

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK ASASI KARYAWAN UNTUK MELAKSANAKAN PERINTAH AGAMA DAN KEPERCAYAANNYA DI TEMPAT KERJA (STUDI KASUS PT. MATAHARI DEPT. STORE, TBK-MALANG RAYA)

Tri Neneng Lilis Rahayu

ABSTRAK

Hak Asasi Manusia (HAM) yang selanjutnya disebut HAM adalah hak-hak yang melekat pada setiap manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia. Perbuatan pengusaha yang menambahkan aturan tentang larangan berjilbab bagi pekerja wanita dapat dikategorikan sebagai perlakuan diskriminasi terhadap pekerja atas dasar agama. Terkait hal ini, pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenakan. Jilbab merupakan bentuk pelaksanaan ibadah yang merupakan bagian dari HAM dalam beragama. Hak beragama itu sendiri telah tertulis dalam Pasal 28E ayat (1) dan (2) UUD 1945 dan dipertegas dalam Pasal 22 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut UU HAM. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui benar atau tidaknya terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaan perintah Agama dan Kepercayaan di PT. Matahari Department Store, Tbk Malang. Penelitian ini adalah yuridis sosiologis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menjabarkan atau memaparkan data yang diperoleh dari penelitian di lapangan kemudian data tersebut dianalisis serta dideskripsikan atau dipaparkan secara terperinci.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, hak asasi karyawan, ketenagakerjaan

ABSTRACT

Human Rights is rights inherent to every human without which it is imposible for him/her to live asa human. The deed made by the entrepreneur who added rule about the prohibition of hijab for female workers can be categorized as a treatment of discrimination against workers based on on the basic of religion. In connection with this matter, articles 5 and 6 of the law number 13 years of 2003 on Employment, wearing the hijab is a form of worship that is a part of Religion Human Rights. The right to religion itself is stated in article 28E verses 1 and 2 of 1945 Constitution and reinforced in article 22 of the law No. 39 year of 1999 on Human Rights, herewith referred to the law on human rights. The purpose of this study is to determine whether or not there is a violation of human rights in the implementation of religious orders and belief in PT. Matahari Dept. Store, Tbk Malang. It is a socio-juridical research type employing a descriptive-qualitative method in the analysis. The data obtained from the field were then analyzed and described in a detailed way.

Keywords: Legal Protection, Employee's Human Rights, Labour

PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) yang selanjutnya disebut HAM adalah hak-hak yang melekat pada setiap manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia.¹ Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak asasi diartikan sebagai hak dasar atau hak pokok seperti hak hidup dan hak mendapatkan perlindungan.² HAM dan demokrasi saling berhubungan, karena keduanya meletakkan nilai dan kepentingan rakyat sebagai manusia yang harus terhormati dan diperhatikan dalam tatanan kehidupan bernegara, berpemerintahan dan bermasyarakat.³ Konsep Islam tentang HAM berpijak pada tauhid, yang pada dasarnya didalamnya mengandung ide persamaan dan persaudaraan manusia yang oleh Harun Nasution disebut sebagai ide perikemahklukan. Ide perikemahklukan mengandung makna bahwa manusia tidak boleh sewenang-wenang terhadap sesama makhluk, termasuk juga pada binatang di alam sekitar. Dengan

demikian HAM dalam Islam lebih dahulu muncul, tepatnya *Magna Charta* tercipta 600 tahun setelah kedatangan Islam. Disamping nilai-nilai dasar dan prinsip-prinsip HAM itu ada dalam sumber ajaran Islam yakni Al-Qur'an dan Al-Hadist, juga terdapat dalam praktek-praktek kehidupan Islam. Tonggak sejarah keperpihakan Islam terhadap HAM yaitu "Pendeklarasian Piagam Madinah yang dilanjutkan dengan Deklarasi Kairo"⁴ Pandangan Islam tentang HAM dengan tegas dan jelas dapat dicermati dalam Piagam Madinah (Konstitusi Madinah) sebagai

perjanjian yang diadakan oleh Rasulullah Muhammad SAW dengan beberapa golongan dikala itu, yang secara substansil mengakomodir HAM di bidang Politik, sosial, ekonomi, budaya dan agama.⁵ Perlindungan HAM merupakan bagian integral dari tradisinya. Rasulullah bersabda: "Hidupmu milikmu, dan martabatmu⁶ sesuci hari ini (sewaktu naik haji)"

Mewujudkan suatu pengadilan HAM dalam sistem hukum di Indonesia tidaklah semudah menuliskannya atau mengucapkannya karena yang pertama masalah pelanggaran HAM merupakan peristiwa baru bagi bangsa Indonesia. Kedua suatu pelanggaran HAM tidak identik dengan kejahatan biasa sebagaimana telah diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana atau Undang-Undang Pidana Khusus yang berlaku. Pelanggaran HAM bersifat universal sedangkan pelanggaran hukum pidana secara esensial merupakan pelanggaran atas tatanan adat istiadat, kultural, sosial dari suatu bangsa sekalipun terhadap beberapa kualitas tindak pidana memiliki kesamaan pandang di antara masyarakat bangsa-bangsa.⁷

Berdasarkan studi kasus di PT. Matahari Dept. Store Malang, penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap karyawan yang masuk melewati pintu karyawan Matahari banyak dari mereka yang menggunakan jilbab, namun setelah di area kerja mereka melepas jilbab mereka bahkan menggunakan pakaian yang menyimpang dari syariat agama islam. Hal tersebut dapat berpengaruh Selain karyawan, larangan berjilbab ini juga sudah diterapkan kepada calon karyawan. HRD akan memanggil calon karyawan yang fotonya tidak menggunakan jilbab, dan tidak memanggil calon karyawan yang berjilbab, dengan asumsi karyawan berjilbab tidak sesuai standart PT. Matahari

¹ Ubaedillah, *et. al*, **Pendidikan Kewarganegaraan** (Jakarta, 2006), hlm .252

²Ahmad Kosasih , **HAM dalam perspektif Islam** (Jakarta, 2003), hlm.18 mengutip A. Gunawan Setiardi, **Hak – hak Asasi Manusia Beredaskan Ideologi Pancasila** (Yogyakarta, 1993), hlm. 165

³ Nurul Qamar, **Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi** (Jakarta, 2014), hlm. 21

⁴Nelvitia Purba, "**Hak Asasi Manusia Dalam Islam dan Kaitannya dengan Penegakan Hukum di Indonesia**" dalam www.umnaw.ac.id/uploads/2013/12 diakses tanggal 29 November 2017

⁵ *Ibid*, hlm. 88

⁶Candra Muzafar, *et. al*, **Human Wrong** (Yogyakarta, 2007), hlm. 426

⁷*Ibid*, hlm.139

Dept. Store, Tbk. Sementara dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak disebutkan adanya larangan berjilbab di PT. Matahari Dept. Store, Tbk

Fenomena seperti di PT. Matahari Dept. Store merupakan bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja perempuan, pekerja perempuan seharusnya memiliki hak untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja.⁸ Tindakan diskriminasi di tempat kerja tersebut di atur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK. Dalam konsiderans “menimbang” UUK disebutkan “perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.⁹ Di tegaskan pula dalam Pasal 6 UUK “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”¹⁰

Dalam penelitian hukum ini, penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Sosiologis. Yuridis Sosiologis yaitu suatu metode pendekatan yang mempelajari secara empiris hubungan timbal balik antara hukum dan gejala sosial yang ada. Disini hukum dikonsepsikan sebagai institusi sosial yang dikaitkan secara riil dengan variable-variabel sosial yang lain.¹¹ Penelitian ini dilakukan di

⁸Siska Dwi Manda Sari, *Op.cit* hlm. 3

⁹Hukum Online, “Aturan Tentang Diskriminasi di Tempat Kerja” dalam <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt4e8394d938a/aturan-tentang-dikriminasi-di-tempat-kerja> diakses tanggal 30 November 2017

¹⁰Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹Waode Daen Siti Nurcahya Ningsi, “Efektifitas Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam Penanggulangan Korupsi yang dilakukan Aparatur Sipil Negara (ASN)” (Skripsi Sarjana, Fak. Hukum Univ. Widyagama, Malang, 2017) hlm.22 Mengutip “Ronny Hanitjo

PT. Matahari Dept. Store Malang Raya. Adapun alasan taktis bagi penulis memilih lokasi tersebut adalah karena berdasarkan penilititan pendahuluan pelaksanaan Hak Asasi Manusia terhadap Karyawan di PT. Matahari Dept. Store Malang Raya masih belum maksimal. Sedangkan alasan praktis karena penulis pernah bekerja di PT. Matahari Dept. Store periode 2010-2013 sehingga mempermudah penulis untuk menggali data primer.

Metode pengumpulan data dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa cara sebagai berikut: Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan staf karyawan maupun mantan karyawan di PT. Matahari Dept. Store Malang Raya sedangkan data sekunder, yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara mencari dan membaca buku dan artikel-artikel yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penulisan hukum ini yang ada di perpustakaan serta ditambah dengan data dari instansi terkait.

HASIL PENELITIAN

A. Data tentang Perlindungan Hukum terhadap Hak Asasi Karyawan dalam Melaksanakan Perintah Agama dan Kepercayaan Karyawan di Tempat Kerja

PT. MDS beroperasi sebagai jaringan department store di Indonesia di bisnis ritel untuk beberapa jenis produk serta pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik, peralatan rumah tangga, serta jasa konsultasi manajemen. LPPF tercatat di Bursa Efek Indonesia di Tahun 1989 pada Papan pengembangan.¹² Sebagai perusahaan besar yang sedang berkembang, PT.

Soemitro, “Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri”, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994) hlm. 13

¹² Emis, ”PT. Matahari Dept. Store Tbk. Profil Perusahaan” dalam https://www.emis.com/php/company-profile/ID/Pt_Matahari_Department_Store_Tbk_id_16116 diakses tanggal 1 Januari 2018

MDS maupun karyawan PT. MDS pun menjadi sorotan, PT. MDS selalu memiliki karyawan yang cantik, tinggi dan berpenampilan menarik. Namun beredar isu bahwa untuk bekerja di PT. MDS karyawan tidak diperbolehkan mengenakan jilbab saat bekerja. Menurut Intan seorang Karyawan di *World Youth Girl MDS* Matos, ketentuan larangan memakai jilbab memang benar adanya. “Iya benar, di sini tidak diijinkan mengenakan jilbab. Saat saya mau bekerja disini yang kebetulan kakak saya juga dulunya bekerja disini, dia menekankan pada saya bahwa kalau ingin bekerja di MDS ya tidak boleh pakai jilbab”¹³ Selain itu saat ditanyakan tentang pelaksanaan perintah agama dan kepercayaan Intan mengatakan bahwa:

“Kebetulan saya mulai bekerja saat bulan puasa, untuk melakukan perintah agama dan kepercayaan sangat didukung penuh oleh MDS, biasanya karyawan yang masuk siang selalu mendapat ta’jil, begitu juga untuk pengunjung selalu disediakan air putih, kue kecil dan permen untuk pengunjung yang ingin membatalkan puasa. Kalau untuk pelaksanaan sholat kami biasanya bergantian dengan *partner* kerja, dan tidak ada larangan untuk hal ini”¹⁴

Kemudian menuju ke *World Yout Boy* bertemulah peneliti dengan Meilani, saat ditanya tentang larangan berjilbab dia mengatani bahwa “Iya, disini tidak diperbolehkan mengenakan jilbab.”¹⁵ Saat ditanyakan apa ada peraturan tertulis akan larangan tersebut, Meilani menjabarkan:

“Peraturan yang mengatakan secara langsung bahwa tidak boleh memakai jilbab memang tidak ada, namun dari peraturan tertulis yang ditempel di *back office* jelas bahwa masuk area dalam keadaan *Growming* yang sesuai, seragam rok diatas lutut dan mengenakan stoking. Dari situ kan jelas kalau tidak boleh pakai jilbab, kalau boleh pakai jilbab pastinya akan ada aturan untuk standart masuk area bagi karyawan

berjilbab. Selain itu, supervisor, koordinator juga mengatakan memang di MDS tidak boleh pakai jilbab”¹⁶

Saat ditanya mengenai perintah agama dan keyaninan, seperti sholat dan puasa bagi yang beragama islam Meilani menjelaskan bahwa:

“Kalau sholat kami biasanya bergantian dengan *patner* atau temen konter yang paling dekat, sewaktu-waktu bisa sekalipun sedang rame tak jadi masalah asalkan tanggungjawab konter saya sementara saya titipkan ke teman, sedangkan puasa juga tak jadi masalah bahkan MDS sangat support, mereka memberikan tajil bagi karyawan dan juga pengunjung.”¹⁷

Kemudian penelitian berlanjut ketika peneliti bertemu dengan Staf HRD di PT MDS Matos, Ibu Nurul. “Kami memang mencari karyawan yang tidak berjilbab, agar tidak ada yang terlihat berbeda dan menonjol dari yang lain mengenai penampilan, mengingat karyawan kami dari beragam kota, dan agama karena toko kami juga bukan hanya di malang tapi diseluruh Indonesia.”¹⁸ Saat peneliti menanyakan mengenai tentang pelaksanaan sholat dan puasa Ibu Nurul menjelaskan bahwa:

“Pelaksanaan sholat, kami serahkan kepada security sebagai penanggungjawab, biasanya mereka secara bergantian melakukan sholat, jadi tidak perlu menunggu pergantian shif. Sedangkan puasa, kami di HRD mengatur jadwal yang berbeda di waktu bulan puasa. Untuk shif siang kami membagi waktu istirahat menjadi 2 sesi, biasanya bagi karyawan yang tidak berpuasa istirahat terlebih dahulu yaitu jam 17.00 sampai jam 18.00 sedangkan yang sesi kedua untuk yang berpuasa istirahat pada jam 18.00 sampai 19.00.

¹³ Intan Permata Sari, Hasil Wawancara Pada 21 Desember 2017 pukul 13.00 Wib di Matos

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Meilani, Hasil Wawancara Pada 21 Desember 2017 pukul 13.30 Wib di Matos

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Nurul Bahtiar, Hasil Wawancara pada 21 Desember 2017 pukul 14.30 Wib di Food Court Matos

mereka langsung mengambil tajil buat terbuka di kantor.”¹⁹

Kemudian peneliti menemui Pengurus IKM (Ikatan Keluarga Matahari). Wakil dari IKM di PT. MDS Mitra, yang dapat peneliti temui adalah Bapak Nugroho, seorang Koordinator. Peneliti menanyakan tentang kegiatan-kegiatan keagamaan di MDS. Kemudian Bapak Nugroho menceritakan tentang kegiatan: “Pengajian rutin di hari jumat, kadang juga ada kegiatan sosial bagi yang membutuhkan, ada juga kegiatan bersama anak-anak yatim piatu, ada kegiatan keagamaan lain juga bagi non muslim.”²⁰ Saat peneliti menanyakan tentang larangan berjilbab, Bapak Nugroho membenarkan bahwa memang ada larangan berjilbab di MDS, “iya memang untuk berjilbab biasanya tidak boleh, kalau alasannya kurang tau, itu aturan dari pusat, kami yang di Toko hanya menjalankan.”²¹

B. Data tentang upaya hukum yang dilakukan oleh karyawan dalam pemenuhan hak untuk melaksanakan perintah agama dan kepercayaannya di PT. Matahari Dept. Store, Tbk Malang.

Beberapa karyawan dan mantan karyawan pernah menyampaikan keinginannya untuk dapat melaksanakan Perintah Agama dan Kepercayaannya yaitu Agama Islam untuk mengenakan Jilbab kepada pimpinan mereka. Salah satunya adalah Bu Bawon, Bu Anita staf Adm HRD di PT. MDS Mitra yang sudah senior bekerja sejak bukannya PT. Matahari di Pasar Besar dan juga Ratih mantan Staf HRD di MDS Batas. Menurut Bu Bawon dan Bu Anita, karena mereka berada dalam satu kantor, keduanya sudah sering mengungkapkan keinginan mereka untuk dapat mengenakan jilbab di tempat kerja. Namun tidak pernah ada respon yang jelas dari pimpinan mereka. “tidak pernah ada respon, sampai sudah ganti beberapa manajer aja namun tetap saja tidak ada jawaban yang pasti.”²² Begitu menurut Bu

Bawon. Saat ditanyakan tentang upaya hukum untuk memperoleh hak melaksanakan perintah Agamanya yaitu Agama Islam Bu Anita menjawab: “waduh, tidak pernah ada niat atau pikiran sejauh itu sih, karena memang ini urusannya sebenarnya antara karyawan dan perusahaan, bisa-bisa dipecat nanti.”²³ sambil tertawa, karena tidak pernah berfikir seperti itu sebelumnya.

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Nugroho, Hasil Wawancara pada 22 Desember 2017 pukul 12.00 wib di Mitra Plaza

²¹ *Ibid*

²² Bawon, Wawancara pada 22 Desember 2017 di MDS

²³ Anita, Wawancara pada 22 Desember 2017 di MDS Mitra

Tabel:

Undang-undang yang mengatur tentang Perlindungan Hukum terhadap Hak Asasi Karyawan dalam melaksanakan Perintah Agama dan Kepercayaanya di Tempat Kerja

UUD 1945	UUK	UU HAM
<p>a. Pasal 28 E ayat (1) “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.”</p> <p>b. Pasal 28 E ayat (2) “Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap sesuai dengan hati nuraninya.</p>	<p>a. Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan</p> <p>b. Pasal 6 Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha</p>	<p>a. Pasal 22 ayat (1) “Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu</p> <p>b. Pasal 22 ayat (2) “Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu</p>

Dari data yang diperoleh di PT. MDS, seorang karyawan yang bernama Meilani mengatakan bahwa tidak ada larangan untuk melaksanakan perintah Agama dan Kepercayaan Agama Islam yaitu dalam hal penggunaan jilbab secara langsung. Namun dengan adanya peraturan yang menyatakan bahwa masuk area dalam keadaan *Grooming* sesuai standart PT. MDS, seragam rok diatas lutut dan mengenakan *stoking*. Sedangkan menurut karyawan bernama Intan menyatakan bahwa memang ada larangan berjilbab di PT. MDS, bahkan peraturan tersebut berlaku bagi calon karyawan PT. MDS.

Menurut peneliti PT. MDS tidak pernah melarang karyawan untuk melaksanakan perintah Agama dan Kepercayaan Agama Islam untuk menggunakan jilbab. Namun yang ada adalah negosiasi antara pihak menejemen, karyawan dan calon karyawan. PT. MDS memiliki *standar uniform* yang tidak bisa digunakan oleh karyawan berjilbab. Dan menejemen sudah menjelaskan bahwa tidak bisa menerima karyawan yang berjilbab, namun karyawan memilih tetap bekerja di PT. MDS dan melepaskan jilbabnya. Setelah diteliti lagi, salah satu alasan karyawan

menerima pilihan untuk bisa bekerja dengan mengikuti semua aturan PT. MDS adalah tuntutan ekonomi.

Karyawan yang melepaskan jilbabnya demi sebuah pekerjaan, orang tersebutlah yang bersalah kepada perintah agama dan kepercayaannya. Seharusnya sebagai seorang muslim yang taat kepada agamanya, karyawan dapat mempertahankan jilbabnya. Karena dengan melepaskan jilbab, karyawan tersebut telah melanggar perintah dari Tuhannya. Orang yang beriman tidak akan pernah menyerah apalagi berputus asa dalam memperjuangkan keimanannya. “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS Al-Syahr 94 ayat 5-6) janganlah melepaskan jilbabmu hanya karena dunia fana, tetaplah dalam ketaatan pada syariat-Nya.

Urgensi menutup aurat bagi seorang perempuan, baik dalam hijab maupun jilbab dituntut ketika dia berada di ranah publik (keluar rumah). Esensinya adalah menghindari terjadi resiko seks oleh laki-laki yang bukan mahramnya. Dengan demikian, saat bekerja seorang perempuan muslim wajib menggunakan jilbab. Karena disana seorang perempuan muslim yang bekerja harus bertemu

dengan laki-laki yang bukan mahramnya. Seperti rekan kerja, ataupun *customernya*. Hukum bagi seorang muslim yang melepaskan jilbabnya demi sebuah pekerjaan. Menurut QS. Hud: 6 “Tidak ada satupun makhluk yang hidup di muka bumi ini, kecuali rezekinya ditanggung oleh Allah”. Jika seorang muslim meyakini al Qur’an termasuk ayat ini, seharusnya tidak lagi takut kehilangan rezeki gara-gara berhenti bekerja dari perusahaan yang melarang karyawan muslimnya menggunakan jilbab, apalagi niat berhenti bekerjanya demi menjalankan perintah Allah.

Sedangkan apa yang telah dilakukan oleh PT MDS memang sudah benar, PT. MDS tidak pernah memaksa karyawan maupun calon karyawan untuk melepaskan jilbabnya. Melainkan kesepakatan tersebut dibuat secara sadar oleh kedua belah pihak, antara pihak manajemen dan karyawan. Karyawan tidak dapat menuntut manajemen, karena keputusan untuk melepaskan jilbab saat bekerja bukanlah perintah dari PT. MDS melainkan keinginan karyawan itu sendiri. PT. MDS juga tidak pernah melarang maupun menghalangi karyawannya untuk beribadah sesuai Agama dan Kepercayaannya masing-masing. Namun pilihan yang diberikan PT. MDS adalah pilihan baku, antara diterima dan tidak diterima bekerja. Apabila ingin bekerja di PT. MDS karyawan harus mengikuti aturan yang ada, salah satunya menggunakan pakaian yang sesuai *standart* PT. MDS dan telah disediakan. Karena pilihan tersebutlah karyawan memilih melepaskan jilbabnya dengan keadaan terpaksa.

Setiap perempuan terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berjilbab sesuai dengan syariat agamanya yaitu agama Islam, dan perempuan tersebut juga mempunyai hak untuk bekerja di sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuannya. Namun, sekarang banyak perusahaan yang melarang karyawan perempuannya untuk menggunakan jilbab di tempat kerja. Sebelum mereka bekerja, karyawan perempuan telah dulu diberitahu aturan tentang larangan menggunakan jilbab. Pihak manajemen memberitahu para karyawan

baru bahwa terdapat larangan menggunakan jilbab di tempat kerja. Peraturan tentang larangan berjilbab merupakan peraturan yang tidak tertulis karena para karyawan perempuan mendapatkan pemberitahuan tentang larangan berjilbab secara lisan (terselubung) dari pihak manajemen.

Namun dengan memberikan pilihan tersebut PT. MDS telah melakukan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia dalam hal ini adalah hak karyawan untuk melaksanakan perintah agama dan kepercayaan agama Islam yaitu menggunakan jilbab. Dan belakangan diketahui bahwa pemilik PT. MDS merupakan seorang non Muslim. Kemungkinan pemilik PT. MDS tidak ingin ada penonjolan agama di tempat kerja agar bisa netral. Selain itu, adapun alasan yang lebih konkrit yaitu karena mereka mengutamakan tujuan dari pekerjaan. Dengan memberikan pilihan tersebut, PT. MDS telah melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UUK). Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dan Pasal 6 “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” yang mana manajemen harus memberikan hak dan kewajiban tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit dan aliran politik.

Menurut peneliti berdasarkan Pasal 5 UUK dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan berdasarkan pada Pasal 6 UUK dijelaskan bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Berdasarkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UUK tersebut di atas, menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan terhadap

pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaannya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu bersarkan agama, jenis kelamin, suku, ras maupun aliran politik.

Sedangkan menurut pihak manajemen PT. MDS mereka sengaja mencari karyawan yang tidak menggunakan jilbab, hal tersebut merupakan pembatasan pelaksanaan hak asasi manusia untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Pada Pasal 27 UUD 1945 menjelaskan bahwa HAM untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak, dimana ayat ini berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak atas kemanusiaan.”²⁴ Yang artinya setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan, tanpa membedakan suku, ras dan agama. Namun yang dilakukan oleh pihak Management PT. MDS dengan mencari karyawan yang tidak mengenakan jilbab, hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan.

Seharusnya PT. MDS memberikan peraturan yang tidak menyulitkan karyawan untuk melaksanakan perintah agama dan kepercayaannya yaitu mengenakan jilbab. Mengingat agama di Indonesia mempunyai peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini dinyatakan dalam ideologi bangsa Indonesia, Pancasila pada sila pertama “Ketuhanan Yang Maha Esa.” Beberapa *Customer* PT. MDS menyatakan bahwa lebih bagus apabila karyawan menggunakan jilbab, karena pada saat ini jilbab bukan hanya sebagai kewajiban terhadap agama Islam, melainkan juga merupakan tren di Indonesia. Dan hal ini memantapkan bahwa orang Indonesia sudah mulai peduli dengan kewajiban untuk menutup aurat sesuai dengan perintah agamanya. Yang mana agama Islam

merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh masyarakat Indonesia.

Meski hidup negara mayoritas muslim, namun seorang muslim terkadang mengalami diskriminasi dalam menjalankan ibadah. Seperti penggunaan jilbab dalam agama Islam adalah bagian dari ibadah dan karenanya diwajibkan oleh Allah SWT di dalam Al-Qur’an. Seorang muslimah yang taat pasti akan langsung menjalankan perintah tersebut tanpa alasan. Negara sudah menjamin kebebasan tersebut, tinggal setiap instansi kerja yang perlu menyesuaikan berbagai alternatif pekerjaan dan ibadah bisa berjalan seiring.

Agama di Indonesia memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakat. Hal ini dinyatakan dalam ideologi bangsa Indonesia, Pancasila: “Ketuhanan Yang Maha Esa”. Sejumlah agama di Indonesia berpengaruh secara kolektif terhadap politik, ekonomi dan budaya. Menurut hasil sensus terakhir pada tahun 2010 sebanyak 207,2 juta jiwa (87,18 %) merupakan pemeluk agama Islam, sebanyak 16,5 juta jiwa (6,96%) memeluk agama Kristen, sebanyak 6,9 juta jiwa (2,91%) memeluk agama Katolik, sebanyak 4.012.116 jiwa (1,69%) memeluk agama Hindu, sebanyak 1.703.235 jiwa (0,72%) memeluk agama Budha, dan 117,1 ribu jiwa (0,05%) memeluk agama Khong Hu Cu.²⁵

Islam sebagai panduan hidup memiliki ajaran tentang pergaulan manusia secara bermartabat. Diakui, pergaulan antara laki-laki dan perempuan berpotensi menimbulkan fitnah yang pada gilirannya menurunkan kehormatan manusia. Sebagai agama wahyu, Islam telah menetapkan aturan-aturan bergaul antara laki-laki dan perempuan.²⁶ Hijab dan Jilbab adalah 2 piranti hukum dalam Islam yang mengatur tata pergaulan manusia sepantasnya. Hijab adalah

²⁴Guru PPKN, “*Undang-undang Yang Mengatur Tentang HAM di Indonesia*” dalam https://gurupkn.com/undang-undang-yang-mengatur-tentang-ham?_e_pi_=7%2CPAGE_ID10%2C555707066 diakses tanggal 9 Januari 2018

²⁵Tumoutounews, “*Jumlah Penganut Agama di Indonesia Tiap Provinsi*” dalam <http://tumoutounews.com/2017/11/08/jumlah-penganut-agama-di-indonesia-tiap-provinsi/> diakses tanggal 8 Januari 2018

²⁶ Jasmani, “Hijab dan Jilbab Menurut Fiqih” (Jakarta, 2013) hlm.62

aturan Islam tentang keharusan menjaga jarak antara laki-laki dan perempuan dalam bergaul. Dapat juga diartikan, hijab adalah pembatasan dalam rumah yang berfungsi agar tamu tidak langsung ke bagian rumah yang lebih dalam. Hampir dipastikan, desain rumah saat ini telah memiliki sekat bagi ruang khusus untuk menerima tamu yang datang, dan telah didesain pula ruang khusus untuk aktifitas seluruh anggota keluarga.²⁷

Beberapa karyawan di PT. MDS sudah pernah menyampaikan keinginannya untuk menggunakan jilbab di tempat kerja. Namun masih belum ada jawaban dari pihak *Manager* maupun pihak *Supervisor*. Dan karyawan yang pernah menyampaikan keinginannya untuk menggunakan jilbab ditempat kerja hanyalah karyawan kantor, yaitu staf administrasi di masing-masing toko di Malang. Dari data yang diperoleh, karyawan yang menggunakan jilbab pada bulan januari 2018 adalah staf administrasi di PT. MDS Mitra, yang sejak lama sudah sering menyampaikan keinginannya untuk menggunakan jilbab. Sedangkan karyawan area (SPG, Pramuniaga, Kasir, dll) masih belum ada yang menggunakan jilbab.

Apa yang telah dilakukan oleh PT. MDS dengan tidak mengizinkan karyawannya melaksanakan perintah agama dan kepercayaannya yaitu menggunakan jilbab di tempat kerja, peraturan tersebut telah bertentangan dengan UUD 1945, UU HAM, dan UUK. Sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 28E ayat (1) dan (2) UUD 1945 yang mengatur tentang hak untuk melaksanakan perintah agama dan kepercayaan, Pasal 22 UU HAM.

Sebagai pihak yang direnggut haknya, pekerja dapat mengambil langkah hukum dengan mengambil langkah hukum dengan pengaduan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Pasal 90 ayat (1) UU HAM “ Setiap orang dan atau sekelompok orang yang memiliki alasan kuat bahwa hak asasinya telah dilanggar dapat mengajukan

laporan dan pengaduan lisan atau tertulis pada komnas HAM”. Selain itu juga bisa digugat melalui pengadilan tata usaha negara. Jika pemecatan terhadap karyawan berjilbab menyebabkan gangguan kejiwaan atau kerugian materiil maka bisa mengajukan gugatan ganti rugi melalui hukum acara perdata, jika disertai ancaman maka termasuk pidana.

Jika instansi melanggar pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan, menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif kepada instansi sesuai pasal 190 ayat (1) dan (2) Undang-undang ketenagakerjaan berupa:

- a. teguran
- b. peringatan
- c. pembatasan kegiatan usaha
- d. pembekuan kegiatan usaha
- e. pembatalan persetujuan
- f. pembatalan pendaftaran
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. pencabutan ijin

Ketentuan pasal tersebut diatas menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaannya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang baik itu berdasarkan agama, kelamin, suku, ras maupun aliran politik.

Perlakuan dikriminasi dapat digugat di Pengadilan Industrial. Jalur gugatan ke pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai. Pasal 136 UUK yang berbunyi; ”(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh instansi dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. (2) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka instansi dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian

²⁷ *Ibid.* hlm.63

perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.²⁸

Menurut peneliti PT. MDS dengan sengaja memberikan pilihan sulit kepada karyawan, karena dengan secara tidak langsung pihak manajemen PT. MDS telah mendiskriminasi karyawan yang berjilbab. Pihak manajemen melakukan diskriminasi terhadap karyawan dalam menjalankan agama Islam, dengan tidak mengizinkan karyawan melaksanakan perintah agama dan kepercayaannya yaitu menggunakan jilbab. Serta menjadikan jilbab sebagai pembatas untuk dapat diterima bekerja di PT. MDS. Perbuatan tersebut merupakan perbuatan diskriminasi, karena di PT. MDS yang lain seperti di Serang dan Semarang karyawannya diijinkan untuk berjilbab, namun karyawan PT. MDS Malang tidak diijinkan berjilbab. PT. MDS telah melanggar pasal 5 dan pasal 6 UUK. Dan belakangan diketahui bahwa pemilik dari PT. MDS adalah seorang *non muslim* selain itu dari struktur organisasi juga dipimpin oleh *non muslim*.

Jaminan perlindungan HAM menurut Undang-undang Nomor 39 tahun 1999, Undang-undang ini menegaskan komitmen bangsa Indonesia untuk menjunjung tinggi HAM dan kewajiban manusia sebagai hak kodrati yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia. Hak ini harus dilindungi, dihormati dan ditingkatkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan.²⁹ Selanjutnya menegaskan prinsip nondiskriminasi (Pasal 3 dan Pasal 5), setiap orang dilahirkan dengan harkat dan martabat yang sama dan sederajat, sehingga berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan atas hak-hak yang tidak dapat dikurangi dalam

situasi apapun (Pasal 4). Hak yang termasuk ke dalam kategori ini adalah hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak atas kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak untuk beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi, persamaan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut (*retroactive*).³⁰

PENUTUP

Pelaksanaan Hak Asasi Karyawan dalam melaksanakan perintah Agama dan Kepercayaannya di PT. Matahari Dept. Store, Tbk Malang sudah berjalan normal, seperti pelaksanaan sholat, puasa, pengajian dan pelaksanaan perintah Agama yang lain sudah tidak ada masalah. Namun masih ada larangan mengenakan jilbab saat bekerja bagi semua karyawan, meskipun karyawan tersebut beragama Islam. Sedangkan mengenakan jilbab merupakan kewajiban bagi seorang wanita yang beragama Islam. Selain pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia, perbuatan melarang karyawan untuk melaksanakan perintah Agama dan Kepercayaannya merupakan perbuatan diskriminasi terhadap karyawan dalam hal Agama.

Upaya hukum yang dilakukan oleh karyawan dalam pemenuhan haknya yaitu Hak Asasi Karyawan dalam melaksanakan perintah Agama dan Kepercayaannya, Agama Islam. Hak untuk dapat melaksanakan perintah agama Islam yaitu mengenakan jilbab di tempat kerja kepada pihak Manajemen maupun atasan di PT. Matahari Dept. Store, Tbk Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

As-Syar'rawi, Mutawali. 2003. *Fikih Perempuan (Muslimah) Busana dan Perhiasan, Penghormatan atas Perempuan, Sampai Wanita Karir*. Jakarta: Amzah

²⁸ Helpsharia, "Pelarangan Hijab/Jilbab di Tempat Kerja, Perbuatan Melawan Hukum" dalam

<http://helpsharia.com/2016/12/29/pelarangan-hijab-jilbab-di-lingkungan-kerja-adalah-perbuatan-melanggar-hukum/> diakses tanggal 11 Januari 2018

²⁹ Philip Alston, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta, 2008) hlm. 254

³⁰ *Ibid*

- Atmasasmita, Romli. 2001. *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*. Bandung: Mandar Maju
- Baehr, Peater. 1997. *"Instrumen Internasional Pokok Hak-Hak Asasi Manusia"* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Kordi, M. Gufron. 2013. *"Ham tentang Perbudakan, Peradilan, Kejahatan Kemanusiaan & Perang"*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hadjon, Philipus M. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Peradaban
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kosasih, Ahmad. 2003. *HAM Dalam Persektif Islam*. Jakarta: Salemba Diniah
- Khamenei. 2004. *Risalah hak Asasi Wanita*. Jakarta: Al Huda
- Malian, Sobirin. 2003. *Pendidikan Kewarganegaraan dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta
- Muzaffar, Candra. 2007. *Human Wrongs*. Yogyakarta: Pilar Media
- Qamar, Nurul. 2014. *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Safa'at, Rachmad. 2001. *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: Ikip Malang
- Sahab, Husen. 2013. *Hijab Al-Quran dan Al-Sunah*. Bandung: Mizam Pustaka
- Ubaedillah, (et.al). 2006. *Pendidikan Kewarganegaraan*. Jakarta: Prenada Media Grub
- Internet :**
- Britama. 2012. *"Sejarah dan Profil Singkat LPPF(Matahari Departement Store Tbk)"*.
<http://britama.com/index.php/2012/11/sejarah-dan-profil-singkat-lppf/> diakses tanggal 1 Januari 2018
- Chakim, Lutfi. *"Ruang Lingkup Hak Sipil dan Politik Dalam Konstitusi, ICCPR, DUHAM, dan UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM"* dalam
<http://www.lutfichakim.com/2011/08/ruang-lingkup-hak-sipil-dan-politik.html> diakses 30 November 2017
- Emis, 2015. *"PT. Matahari Dept. Store Tbk. Profil Perusahaan"* dalam
https://www.emis.com/php/companyprofile/ID/Pt_Matahari_Department_Store_Tbk_id_16116 diakses tanggal 1 Januari 2018
 Ham, Komnas. 2016. *"Larangan Berjilbab Tindakan Diskriminasi dan Melanggar HAM"*.
<http://thetanjungpuratimes.com/2016/06/13/komasn-hamlaranganberjilbab-tindakan-diskriminasi-dan-melanggar-ham/> diakses tanggal 10 Januari 2018
- Guru PPKN. 2012. *"Undang-undang Yang Mengatur Tentang HAM di Indonesia"*.
https://gurupkn.com/undang-undang-yang-mengatur-tentang-ham?_e_pi_=7%2CPAGE_ID10%2C55570706 diakses tanggal 9 Januari 2018
- Hidayat, Fitri. 2013. *"Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum"*.
<http://fitrihidayatiub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html?m=1> diakses 2 Desember 2017

- Helpsharia. 2016. **“Pelarangan Hijab/Jilbabdi Tempat Kerja, Perbuatan Melawan Hukum”**.<http://helpsharia.com/2016/12/29/pelarangan-hijaljilbab-di-lingkungan-kerja-adalah-perbuatan-melanggar-hukum/> diakses tanggal 11 Januari 2018
- Hukum Online. 2016. **“Aturan Tentang Diskriminasi di Tempat Kerja”** dalam <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt4e8394d938a/aturan-tentang-diskriminasi-di-tempat-kerja> diakses 30 November 2017
- Hukum Online. **“Bolehkah Pengusaha Melarang Pekerja Wanita untuk Berjilbab?”** Dalam <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt5508cedaeld24/bolehkah-pengusaha-melarang-pekerja-wanita-berjilbab> diakses 30 November 2017
- Imanulhaq, Maman. 2015. **“Kebebasan Beragama-Berkeyakinan sebagai Hak Asasi Manusia yang Mutlak Harus Dipenuhi Negara dalam keadaan Apapun”**.
https://www.kompasiana.comkang_maman72/kebebasan-beragamaberkeyakinan-sebagai-hak-asasi-manusia-yang-mutlak-harus-dipenuhi-negara-dalamkeadaanapapun_571705e13a7b6125052c4144?_e_pi_=7%2CPGE_I_D10%2C300537212 diakses tanggal 10 Januari 2018
- Miftakhulhuda. 2010. **“Non-Derogable Right”** dalam <http://www.miftakhulhuda.com/2010>
- Mukriaji, Ahmad.2015.” **Hak dan Kewajiban Asasi Manusia dalam Persepektif Islam”** dalam <http://google.co.id/search?client=ucweb-bookmark&jurnal+ham+dalam+islam&oeq=jurnal> diakses 2 November 2017
- Purba, Nelvita. **“Hak Asasi Manusia Dalam Islam dan Kaitannya dengan Penegakan Hukum di Indonesia”** dalam www.umnaw.ac.id >2013/12 diakses tanggal 29 November 2017
- Rakyat, Pikiran. **“Duham 1948 Jadi Fondasi Pemberlakuan HAM Universal”** dalam <http://www.pikiran-rakyat.com/luar-negeri/2013/04/28/232774/duham-1948-jadi-fondasi-pemberlakuan-ham-universal> diakses 29 November 2017
- Susilowati, Heny. 2008. **Pendidikan Kewarganegaraan:** <http://www.scribd.com/doc/9488550/Hak-Asasi-Manusia> diakses 30 November 2017
- Suzuki, Catatan. **“Agama dan Kepercayaan Bangsa Indonesia Menurut UUD 1945”** dalam <http://alhamdulillahada.blogspot.com/2015/03/agama-dan-kepercayaan-bangsa-indonesia-html?m=1> diakses 30 November 2017
- Tribun Pontianak. 2015. **“Beredar Kabar Larangan Karyawan Berjilbab, ini Tindakan Dissosnakertrans”**.
<http://pontianak.tribunnews.com/2015/02/02/beredar-kabar-larangan-karyawan-berjilbab-ini-tindakan-dissosnakertrans> diakses tanggal 9 Januari 2018
- Wikidipedia Bahasa Indonesia. 2011.**“Matahari Departemen Store”**.
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Matahari_Department_Store diakses tanggal 1 Januari 2018
- Undang – undang :**
- UU Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Jurnal :

Sari, Siska Dwi Manda. 2014. *Larangan
Pekerja Perempuan Berjilbab*.
Surabaya: Universitas Airlangga

Laporan Penelitian :

Ningsi, Waode Daen Siti Nurcahya. 2017.
*Efektifitas Fungsi Pengawasan
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
(DPRD) dalam Penanggulangan
Korupsi yang dilakukan Aparatur
Sipil Negara (ASN) : Skripsi Sarjana,*
Fak. Hukum Univ. Widyagama Malang