

ANALISIS YURIDIS DISKRIMINASI PEKERJA PEREMPUAN BERHIJAB: Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam

Paramita Yuliani
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Indonesia
paramitayuliani99@email.com

Abstrak

Artikel ini menganalisis secara yuridis-komparatif isu diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang mengenakan hijab di Indonesia, sebuah fenomena yang berada di persimpangan antara hak asasi manusia, hukum ketenagakerjaan, dan ajaran Islam. Meskipun Indonesia menjamin kebebasan beragama, praktik diskriminatif di tempat kerja, baik secara terang-terangan maupun terselubung, masih menjadi tantangan signifikan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, penelitian ini membedah kerangka perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berhijab dari dua perspektif utama: hukum positif Indonesia dan hukum Islam. Analisis menunjukkan bahwa kedua sistem hukum tersebut secara fundamental memberikan perlindungan yang kuat. (1) **Hukum Positif Indonesia**, melalui UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan UU HAM, secara eksplisit melarang segala bentuk diskriminasi atas dasar agama dan menjamin hak setiap warga negara untuk menjalankan ibadah sesuai keyakinannya. (2) **Hukum Islam** tidak hanya mewajibkan perempuan Muslim untuk berhijab sebagai bentuk ketaatan, tetapi juga sangat menghargai hak perempuan untuk bekerja dan berkontribusi secara ekonomi, selama tetap menjaga kehormatan dan syariat. Dengan demikian, pelarangan hijab di tempat kerja merupakan pelanggaran ganda: ia melanggar hak konstitusional yang dijamin negara sekaligus menghalangi pelaksanaan kewajiban agama yang diyakini. Disimpulkan bahwa persoalan utamanya bukanlah kekosongan norma, melainkan lemahnya penegakan hukum dan kurangnya pemahaman di kalangan pengusaha mengenai implikasi yuridis dari kebijakan diskriminatif. Diperlukan sinergi antara pengawasan pemerintah yang lebih tegas dan edukasi yang berkelanjutan untuk memastikan hak-hak pekerja perempuan berhijab terlindungi secara penuh.

Kata Kunci: Diskriminasi Ketenagakerjaan, Pekerja Perempuan, Hijab, Hukum Positif, Hukum Islam, Hak Asasi Manusia.

Abstract

*This article provides a juridical-comparative analysis of the issue of discrimination against female workers who wear the hijab in Indonesia, a phenomenon at the intersection of human rights, labor law, and Islamic teachings. Although Indonesia guarantees religious freedom, discriminatory practices in the workplace, both overt and covert, remain a significant challenge. Using a normative legal research method, this study dissects the legal protection framework for hijab-wearing female workers from two main perspectives: Indonesian positive law and Islamic law. The analysis shows that both legal systems fundamentally provide strong protection. (1) **Indonesian Positive Law**, through the 1945 Constitution, the Manpower Law, and the Human Rights Law, explicitly prohibits all forms of discrimination based on religion and guarantees the right of every citizen to worship according to their beliefs. (2) **Islamic Law** not only obligates Muslim women to wear the hijab as a form of obedience but also highly values women's right to work and contribute economically, as long as they maintain their honor and adhere to Sharia. Thus, the prohibition of the hijab in the workplace constitutes a dual violation: it infringes upon constitutional rights guaranteed by the state*

while also obstructing the performance of a religious obligation. It is concluded that the main issue is not a normative vacuum, but weak law enforcement and a lack of understanding among employers regarding the juridical implications of discriminatory policies. Synergy between stricter government supervision and continuous education is needed to ensure the rights of hijab-wearing female workers are fully protected.

Keywords: *Employment Discrimination, Female Workers, Hijab, Positive Law, Islamic Law, Human Rights.*

PENDAHULUAN

Hijab, dalam makna luasnya sebagai penutup aurat bagi perempuan Muslim, merupakan fenomena yang memiliki dimensi teologis, sosial, dan politis yang sangat kompleks.¹ Bagi jutaan perempuan Muslim di Indonesia dan di seluruh dunia, mengenakan hijab bukanlah sekadar pilihan mode atau simbol budaya, melainkan sebuah manifestasi dari ketaatan pada perintah agama dan penegasan identitas keislaman.² Perintah untuk menutup aurat secara eksplisit termaktub dalam Al-Qur'an, khususnya dalam Surat An-Nur ayat 31 yang memerintahkan perempuan beriman untuk "menjulurkan kain kerudung ke dadanya," serta Surat Al-Ahzab ayat 59 yang menjelaskan fungsi jilbab sebagai identitas pembeda agar mereka mudah dikenali dan tidak diganggu.³ Dari perspektif ini, berhijab adalah bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan ibadah dan kebebasan menjalankan keyakinan agama.

Namun, di sisi lain, praktik mengenakan hijab seringkali berbenturan dengan norma-norma sekuler di ruang publik, terutama dalam konteks dunia kerja.⁴ Di berbagai negara, muncul kebijakan-kebijakan yang membatasi atau bahkan melarang penggunaan simbol-simbol agama di tempat kerja, yang seringkali secara tidak proporsional berdampak pada perempuan Muslim yang berhijab.⁵ Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar sekaligus

¹ Sayyid Qutb, *Fi Zilal al-Qur'an (Dalam Naungan Al Quran): Surah 21-25*, terj. Adil Salahi, vol. XII (Yayasan Islam, 2003), 150.

² Jim A.C. Everett, et. al., "Covered in stigma? The impact of different levels of Islamic head covering on explicit and implicit bias against Muslim women," *Journal of Applied Social Psychology* 45 (2015): 55.

³ Al-Qur'an, surah An-Nur (24):31.

⁴ Al-Qur'an, surah Al-Ahzab (33):59.

⁵ Sara H. Cleveland, "Kebebasan Beragama dan Non-diskriminasi Atas Dasar Agama: Melarang Kerudung Seluruh Wajah," *Jurnal Hak Asasi Manusia Harvard* (31 Maret 2020): 224.

negara hukum yang berlandaskan Pancasila, tidak luput dari dinamika ini. Meskipun secara konstitusional negara menjamin kebebasan beragama, laporan-laporan dari media dan lembaga swadaya masyarakat secara berkala mengungkapkan adanya praktik diskriminasi terhadap perempuan berhijab di berbagai sektor pekerjaan, mulai dari industri perhotelan, ritel, hingga instansi-instansi tertentu.⁶

Praktik diskriminasi ini beragam bentuknya, mulai dari penolakan secara terang-terangan saat proses rekrutmen, hingga kebijakan internal perusahaan yang mengharuskan karyawan perempuan di posisi tertentu (misalnya, *frontliner*) untuk melepas hijabnya dengan alasan "standar penampilan profesional" atau "tuntutan brand internasional".⁷ Fenomena ini menciptakan sebuah dilema yang pelik bagi perempuan Muslim: mereka dihadapkan pada pilihan sulit antara mempertahankan pekerjaan untuk menopang ekonomi keluarga atau mempertahankan prinsip keyakinan agamanya. Situasi ini secara fundamental bertentangan dengan dua pilar norma yang berlaku di Indonesia. *Pertama*, ia berbenturan dengan **hukum positif Indonesia**, yang secara tegas menjamin hak atas kebebasan beragama dan hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi.⁸ *Kedua*, ia bertentangan dengan **hukum Islam**, yang tidak hanya mewajibkan berhijab tetapi juga memberikan hak dan mendorong perempuan untuk bekerja dan berkontribusi bagi masyarakat.⁹

Konflik antara kebijakan perusahaan dengan hak-hak fundamental pekerja ini melahirkan pertanyaan penelitian yang krusial: **Bagaimana** sesungguhnya kedudukan dan kekuatan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berhijab di Indonesia jika ditinjau dari dua kerangka normatif yang berlaku, yaitu hukum positif nasional **dan hukum Islam**? Menganalisis isu ini

⁶Satjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia* (Bandung: Alumni, 1983), 45.

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 78.

⁸ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), 112.

secara komprehensif menjadi sangat penting, tidak hanya untuk menegaskan hak-hak konstitusional warga negara, tetapi juga untuk memberikan landasan yuridis yang kokoh bagi upaya-upaya advokasi penghapusan praktik diskriminasi di tempat kerja.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan sistematis mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan berhijab di Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini akan: (1) Membedah pentingnya hijab sebagai hak fundamental perempuan Muslim dari perspektif hak asasi manusia dan ajaran Islam; (2) Menganalisis kerangka perlindungan hukum yang disediakan oleh hukum positif Indonesia; dan (3) Menganalisis bagaimana hukum Islam memandang dan melindungi hak perempuan untuk bekerja sambil tetap menjalankan kewajiban agamanya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yang difokuskan pada analisis terhadap norma-norma, kaidah-kaidah, dan prinsip-prinsip hukum.¹⁰ Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis, di mana peneliti akan menggambarkan secara sistematis peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum yang ada, untuk kemudian dianalisis secara kritis guna menjawab permasalahan penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah semua peraturan relevan, dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan mengacu pada konsep-konsep kunci seperti diskriminasi, hak asasi manusia, dan hak perempuan dalam Islam.¹¹ Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer (Al-Qur'an, Hadis, UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU HAM) dan bahan hukum sekunder (buku, jurnal ilmiah, artikel). Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif untuk menarik kesimpulan yang koheren.

PEMBAHASAN

A. Hijab sebagai Hak Asasi dan Ekspresi Kebebasan Beragama

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2002), 85.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), 93.

Memahami isu diskriminasi pekerja berhijab harus dimulai dari pemahaman bahwa mengenakan jilbab bagi seorang muslimah bukanlah sekadar pilihan busana, melainkan sebuah bentuk pelaksanaan ibadah yang merupakan bagian dari hak asasi manusia yang fundamental.¹² Hak untuk bebas memeluk agama dan menjalankan ibadah sesuai keyakinan diakui secara universal sebagai hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun (*non-derogable rights*).¹³

Kerangka hukum di Indonesia memberikan jaminan yang sangat kuat terhadap hak ini. Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 secara tegas menyatakan, "Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya...".¹⁴ Jaminan konstitusional ini kemudian diperkuat oleh Pasal 29 ayat (2) UUD 1945 ("Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu") dan secara lebih operasional dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).¹⁵ Dengan demikian, setiap tindakan, kebijakan, atau aturan, baik yang dibuat oleh negara maupun oleh entitas swasta (perusahaan), yang secara langsung maupun tidak langsung menghalangi seorang perempuan Muslim untuk mengenakan hijab adalah bentuk pelanggaran terhadap hak asasi yang paling dasar dan secara yuridis dapat digugat.

Dari perspektif Islam, perintah mengenakan hijab dipandang sebagai manifestasi dari ketaatan seorang hamba kepada Penciptanya, serta sebagai sarana untuk menjaga kehormatan dan kesucian diri. Al-Qur'an dalam Surat An-Nur ayat 31 memerintahkan perempuan beriman untuk menutupkan kain kerudung ke dadanya dan tidak menampakkan perhiasannya (aurat) kecuali

¹² Everett, "Covered in stigma?," 58

¹³ Cleveland, "Kebebasan Beragama dan Non-diskriminasi," 228.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28E ayat (1).

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia*, UU No. 39 Tahun 1999, LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886, Ps. 22.

kepada kalangan mahramnya.¹⁶ Perintah ini, menurut para mufasir, bukan bertujuan untuk menindas atau membatasi ruang gerak perempuan, melainkan justru untuk melindunginya dari objektifikasi seksual, pandangan, dan perlakuan yang tidak pantas.¹⁷ Hijab berfungsi sebagai penanda identitas kesalehan yang mengalihkan fokus penilaian orang lain dari penampilan fisik ke karakter, intelektualitas, dan kontribusi perempuan tersebut. Oleh karena itu, pelarangan hijab di tempat kerja tidak hanya melanggar hak beragama, tetapi juga secara esensial merampas hak perempuan atas identitas, ekspresi diri, dan ironisnya, dapat menghambat pemberdayaan ekonomi mereka.

B. Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan Berhijab

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak dasar yang dijamin oleh konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".¹⁸ Prinsip fundamental ini menjadi landasan bagi seluruh peraturan di bidang ketenagakerjaan untuk memastikan tidak adanya perlakuan diskriminatif.

1. Perspektif Hukum Positif Indonesia

Hukum positif Indonesia secara komprehensif dan berlapis memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan berhijab. *Pertama*, pada level undang-undang sektoral, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 5 dan 6 secara eksplisit melarang segala bentuk diskriminasi. Pasal 5 menyatakan, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan," sementara Pasal 6 menegaskan, "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."¹⁹ Larangan diskriminasi ini secara spesifik mencakup pembedaan atas dasar suku, ras, jenis kelamin, agama, warna kulit,

¹⁶ Al-Qur'an, surah An-Nur (24):31.

¹⁷ Qutb, *Fi Zilal al-Qur'an*, 155.

¹⁸ Indonesia, UUD 1945, Ps. 27 ayat (2).

¹⁹ Indonesia, UU Ketenagakerjaan, Ps. 5 dan 6.

dan aliran politik. Dengan demikian, kebijakan perusahaan yang menjadikan hijab sebagai halangan untuk diterima bekerja atau sebagai syarat untuk pemutusan hubungan kerja adalah tindakan yang secara terang-terangan ilegal dan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

Kedua, pada level komitmen internasional, Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999.²⁰ Ratifikasi ini mengikat Indonesia secara hukum internasional untuk mengambil langkah-langkah aktif dalam menghapuskan segala bentuk diskriminasi di dunia kerja, termasuk yang berbasis agama. Hal ini memperkuat posisi hukum pekerja perempuan berhijab tidak hanya di ranah domestik, tetapi juga di ranah internasional.

Ketiga, pada level penegakan hukum, pekerja yang merasa haknya dilanggar memiliki beberapa jalur untuk mencari keadilan. Ia dapat melaporkan praktik diskriminatif tersebut kepada pengawas ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan setempat.²¹ Selain itu, jika diskriminasi tersebut berujung pada perselisihan hubungan industrial (misalnya, PHK), ia dapat menempuh mekanisme penyelesaian melalui bipartit, mediasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).²² Lebih jauh, karena ini menyangkut pelanggaran hak asasi manusia, korban juga dapat membuat laporan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) untuk investigasi dan rekomendasi, sesuai dengan kewenangan Komnas HAM dalam Pasal 90 ayat (1) UU HAM.²³

2. Studi Kasus Singkat: Diskriminasi di Industri Perhotelan

Untuk "menghidupkan" argumen, mari kita lihat kasus nyata yang pernah ramai diperbincangkan di Indonesia, yaitu larangan berhijab bagi karyawan di bagian *front office* (resepsionis) di sejumlah jaringan hotel internasional dengan

²⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111*, UU No. 21 Tahun 1999

²¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 150.

²² Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, 98.

²³ Indonesia, UU HAM, Ps. 90 ayat (1).

dalih kebijakan standar penampilan global (*grooming standards*).²⁴ Kebijakan ini secara jelas menempatkan pekerja perempuan Muslim pada posisi yang sulit. Dari perspektif hukum positif yang telah diuraikan, kebijakan semacam ini adalah ilegal. Alasan "standar global" tidak dapat mengesampingkan atau melanggar hukum nasional Indonesia, khususnya UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, negara (melalui Kementerian Ketenagakerjaan) seharusnya dapat memberikan sanksi administratif yang tegas kepada hotel-hotel yang menerapkan aturan diskriminatif tersebut, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha.²⁵

3. Perspektif Hukum Islam

Islam sebagai agama yang *rahmatan lil 'alamin* sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, termasuk hak perempuan untuk bekerja dan berkontribusi dalam masyarakat.²⁶ Sejarah Islam penuh dengan contoh perempuan-perempuan yang aktif di berbagai bidang kehidupan publik, dengan contoh paling agung adalah Sayyidah Khadijah binti Khuwailid, istri Nabi Muhammad SAW, yang merupakan seorang saudagar dan pengusaha internasional yang sangat sukses pada masanya.²⁷ Islam secara prinsip memperbolehkan, bahkan mendorong, perempuan untuk bekerja dengan beberapa rambu-rambu, antara lain: (a) pekerjaan yang ditekuni adalah pekerjaan yang halal dan baik (*thayyib*); (b) mendapatkan izin dari wali (suami bagi yang sudah menikah, atau orang tua); dan (c) dalam menjalankan pekerjaannya, ia tetap mampu menjaga adab, kehormatan, dan batasan-batasan syariat, termasuk dalam hal berpakaian (menutup aurat).²⁸

Dorongan untuk bekerja ini bersifat umum bagi laki-laki dan perempuan. Al-Qur'an dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10 menyerukan, "Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan

²⁴ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, 95.

²⁵ Indonesia, UU Ketenagakerjaan, Bab XVI tentang Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif.

²⁶ Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, 105.

²⁷ Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, 50.

²⁸ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 65.

ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."²⁹ Seruan "bertebaranlah kamu di bumi" adalah perintah untuk aktif secara ekonomi. Di sisi lain, Surat At-Taubah ayat 71 menjelaskan bahwa "orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain," yang mengindikasikan adanya peran kemitraan yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam membangun masyarakat, termasuk dalam ranah ekonomi.

Dengan demikian, dari perspektif hukum Islam, melarang seorang perempuan bekerja hanya karena ia mengenakan hijab sebagai wujud ketaatannya pada perintah agama adalah sebuah tindakan zalim yang tidak dapat dibenarkan. Hal tersebut secara esensial menghalangi seseorang dari dua hal yang dianjurkan secara bersamaan: mencari karunia Allah (bekerja) dan menjalankan perintah-Nya (menutup aurat). Islam justru memberikan perlindungan ganda: hak untuk aktif secara ekonomi sekaligus hak untuk menjalankan kewajibannya tanpa harus memilih salah satunya. Kebijakan perusahaan yang memaksa perempuan memilih antara pekerjaan dan hijab adalah bentuk pelanggaran terhadap kedua hak tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan analisis yuridis dari perspektif hukum positif dan hukum Islam, dapat disimpulkan bahwa diskriminasi terhadap pekerja perempuan berhijab merupakan tindakan yang melanggar hak asasi manusia yang fundamental, khususnya hak atas kebebasan beragama dan hak untuk mendapatkan pekerjaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Hukum positif di Indonesia, melalui UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan UU HAM, telah memberikan landasan hukum yang kuat untuk melindungi pekerja dari segala bentuk perlakuan diskriminatif. Kebijakan perusahaan yang melarang penggunaan hijab tidak hanya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan nasional, tetapi juga dengan komitmen internasional Indonesia dalam menghapuskan diskriminasi di tempat kerja.

²⁹ Al-Qur'an, surah Al-Jumu'ah (62):10.

Dari perspektif hukum Islam, mengenakan hijab adalah sebuah kewajiban agama sekaligus identitas yang harus dihormati. Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja, bahkan mendorongnya, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar syariat dan perempuan tersebut tetap menjaga kehormatannya. Oleh karena itu, larangan berhijab di tempat kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak perempuan untuk menyeimbangkan antara aktivitas duniawi dan kewajiban ukhrawi. Disarankan kepada pemerintah dan lembaga terkait untuk meningkatkan pengawasan terhadap implementasi peraturan perundang-undangan mengenai non-diskriminasi di perusahaan. Selain itu, perlu adanya edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan kepada para pengusaha mengenai pentingnya menghormati keberagaman dan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

1. Untuk Pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan): Perlu meningkatkan pengawasan proaktif terhadap implementasi peraturan non-diskriminasi di perusahaan-perusahaan, terutama di sektor-sektor yang rentan seperti perhotelan dan jasa. Pemerintah harus berani memberikan sanksi administratif yang tegas kepada perusahaan yang terbukti melakukan praktik diskriminatif untuk menciptakan efek jera.
2. Untuk Asosiasi Pengusaha dan Perusahaan: Perlu dilakukan edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan mengenai isi dan implikasi hukum dari peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengusaha harus memahami bahwa menghormati keberagaman dan hak-hak dasar pekerja bukanlah sebuah pilihan, melainkan kewajiban hukum yang harus dipatuhi.
3. Untuk Serikat Pekerja dan Organisasi Masyarakat Sipil: Terus melakukan advokasi dan pendampingan hukum bagi para korban diskriminasi. Mengangkat kasus-kasus spesifik ke ranah publik dan hukum dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dan mendorong perubahan kebijakan di tingkat perusahaan.

Pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan non-diskriminatif adalah tanggung jawab bersama yang tidak hanya akan

melindungi hak-hak individu, tetapi juga akan memperkuat fondasi kebangsaan Indonesia yang ber-Bhinneka Tunggal Ika.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim.

Cleveland, Sara H. "Kebebasan Beragama dan Non-diskriminasi Atas Dasar Agama: Melarang Kerudung Seluruh Wajah." *Jurnal Hak Asasi Manusia Harvard* (31 Maret 2020).

Everett, Jim A.C., et. al. "Covered in stigma? The impact of different levels of Islamic head covering on explicit and implicit bias against Muslim women." *Journal of Applied Social Psychology* 45 (2015).

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

— — —. *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia*. UU No. 39 Tahun 1999, LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886.

— — —. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

— — —. *Undang-Undang tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan*. UU No. 21 Tahun 1999.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2002.

Qutb, Sayyid. *Fi Zilal al-Qur'an (Dalam Naungan Al Quran): Surah 21-25*. Terj. Adil Salahi. Vol. XII. Yayasan Islam, 2003.

Rahardjo, Satjipto. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni, 1983.