienasi muncul dari benak Karl Marx ketika eropa sedang mengalami revolusi industri. Teori alienasi Marx didasarkan pada hilangnya pekerjaan pekerja dalam produksi industri yang terjadi di bawah kapitalisme. Ada empat prinsip dasar menurut Carl Max, Empat prinsip dasar dekadensi ini adalah: prinsip-prinsip yang terbentuk dalam masyarakat kapitalis dari aktivitas produktifnya; Karena kompleksitas kapitalisme, mereka terasing dari produk. Mereka dipisahkan dari rekan-rekannya karena kebohongan kapitalisme. Katakanlah kapitalisme bersama kejahatan-kejahatan lainnya, maka jika mereka hidup bersama maka mereka tidak akan saling mengenal. Ketidakberdayaan

pekerja berarti berkurangnya kemampuan mereka untuk mengontrol hubungannya dengan orang lain dan alam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang berfokus pada asas-asas hukum. Dalam penelitian ini dilakukan analisis yang berhubungan dengan perlindungan terhadap pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja perempuan berhijab dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan masalah, pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sekunder melalui cara meneliti dan juga mempelajari buku pelajaran, makalah, jurnal, artikel, majalah, dan peraturan perundang-undangan yang bertujuan dapat memperdalam analisa (Rosadi, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan yang Menggunakan Hijab

Awal mula terjadi diskriminasi yaitu adanya prasangka. Bersikap negatif terhadap seseorang atau kelompok tertentu tanpa alasan yang jelas disebut prasangka. Ini sering terjadi karena ketidakpahaman atau ketidakpedulian terhadap kelompok lain. Stigma atau stereotip dapat muncul akibat prasangka yang berlebihan. Stereotip adalah persepsi masyarakat terhadap sesuatu, yang biasanya berkontribusi negatif pada kelompok tertentu. Pengaruh sosial seperti masyarakat, tetangga, keluarga, sekolah, media, dan lain-lain membantu seseorang memahami stigma ini. Ketika prasangka buruk dan stigma berubah menjadi tindakan atau sikap, itu disebut diskriminasi. Dimulai dengan peraturan tempat kerja yang melarang perempuan muslim menggunakan jilbab, yang melanggar hak mereka untuk memenuhi kewajiban agama mereka. Cara mereka tetap memakai jilbab adalah dengan memakainya saat berangkat kerja, melepasnya saat di tempat kerja, dan kembali memakainya saat keluar. Faktor ekonomi adalah yang membuat pekerja perempuan melepas jilbab. Gaji yang besar membuat mereka tetap di tempat kerja.

Peraturan yang mengharuskan pekerja perempuan melepas hijab di tempat kerja membuat mereka tidak nyaman. Perempuan menjadi terisolasi dari dirinya sendiri dan orang lain sebagai akibat dari ketidaknyamanan tersebut. Namun, para pekerja perempuan terpaksa melepas jilbabnya karena pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan.

Keterasingan dari dirinya sendiri menurut Marx, karena pekerjaan adalah tindakan hakiki manusia, maka dengan memeralat pekerjaanya semata-mata dengan tujuan memperoleh keuntungan, mengakibatkan manusia memeralat dirinya sendiri. (Sari, 2014) Hijab perempuan tidak membatasi kebebasan mereka dalam berkarir; sebaliknya, hijab membuatnya lebih mudah untuk beribadah sekaligus bekerja.

Upaya yang Dapat Dilakukan Pekerja Perempuan dalam Penghapusan Diskriminasi Memakai Hijab di Tempat Kerja

Nilai-nilai budaya patriarkhal, Nilai-nilai kepahlawanan tradisional mereka sebagai perempuan sebagai warga negara kedua dicurahkan pada nasionalisme. Salah satu contohnya adalah struktur sosial budaya yang lebih mengutamakan hak pekerja non-Muslim dibandingkan hak pekerja non-Muslim yang dilarang berhijab. Terkadang proses penindasan budaya adalah penolakan untuk mengakui, membatasi atau menghilangkan hak-hak sosial dan politik kelompok mayoritas atau minoritas, serta hak atas otonomi agama dan budaya. Hal ini dipengaruhi oleh tekanan budaya yang diberikan pada banyak atau sebagian besar kelompok berdasarkan kelas, gender, usia, ras, agama dan etnis. Oleh karena itu, faktor utama perlindungan budaya bagi perempuan pengusaha adalah agama dan gender.

Sebuah penelitian yang dilakukan Carnegie Mellon menemukan bahwa pelamar Muslim menghadapi lebih banyak diskriminasi ketika dipasangkan dengan pelamar kerja lain. Profesional Muslim 13% lebih kecil kemungkinannya untuk diundang wawancara dibandingkan pelamar lainnya. Tujuh puluh persen perempuan Muslim memilih mengenakan cadar dalam jajak pendapat yang dilakukan di media sosial bertepatan dengan Hari Jilbab Internasional. (“‘Hijabophobia’ Dan Diskriminasi Tenaga Kerja,” n.d.). Untuk menghapus diskriminasi Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan diubah menjadi Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 untuk memerangi diskriminasi di tempat kerja. Akibatnya, ratifikasi ini seharusnya mendukung kebijakan negara untuk mencegah perempuan berhijab termasuk dalam kategori diskriminasi di tempat kerja. Dengan ini berarti kita harus melakukan berbagai upaya untuk melindungi eksistensi wanita berhijab. Yaitu:

1. Mendukung tren fashion hijab yang dapat membantu mengurangi keyakinan yang tidak baik tentang hijab.
2. Meningkatkan literasi yang lebih tinggi tentang diskriminasi keagamaan.

3. Mendorong pertumbuhan industri fashion hijab untuk mengembangkan berbagai model dan desain hijab yang sesuai untuk berbagai jenis pekerjaan, sehingga hijab dapat digunakan di mana saja dan memberi orang berhijab lebih banyak kebebasan.

Dengan ini, maka akan memberi wanita muslimah berhijab rasa aman sehingga mereka tidak merasa malu dengan identitas Islam mereka. Kita tidak boleh membiarkan hijab membuat wanita muslimah kehilangan harapan untuk mencapai cita-cita mereka. Sehingga mereka dapat beribadah dengan bebas dan terus berkarya untuk bangsa, ini akan membuat mereka merasa dihargai di ruang publik.

Upaya Hukum yang Dilakukan Pekerja Perempuan Untuk Mendapat Hak Dalam Menjalankan Syariat Islam

Dalam hal perlindungan hukum, ada tiga pihak yang berperan penting dalam penegakan hukum: pekerja/karyawan, perusahaan, dan pemerintah. Menyelesaikan konflik terkait penegakan hak pegawai di dalam dan di luar pengadilan dengan menggunakan prinsip keterbukaan, keadilan dan kesetaraan (Harikedua, 2015). Diskriminasi dalam dunia kerja tidak lepas dari hak-hak individu terkait keyakinan agama yang tertuang dalam undang-undang yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas hak-hak yang diatur dalam Pasal 90. Hak-hak yang dirampas menjadi hilang. Perusahaan/pelaku usaha dapat menempuh jalur hukum dengan mengajukan pengaduan ke Komnas HAM.

Dengan diskriminasi ini, menyadari betapa pentingnya memperjuangkan hak perempuan sebagai hak asasi manusia yang harus diakui, dihormati dan dilindungi. Karena kesadaran ini, perlu ada pemahaman awal tentang hak asasi perempuan. Menurut Akbar Muzaqir (2013), Hak perempuan adalah hak-hak perempuan sebagai manusia dan sebagai perempuan. Hukum hak asasi manusia mencakup ketentuan untuk mengakui hak-hak perempuan dalam berbagai sistem hukum hak asasi manusia. Dalam hal ini dapat dijadikan landasan bagi perlindungan dan pengakuan hak-hak perempuan. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Pengusaha yang memberlakukan aturan yang melarang pekerja wanita berhijab atau berjilbab dapat dianggap sebagai diskriminasi agama terhadap karyawan mereka.

Melarang seseorang yang sedang mencari pekerjaan untuk berjilbab oleh pengusaha tersebut dapat dianggap diskriminasi agama. Sesuai dengan pasal 190 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha jika mereka melanggar pasal 5 dan pasal 6 UU ketenagakerjaan. Sanksi administratif tersebut dapat berupa:

1. Teguran
2. Peringatan Tertulis
3. Pembatasan Kegiatan Usaha
4. Pembekuan Kegiatan Usaha
5. Pembatalan Persetujuan
6. Pembatalan Pendaftaran
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
8. Pencabutan ijin.

Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjaanya atau calon pekerjaanya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh agama, kelamin, suku, ras, atau aliran politik mereka. Pengadilan merupakan jalur terakhir dalam jika upaya musyawarah mufakat tidak tercapai dalam kasus diskriminasi Pasal 136 UUK.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlakuan diskriminasi terhadap perempuan ditempat kerja harus mendapatkan perlindungan hukum. Jalan hukum administratif, pidana, atau perdata dapat digunakan untuk memperoleh perlindungan hukum. Hak untuk dapat melaksanakan perintah agama Islam yaitu mengenakan jilbab di tempat kerja. Untuk meningkatkan peran perempuan, terutama perempuan berhijab, dengan memberikan hak kebebasan dan peluang kerja dalam ranah publik, diperlukan penegasan kedudukan dan penghapusan stereotip tentang peran penting perempuan dalam masyarakat.

Dengan pokok permasalahan ini semoga pemerinah lebih tegas dalam menegakkan sanksi kepada perusahaan yang melarang pekerja perempuan menggunakan hijab supaya tidak ada lagi diskriminasi terhadap perempuan berhijab dan menjunjung tinggi harkat dan martabat perempuan.

DAFTAR REFERENSI

- Aturan tentang Diskriminasi di Tempat Kerja - Klinik Hukumonline. (n.d.). Retrieved October 1, 2023, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-tentang-diskriminasi-di-tempat-kerja-lt4e839394d938a/>
- Harikedua, M. T. (2015). PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. LEX ADMINISTRATUM, 3(6). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/9166>
- HIJAB DAN EMANSIPASI PEREMPUAN DI DUNIA KERJA Oleh: Yunie Herawati Dosen MPK UPN Veteran Yogyakarta. (n.d.).
- “Hijabophobia” dan Diskriminasi Tenaga Kerja. (n.d.). Retrieved October 1, 2023, from <https://news.detik.com/kolom/d-6097186/hijabophobia-dan-diskriminasi-tenaga-kerja>
- Pelarangan Hijab/Jilbab di Tempat Kerja, Perbuatan Melawan Hukum | HELP Sharia. (n.d.). Retrieved October 1, 2023, from <https://helpsharia.com/2016/12/29/pelarangan-hijaljilbab-di-lingkungan-kerja-adalah-perbuatan-melanggar-hukum/>
- Raya, M., Neneng, T., & Rahayu, L. (2003). Agama Dan Kepercayaannya Di Tempat Kerja (Studi Kasus Pt . Matahari Dept . Store , Tbk-.
- Sari, S. (2014). Larangan pekerja perempuan berjilbab ((Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab). Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, 1–9.
- UU No. 13 Tahun 2003. (n.d.). Retrieved October 1, 2023, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>