

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia (HAM) memiliki keterkaitan dengan demokrasi, hubungan diantara keduanya meletakkan dasar nilai dan kepentingan rakyat sebagai seorang manusia yang harus dihormati dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.¹ Pengertian HAM yang dimuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hak dasar atau hak pokok seperti hak hidup dan hak mendapatkan perlindungan.² Ketentuan HAM ini diatur sebagai suatu perlindungan dalam aturan perundang-undangan, tanpa adanya HAM ini maka manusia mustahil untuk dapat hidup sebagai manusia.³

Keberadaan HAM di Indonesia ditekankan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pada Pasal 27 hingga Pasal 28J, ketentuan HAM ini dipertegas kembali dengan adanya Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Sikap diskriminatif yang muncul itu didasari pada hak-hak yang diatur

¹ Tri Neneng Lilis Rahayu, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Asasi Karyawan Untuk Melaksanakan Perintah Agama Dan Kepercayaannya Di Tempat Kerja (Studi Kasus PT. Matahari Dept. Store, TBK Malang Raya),” *Legal SPIRIT*, Vol. 2, No. 2 (2018), hlm. 2.

² Ahmad Kosasih, 2003, HAM dalam Perspektif Islam, Jakarta, Salemba Diniah, hlm. 18.

³A. Ubaedillah dan Abdul Rozak, 2007, *Demokrasi Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Jakarta, ICCE UIN Syarif Hidayatullah, hlm. 252.

dalam Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan terdapat hak beragama, beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, hak kewarganegaraan, dan hak bertempat tinggal.

Keberadaan hak beragama berkaitan dengan substansi perlindungan yang jelas dijamin oleh undang-undang itu sendiri sebagaimana tertuang dalam undang-undang dasar negara Indonesia. Indonesia sebagai negara yang memiliki mayoritas masyarakat beragama Islam menjadikan ketentuan dan kebiasaan dalam kehidupan bermasyarakat jelas terpengaruh dan saling mempengaruhi dari kebiasaan masyarakat muslim tersebut. Melirik dari fakta sejarah pun dimana keberadaan Islam sebagai sisi mayoritas jelas terlihat dengan adanya keberadaan Piagam Jakarta. Pengaruh hubungan demokrasilah yang membuat hal tersebut dialihkan demi kepentingan bersama antar golongan umat beragama. Prinsip hubungan HAM dan demokrasi ini jelas tertuang di dalam Al-Qur'an, Rasulullah SAW juga secara nyata mencontohkan dalam Islam dengan terbentuknya sebuah Piagam Madinah agar tercipta hubungan yang damai dan harmonis antar golongan umat beragama pada masa itu.

Hak seseorang untuk memeluk agama dan beribadat sebagaimana menciptakan timbulnya kewajiban personal dalam pribadi seorang umat beragama. Dalam agama Islam, pemeluknya yang perempuan memiliki kewajiban dasar dalam hal menutup aurat. Kewajiban tersebut kemudian menciptakan suatu ikon yang menandakan identitasnya sebagai seorang Muslimah dalam kehidupan sehari-hari dengan adanya penggunaan jilbab

untuk menutupi bagian kepalanya sebagaimana termasuk dalam aurat yang wajib ditutupi. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun”, maka keberadaan penggunaan jilbab yang masuk dalam hak beragama seseorang juga dilindungi oleh negara dan tidak dapat dilarang penggunaannya.

Isu terkait adanya larangan penggunaan jilbab ini terjadi di salah satu maskapai penerbangan milik negara yaitu PT Garuda Indonesia. Isu ini mencuat karena adanya masukan yang disampaikan oleh salah satu anggota Komisi VI DPR RI yaitu Andre Rosiade, yang menyarankan maskapai tersebut merevisi aturan seragam bagi awak kabin, sehingga para pramugari yang beragama Islam dapat menggunakan jilbab dalam tugasnya.⁴ Hal tersebut segera dibantah dengan pernyataan Direktur Utama PT Garuda Indonesia yaitu Irfan Setiাপutra, bahwa mereka tidak pernah mengeluarkan aturan terkait pelarangan berjilbab bagi pramugarinya, pramugari tersebut diberikan pilihan untuk menggunakan jilbab atau tidak.⁵ Rute penerbangan

⁴ detikNews, 2023, *Kontroversi Larangan Jilbab Bagi Pramugari*, <https://news.detik.com/berita/d-6552014/kontroversi-larangan-jilbab-bagi-pramugari>, (diakses pada 20 Oktober 2023, 21:00).

⁵ Suara, 2023, *Pramugari Garuda Indonesia Dilarang Pakai Hijab, Ini Kata Dirut*, <https://www.suara.com/bisnis/2023/04/16/123605/pramugari-garuda-indonesia-dilarang-pakai-hijab-ini-kata-dirut#:~:text=Suara.com - Direktur Utama PT Garuda Indonesia>

maskapai tersebut juga telah menyesuaikan seragam bagi awak kabinnya mengikuti regulasi destinasi tujuan, seperti penggunaan abaya dan jilbab untuk layanan penerbangan khusus haji. PT Garuda Indonesia juga telah menjadikan kepentingan menggunakan jilbab bagi pramugarinya yang beragama islam adalah suatu yang perlu dipersiapkan dengan matang, harus dilandasi kajian yang *prudent* dan komprehensif. Hal ini karena mereka tidak hanya meninjau dari kepentingan aspek layanan dan keamanan tetapi juga perlu memastikan kepentingan pramugari-pramugari yang akan menggunakan jilbab tersebut juga terjaga secara individu dalam menjalankan tugasnya sebagai garda terdepan di maskapai tersebut, karena PT Garuda Indonesia diketahui bergerak di segmen penerbangan *full service*.⁶

Permasalahan serupa juga terjadi di PT Sarinah, dimana *Sales Promotion Girl* (SPG) juga pekerja lain yang bertugas berjualan, khususnya pada bagian yang bekerja di *Mall Sarinah*.⁷ Mereka diketahui dilarang untuk menggunakan jilbab dibawah manajemen direktur PT Sarinah yang baru, yang juga disampaikan oleh Andre Rosiade dalam rapat kerja dengan Wakil Menteri BUMN II, Kartika Wirjoatmodjo. Pokok utama dalam masalah ini adalah aturan dalam kepemimpinan direktur yang berbeda, berbanding dengan kepemimpinan Direktur Ira Puspita Dewi yang memperbolehkan

⁶ Persero, tidak pernah mengeluarkan aturan terkait pelarangan berhijab tersebut, (diakses pada 19 Oktober 2023, 18:46).

⁶ Dovana Hasiana, 2023, *Garuda Diisukan Larang Pramugari Pakai Jilbab, Ini Penjelasan Manajemen*, <https://www.inews.id/finance/bisnis/garuda-diiisukan-larang-pramugari-pakai-jilbab-ini-penjelasan-manajemen>, (diakses pada 19 Oktober 2023, 16:29).

⁷ detikFinance, 2023, *Disebut Larang Karyawan Pakai Hijab, Dirut Sarinah Buka Suara*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6671415/disebut-larang-karyawan-pakai-hijab-dirut-sarinah-buka-suara>, (diakses pada 20 Oktober 2023, 23:22).

penggunaan jilbab bagi pekerja perempuan muslim, kepemimpinan Direktur Fetty Kwartati mendapati aduan adanya larangan penggunaan jilbab. Hal tersebut segera dibantah oleh Direktur PT Sarinah tersebut, bahwa pihaknya tidak pernah melarang penggunaan jilbab, sehingga para pekerja dapat bebas menggunakan jilbab sesuai ketentuan agamanya.⁸

Dalam hal hak seorang tenaga kerja perlindungan terkait diskriminasi ini dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 5 dan Pasal 6, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk bekerja guna menghasilkan barang maupun jasa yang dapat memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lingkup lebih luas dari pengertian tenaga kerja ini juga mencakup tentang pekerja dan buruh karena memiliki arti yang sama, yaitu tenaga yang terikat hubungan kerja juga tenaga kerja yang belum bekerja.⁹

Tenaga kerja di Indonesia memiliki peran partisipasi baik bagi laki-laki maupun perempuan, meskipun persentasenya tidak sebanding dengan partisipasi dari laki-laki. Merujuk pada hal ini segregasi pekerjaan berdasarkan gender jelas masih sering terjadi dalam lingkungan tenaga kerja

⁸ Voi, 2023, *Soal Karyawan Dilarang Pakai Hijab, Ini Penjelasan Dirut Sarinah*, <https://voi.id/ekonomi/273739/soal-karyawan-dilarang-pakai-hijab-ini-penjelasan-dirut-sarinah>, (diakses pada 21 Oktober 2023, 19:56).

⁹ Novi Lestari dan Elan Jaelani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan," *Al Amwal*, Vol. 1, no. 1 (2018), hlm. 119–132.

di Indonesia yang menyebabkan kesenjangan.¹⁰ Dalam hal perspektif gender ini, menurut data yang ditunjukkan dari survey angkatan kerja nasional tahun 2022 oleh Badan Pusat Statistik menyatakan terdapat 43,97% proporsi tenaga kerja laki-laki dan 35,57% merupakan proporsi tenaga kerja perempuan.¹¹

Plato mengatakan bahwa perempuan secara fisik dan mental lebih lemah daripada laki-laki, tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan kemampuan antara mereka.¹² Tidak adanya perbedaan tersebut membuat rujukan atas Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" menjadi sesuai dengan kesetaraan hak yang seharusnya diterima bagi laki-laki maupun perempuan dalam mendapatkan pekerjaan. Pada awal kalimat dalam pasal tersebut menyebutkan 'tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan' dimana warga negara tersebut juga merujuk pada perempuan yang bekerja, sehingga jelaslah hak perempuan dalam bekerja di tempat kerjanya merupakan suatu hal yang mendapat perlindungan hukum.

Hak-hak yang dimaksud tersebut merupakan hak yang sering kali mendapat pelanggaran dari seorang pemberi kerja terhadap pekerjanya. Pokoknya ada pada hak beribadat menurut agamanya, hak ini sering kali tampak ofensif bagi pekerja perempuan, sebagaimana hak beribadat bagi

¹⁰ Kerjasama KEMENPPA dengan BPS, 2016, *Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi*, Jakarta, Statistik Gender Tematik, hlm. 56.

¹¹ Badan Pusat Statistik, 2023, *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Person)*, 2020-2022, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, (diakses pada 22 Oktober 2023, 23:00).

¹² Murtadha Muthahhari, 1995, *Hak-Hak Wanita dalam Islam*, Jakarta, Lentera, hlm. 7.

seorang pekerja perempuan yang beragama Islam untuk menjalankan kewajibannya menutup aurat dan menggunakan jilbab. Berikut adalah ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebutkan kewajiban penggunaan jilbab bagi seorang perempuan muslim:

1. Q.S An-Nur ayat 31:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلَا يَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

"Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang

aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung”.

2. Q.S Al-A'raf ayat 26:

يَا بَنِي آدَمَ قَدْ أَنْزَلْنَا عَلَيْكُمْ لِبَاسًا يُؤَارِي سَوْآتِكُمْ وَرِيشًا وَلِبَاسُ التَّقْوَىٰ ذَٰلِكَ خَيْرٌ ذَٰلِكَ
مِنْ آيَاتِ اللَّهِ لَعَلَّهُمْ يَذَّكَّرُونَ

Artinya:

“Hai anak Adam, sesungguhnya Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutup auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan pakaian takwa itulah yang paling baik. Yang demikian itu adalah sebahagian dari tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-mudahan mereka selalu ingat”.

3. Q.S Al-Ahzab ayat 1:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ اتَّقِ اللَّهَ وَلَا تُطِعِ الْكَافِرِينَ وَالْمُنَافِقِينَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا

Artinya:

“Hai Nabi, bertakwalah kepada Allah dan janganlah kamu menuruti (keinginan) orang-orang kafir dan orang-orang munafik. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana”.

4. Q.S Al-Ahzab ayat 53:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتَ النَّبِيِّ إِلَّا أَنْ يُؤْذَنَ لَكُمْ إِلَى طَعَامٍ غَيْرِ نَاطِرِينَ إِنَاءَهُ
وَلَكِنْ إِذَا دُعِيتُمْ فَادْخُلُوا فَإِذَا طَعِمْتُمْ فَانْتَشِرُوا وَلَا مُسْتَأْنِسِينَ لِحَدِيثٍ ۗ إِنَّ ذَلِكُمْ كَانَ يُؤْذِي
النَّبِيَّ فَيَسْتَحْيِي مِنْكُمْ وَاللَّهُ لَا يَسْتَحْيِي مِنَ الْحَقِّ ۗ وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَاسْأَلُوهُنَّ مِنْ
وَرَاءِ حِجَابٍ ۗ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ ۗ وَمَا كَانَ لَكُمْ أَنْ تُؤْذُوا رَسُولَ اللَّهِ وَلَا أَنْ
تَنْكِحُوا أَزْوَاجَهُ مِنْ بَعْدِهِ أَبَدًا ۗ إِنَّ ذَلِكُمْ كَانَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memasuki rumah-rumah Nabi kecuali bila kamu diizinkan untuk makan dengan tidak menunggu-nunggu waktu masak (makanannya), tetapi jika kamu diundang maka masuklah dan bila kamu selesai makan, keluarlah kamu tanpa asyik memperpanjang percakapan. Sesungguhnya yang demikian itu akan mengganggu Nabi lalu Nabi malu kepadamu (untuk menyuruh kamu keluar), dan Allah tidak malu (menerangkan) yang benar. Apabila kamu meminta sesuatu (keperluan) kepada mereka (isteri-isteri Nabi), maka mintalah dari belakang tabir. Cara yang demikian itu lebih suci bagi hatimu dan hati mereka. Dan tidak boleh kamu menyakiti (hati) Rasulullah dan tidak (pula) mengawini isteri-isterinya selama-lamanya sesudah ia wafat. Sesungguhnya perbuatan itu adalah amat besar (dosanya) di sisi Allah”.

5. Q.S Al-Ahzab ayat 55:

لَا جُنَاحَ عَلَيْهِنَّ فِي آبَائِهِنَّ وَلَا أَبْنَائِهِنَّ وَلَا إِخْوَانِهِنَّ وَلَا أَبْنَاءَ إِخْوَانِهِنَّ وَلَا أَخَوَاتِهِنَّ
وَلَا نِسَائِهِنَّ وَلَا مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ ۚ وَاتَّقِينَ اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدًا

Artinya:

“Tidak ada dosa atas isteri-isteri Nabi (untuk berjumpa tanpa tabir) dengan bapak-bapak mereka, anak-anak laki-laki mereka, saudara laki-laki mereka, anak laki-laki dari saudara laki-laki mereka, anak laki-laki dari saudara mereka yang perempuan yang beriman dan hamba sahaya yang mereka miliki, dan bertakwalah kamu (hai isteri-isteri Nabi) kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Menyaksikan segala sesuatu”.

6. Q.S Al-Ahzab ayat 59:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزُوجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ۚ ذَلِكَ
أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ ۚ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya:

“Hai Nabi, katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: “Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka”. Yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan sesuatu jelas merupakan tindak diskriminasi. Diskriminasi terhadap pekerja perempuan berjilbab adalah munculnya

perlakuan atau aturan yang tidak adil atau berbeda terhadap perempuan yang menggunakan jilbab. Diskriminasi dalam pekerjaan ini dapat terjadi di mana saja dalam semua sektor pekerjaan yang dilakukan baik secara sadar atau tidak, secara langsung maupun tidak langsung.¹³

Dalam penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Siska Dwi Manda Sari pada 2014 menghasilkan kesimpulan yang menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang merasa tidak adil akibat aturan larangan menggunakan jilbab di tempat kerja, tidak berani untuk melakukan perlawanan. Hal ini dikarenakan para pekerja perempuan tersebut takut atas sanksi yang akan diterima seperti teguran hingga pemecatan.¹⁴ Penelitian Tri Neneng Lilis Rahayu pada 2018 di PT. Matahari Dept. Store Malang Raya juga menunjukkan bahwa pada dasarnya pihak badan usaha tersebut tidak pernah melarang pekerja perempuan menggunakan jilbab, namun standar pakaian kerja yang harus digunakan tersebutlah yang tidak bisa digunakan oleh pekerja perempuan muslim yang berjilbab. Pekerja perempuan yang memilih bekerja disana dan melepaskan jilbabnya tersebut dilakukan karena tuntutan ekonomi.¹⁵ Dari penelitian diatas dapat diketahui, bahwa dasarnya larangan penggunaan jilbab tidak benar-benar ada secara tertulis. Namun harus disadari bahwa bentuk larangan tersebut bisa saja muncul dari wujud lain

¹³ Muhammad Farhan Hazaha, Rabeatul Husna Abdull Rahman, dan Nurul Labanihuda Abdull Rahman, "Religious Discrimination among Muslim Employees/ Diskriminasi Agama Dalam Kalangan Pekerja Muslim," *Sains Humanika*, Vol. 12, No. 3 (2020), hlm. 9–15.

¹⁴ Siska Dwi Manda Sari, "Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab (Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab)," *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga*, Vol. 3, No. 3 (September, 2014), hlm. 1–9.

¹⁵ Tri Neneng Lilis Rahayu, *Loc. Cit.*

yang secara halus menunjukkan adanya larangan tersebut, seperti tidak ada pekerja lain yang juga menggunakan jilbab, maupun tidak adanya sarana atau prasarana yang mendukung penggunaan jilbab tersebut.

Berdasarkan penelitian di salah satu hotel di Sleman, Yogyakarta penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap tenaga kerja perempuan yang terlihat dari saat memasuki lobi bahwa mereka telah berbusana rapi sesuai dengan konsep aturan berpakaian yang ditetapkan secara seragam, namun di satu sisi tidak ada satupun dari mereka yang menggunakan jilbab. Diketahui saat dilakukannya wawancara bersama HRD hotel tersebut, bahwa bagi tenaga kerja perempuannya terkhusus yang berada di bagian operasional tersebut belum memiliki aturan yang memperbolehkan penggunaan jilbab bagi tenaga kerja perempuannya, hal ini berlaku juga bagi calon tenaga kerja yang ingin melamar.¹⁶

Ketentuan berpakaian tersebut adalah standar yang ditetapkan dari pihak hotel yang harus dipatuhi bagi seluruh tenaga kerja. Standarisasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan jadwal harian dari pihak hotel dan sesuai dengan bagian kerja masing-masing, yang ditetapkan secara contoh foto yang tersebar pada tiap loker tenaga kerja, bagi yang tidak mengikuti sebagaimana tertuang maka sanksi teguran akan diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Ketentuan berpakaian tersebut dinyatakan sebagai standar yang disepakati di kontrak kerja pada saat diterima sebagai tenaga kerja, meskipun pernyataan

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Sari, *Human Resource Development (HRD) Hotel ACY Yogyakarta*, pada tanggal 23 Oktober 2023.

larangan tidak secara tertulis tertuang didalam kontrak tersebut namun ketentuan berpakaianyalah yang tidak mendukung penggunaan jilbab tersebut.

Fenomena yang terjadi di hotel tersebut merupakan salah satu contoh nyata akan tidak adanya bentuk aturan baku yang dapat menjadi jaminan tenaga kerja perempuan untuk dapat atau tidak menggunakan jilbab. Ketentuan berpakaian diluar dari keperluan pegawai negeri sipil tidaklah memiliki acuan untuk menjadi suatu perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bukan bagiannya. Ketentuan berpakaian yang mengatur secara nyata hak tenaga kerja perempuan yang menggunakan jilbab hanya mengacu pada pegawai negeri sipil atau tenaga kerja perempuan di pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, lembaga lainnya juga turut menyertakan penggunaan jilbab bagi pakaian tenaga kerja perempuannya contohnya dalam kepolisian, penggunaan jilbab disebutkan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kementerian pertahanan pun telah mengesahkan penggunaan jilbab melalui Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pakaian Seragam Kementerian Pertahanan. Dalam lingkungan Mahkamah Agung juga menyertakan penggunaan jilbab bagi tenaga kerja perempuannya yang

dimuat dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 588/SEK/SK/VI/2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pakaian Dinas Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

Dengan mengenakan jilbab, perempuan memberi isyarat kepada orang lain tentang kode kehidupan, nilai, dan moral apa yang mereka percayai. Namun faktanya, hak tersebut sering kali menjadi halangan bagi pekerja perempuan untuk dapat ikut andil dalam suatu pekerjaan. Padahal tidak ada aturan di dalam undang-undang yang membedakan laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan kerja dan mencapai prestasi tertinggi selama dalam bidang yang halal dan dibenarkan Islam.¹⁷ Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut dalam skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HAK ASASI TENAGA KERJA PEREMPUAN MENGGUNAKAN JILBAB SEBAGAI BENTUK EKSPRESI KEYAKINAN BERAGAMA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak asasi tenaga kerja perempuan menggunakan jilbab sebagai bentuk ekspresi keyakinan beragama?

¹⁷ Noemi Gal-Or, “Is the Law Empowering or Patronizing Women? The Dilemma in the French Burqa Decision as the Tip of the Secular Law Iceberg”, *Religion & Human Rights*, Vol. 6, No. 3 (2011), hlm. 315–333.

2. Apa saja faktor yang menghambat terpenuhinya perlindungan hak asasi tenaga kerja perempuan menggunakan jilbab sebagai bentuk ekspresi keyakinan beragama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hak asasi tenaga kerja perempuan menggunakan jilbab sebagai bentuk ekspresi keyakinan beragama.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang menghambat terpenuhinya perlindungan hak asasi tenaga kerja perempuan menggunakan jilbab sebagai bentuk ekspresi keyakinan beragama.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pandangan dan menambah pengetahuan teoritis dalam lingkup ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terhadap bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada tenaga kerja perempuan yang mendapatkan larangan dalam hak penggunaan jilbab sebagai atribut yang mempresentasikan identitas agama di lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai tambahan literatur pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan tambahan wawasan dan referensi bagi masyarakat untuk dapat mengetahui lebih luas tentang perlindungan terhadap hak

berpakaian tenaga kerja perempuan muslim dalam menggunakan jilbab di lingkungan kerjanya. Bahwa hal tersebut merupakan hak yang seharusnya diterima bagi seluruh tenaga kerja perempuan.