

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Peneliti ini memilih Kota Samarinda sebagai lokasi studi dengan beberapa pertimbangan utama. Pertama, keberagaman etnis dan budaya di Samarinda memberikan konteks yang kaya untuk memahami dinamika sosial dan potensi diskriminasi. Kedua, pertumbuhan sektor perhotelan di kota ini menawarkan kesempatan untuk mengungkap praktik-praktik yang ada dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Ketiga, kesadaran hukum masyarakat Samarinda mengenai hak-hak pekerja dan kebebasan beragama menjadi faktor penting dalam analisis penelitian ini. Selain itu, masalah diskriminasi terhadap perempuan berhijab dalam dunia kerja, khususnya di sektor perhotelan, menjadi fokus utama penelitian ini. Meskipun Indonesia adalah negara dengan mayoritas penduduk Muslim, kasus-kasus diskriminasi seperti pelarangan penggunaan hijab masih terjadi di beberapa tempat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengkaji lebih dalam mengenai isu tersebut dan mencari solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang berhijab di Wilayah Kota Samarinda.

Kota Samarinda adalah ibu kota Provinsi Kalimantan Timur, terletak di tepian Sungai Mahakam. Posisi geografis Samarinda berada di koordinat $0^{\circ}23'16.7''$ S dan $117^{\circ}9'32.5''$ E. Kota ini mencakup wilayah seluas sekitar 718 km² dengan topografi yang bervariasi, mulai dari dataran rendah di sepanjang sungai hingga perbukitan di beberapa bagian. Samarinda adalah kota dengan populasi yang heterogen, terdiri dari berbagai etnis seperti Banjar, Kutai, Bugis, Jawa, dan Dayak. Berdasarkan data terakhir, jumlah penduduk Samarinda mencapai lebih dari 800.000 jiwa. Kota ini adalah pusat perdagangan, industri, dan jasa di Kalimantan Timur, menjadikannya salah satu kota terpenting di pulau Kalimantan.

Perekonomian Kota Samarinda didukung oleh berbagai sektor, termasuk pertambangan, pertanian, perikanan, serta industri jasa dan perdagangan. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor pariwisata dan perhotelan juga menunjukkan perkembangan yang signifikan seiring dengan peningkatan kunjungan wisatawan. Samarinda memiliki infrastruktur yang cukup lengkap. Beberapa fasilitas penting di kota ini meliputi: 1) Transportasi, Bandar Udara Internasional APT Pranoto yang menghubungkan Samarinda dengan berbagai kota di Indonesia, serta terminal bus dan pelabuhan yang melayani transportasi darat dan laut. 2) Pendidikan, sejumlah sekolah, perguruan tinggi, dan pusat pelatihan. 3) Kesehatan, beberapa rumah sakit besar, klinik, dan pusat kesehatan masyarakat. 4) Pariwisata, destinasi wisata seperti Masjid Islamic Center, Taman Samarendah, serta objek wisata alam di sekitar Sungai Mahakam.

3.1 Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Terdampak Akibat Larangan Menggunakan Hijab Di Industri Perhotelan Wilayah Kota Samarinda

Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan hotel di Kota Samarinda bervariasi terkait penggunaan hijab. Beberapa hotel memiliki kebijakan yang melarang penggunaan hijab dengan alasan standar profesionalisme dan citra perusahaan. Kebijakan ini berdampak langsung pada karyawan perempuan yang berhijab, sehingga seringkali memaksa mereka untuk memilih antara pekerjaan dan keyakinan agama mereka.

Di Kalimantan Timur, khususnya Wilayah Kota Samarinda per tahun 2023 terdaftar 58 jumlah hotel yang terbagi menjadi dua spesifikasi, yaitu 23 hotel berbintang, dan 35 hotel non bintang.

Tabel 1.3.1 1

Kecamatan	Jumlah Hotel di Kota Samarinda Tahun 2023	
	Berbintang	Non-Bintang
Palaran	-	2
Samarinda Ilir	-	2
Samarinda Kota	7	10

Sambutan	-	1
Samarinda Seberang	-	1
Loa Janan Ilir	2	1
Sungai Kunjang	12	12
Samarinda Ulu	2	4
Samarinda Utara	-	-
Sungai Pinang	-	2
Jumlah :	23	35

Sumber: Dinas Pariwisata Kota Samarinda

Indonesia memiliki kerangka hukum yang menjamin kebebasan beragama dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja, yang terdiri dari berbagai peraturan dan undang-undang, seperti Undang-Undang Dasar 1945: Pasal 28E ayat (1) dan (2) menjamin kebebasan beragama dan berkeyakinan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: Pasal 22 menyatakan bahwa setiap orang berhak memeluk agama dan beribadah menurut agamanya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 5 dan 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 80 yang berbunyi pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa beberapa karyawan perempuan yang berhijab merasa tidak sepenuhnya dilindungi oleh hukum dan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Beberapa hotel di Kota Samarinda masih menerapkan kebijakan seragam yang tidak mengakomodasi hijab dengan alasan standar layanan dan citra perusahaan. Kebijakan-kebijakan ini sering kali bertentangan dengan regulasi yang ada, menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah dalam memastikan kepatuhan terhadap hukum kurang ketat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Pekerja Hotel (N) yang sudah bekerja sebagai front office sekitar setahun lebih di hotel (Mt) mengakui adanya larangan berhijab di hotel tersebut. Jika larangan berhijab di hotel lain dibedakan sesuai divisi, maka di hotel ini berbeda. Seluruh pekerja wanita di hotel ini tidak diperkenankan menggunakan hijab, sekalipun divisi back office yang beragama muslim. “iya benar di tempat kerja saya tidak boleh berhijab, baik yang bekerja di front office maupun back office, hal ini sudah menjadi SOP dari pihak hotel. Sebenarnya sehari-hari saya menggunakan hijab yang cukup Panjang dan menutup dada, namun karena butuh dan pekerjaan tersebut merupakan impian saya sejak dulu, jadi saat pergi kerja saya pakai hijab dan saat sampai saya mengganti pakaian yang sesuai dengan standar hotel. Saya tidak merasa hal tersebut merupakan tindakan diskriminasi, karena saat wawancara pekerjaan saya sudah tau bagaimana konsekuensinya.”

Selanjutnya hasil wawancara peneliti bersama (A) pihak manajemen hotel (Mt), beliau menjelaskan beberapa alasan pihak hotel menghimbau untuk tidak menggunakan hijab di saat jam kerja, “ Kebijakan kami mengatur bahwa semua karyawan di Hotel harus mengenakan seragam yang telah ditentukan oleh manajemen. Kebijakan ini bertujuan untuk menjaga keseragaman penampilan dan profesionalisme di mata tamu kami. Seragam ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh staf terlihat seragam dan teridentifikasi dengan jelas oleh tamu. Selain itu, Kebijakan ini diambil untuk memastikan bahwa penampilan karyawan tetap konsisten dan profesional. Kami juga berusaha untuk mempertahankan citra hotel yang netral dan terstandarisasi. Kami percaya bahwa penggunaan seragam tanpa tambahan aksesoris, termasuk hijab, akan membantu menciptakan tampilan yang lebih rapi dan seragam.”

Berikutnya hasil wawancara peneliti bersama (A) yang baru bekerja selama 3 bulan di hotel (M) dengan posisi di food and beverage. Pekerja tersebut menjelaskan bahwa hotel tempat ia bekerja memang tidak memperkenankan karyawan untuk berhijab “Iya kak benar, disini semua karyawan tidak boleh menggunakan hijab, untuk aturan tersebut diberitahu sejak pertama kali

interview. Untuk pekerja yang tiba-tiba ingin hijrah dan istiqamah berhijab saya kurang tau, melihat di hotel ini tidak ada yang menggunakan hijab sepertinya tidak ada pilihan lain selain resign”

Selanjutnya wawancara bersama (R) pekerja dari hotel (G) bagian front office “ jadi untuk penggunaan seragam ini sudah ada aturannya dari hotel kak, tapi tidak ada pembatasan mengenai hijab, baik di bagian front office maupun di back office. Saya sendiri bekerja dengan posisi yang harus bertemu orang banyak, namun bisa memakai pakaian tertutup dan hijab seperti sekarang ini”

Hasil wawancara bersama (D) sebagai Sales and Marketing yang bekerja di hotel (Ms) menjelaskan bahwa pekerja wanita boleh memakai hijab, selain di posisi Sales and Marketing “ Selain Sales and Marketing, pekerja-pekerja disini yang beragama muslim dan memang mau menggunakan hijab diperbolehkan, baik front office maupun back office. Untuk saya pribadi tidak pernah merasakan adanya diskriminasi yang dilakukan pihak manajemen hotel kepada pekerja, malah kami sangat hangat dan kekeluargaan”

Berikutnya adalah hasil wawancara dengan pihak manajemen hotel (Ms) “Di Hotel ini, kami memiliki kebijakan seragam yang berbeda untuk setiap departemen. Kebijakan ini didasarkan pada kebutuhan operasional dan estetika masing-masing bagian. Perbedaan kebijakan penggunaan hijab di setiap bagian didasarkan pada pertimbangan fungsional dan estetika. Di bagian Sales and Marketing, misalnya, kami mengutamakan penampilan yang sangat formal dan seragam, yang menurut kami, hijab dapat mempengaruhi keseragaman tersebut. Namun, di bagian lain seperti housekeeping atau back office, administrasi dan beberapa divisi lainnya penggunaan hijab diperbolehkan karena tidak berpengaruh signifikan terhadap penampilan keseluruhan.”

Hasil wawancara selanjutnya bersama pekerja hotel bagian food and beverage (F) yang sudah bekerja di hotel (I) kurang lebih setahun, pekerja tersebut menjelaskan bahwa ada SOP terkait penggunaan seragam “Seragam (baju) itu ada aturan khusus dan disediakan pihak hotel, namun untuk yang lainnya seperti celana, dan pantofel menggunakan milik pribadi. Untuk masalah penggunaan hijab sendiri berbeda-beda setiap divisi. Misal seperti saya yang ditetapkan di bagian food and beverage service itu tidak boleh memakai hijab, karena memang demikian SOP hotel bintang 4. Sedangkan di beberapa bagian seperti Head of Department, admin dan kitchen itu boleh berhijab jika beragama islam, bahkan kitchen diwajibkan berhijab agar tidak ada makanan yang kejatuhan rambut”

Berikutnya wawancara bersama (I) pekerja hotel bagian kitchen yang sudah bekerja kurang lebih 5 bulan di hotel (H), pekerja tersebut mengatakan “Untuk seragam kerja sudah di sediakan, dan tiap divisi menggunakan seragam yang berbeda, ada yang boleh berhijab, ada yang tidak boleh. Untuk beberapa bagian back office seperti kitchen, HRD, general manager, dan accounting di perbolehkan berhijab, namun untuk bagian operasional tidak diperbolehkan menggunakan hijab, hal tersebut memang sudah menjadi ketentuan hotel”

Hasil wawancara selanjutnya dari (H) pekerja di hotel (J) “Selama kerja di tempat tersebut alhamdulillah nyaman dan gapernah ngerasakan adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, termasuk beribadah, karena pimpinan di hotel ini orangnya cukup religious sehingga sangat memperhatikan hal-hal dalam beragama. Untuk pakaian sendiri sudah di sediakan oleh pihak hotel, tinggal sesuaikan saja ingin berhijab atau tidaknya, itu balik ke pribadi masing-masing”

Selanjutnya bersama bapak (S) pihak dari manajemen hotel (J), beliau menjelaskan terkait kebijakan seragam di hotel tersebut “Benar di hotel ini sudah disediakan seragam per divisi, namun tidak ada pembatasan dalam hal berhijab, baik di front office maupun bagian back

office. Untuk beribadah seperti solat pun memang diberi waktu saat istirahat, yang penting bisa saling backup antar tim yang satu shift”

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara kerangka hukum yang ada dengan implementasinya di lapangan. Karyawan perempuan yang berhijab di industri perhotelan di Kota Samarinda masih menghadapi tantangan signifikan dalam menjalankan keyakinan agama mereka tanpa harus mengorbankan karir mereka. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan sejalan dengan prinsip-prinsip kebebasan beragama dan non-diskriminasi yang dijamin oleh undang-undang.

Di Indonesia, konsep perlindungan hukum selalu didasarkan pada Pancasila sebagai landasan idiil. Meskipun formulasi konsepnya banyak dipengaruhi oleh pemikiran Barat yang menekankan perlindungan hak asasi manusia, prinsip-prinsip Pancasila tetap menjadi fondasi utama. Hal ini berarti bahwa perlindungan hukum di Indonesia menitikberatkan pada perlindungan harkat dan martabat manusia, serta memastikan bahwa hak-hak dasar setiap individu diakui dan dihormati.

Dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, prinsip ini diterapkan dengan menjaga dan melindungi harkat dan martabat pekerja. Pelindungan ini mencakup hak-hak kemanusiaan mereka, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok pekerja. Dengan demikian, pelindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan aman, tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan yang tidak manusiawi. Ini mencakup hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, serta pelindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Untuk menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan, dibentuk Pengawas Ketenagakerjaan di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, yang merupakan

bagian dari Kementerian Ketenagakerjaan. Unit kerja teknis ini bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di seluruh Indonesia. Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam upaya penegakan hukum tersebut, pengawas ketenagakerjaan juga diberikan wewenang sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) yang dapat melakukan tindakan paksa melalui lembaga pengadilan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Mariani selaku Penyidik Pengawas dan PPNS Ketenagakerjaan, beliau membantah dan mengatakan belum pernah menerima adanya pengaduan terkait tindak pidana larangan beribadah atau adanya diskriminasi di tempat kerja. Namun, beliau juga mengatakan jika benar adanya diskriminasi di perusahaan yang berbadan hukum maka akan ditindaklanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya beliau memberi pernyataan “bahwa hijab tidaklah mengganggu pekerjaan. Kualitas pekerjaan seseorang tidak bisa dikaitkan dengan penggunaan hijab, bahkan hijab dapat menarik perhatian wisatawan internasional karena mencerminkan keberagaman budaya dan nilai-nilai lokal yang khas. Selain itu, hijab juga dapat menjadi simbol identitas dan daya tarik unik yang membedakan destinasi pariwisata di Indonesia dari negara lain. Hal ini berpotensi meningkatkan minat wisatawan yang ingin merasakan pengalaman budaya yang autentik dan memperkaya pengetahuan mereka tentang tradisi Islam di Indonesia.”

Berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951, pengawas ketenagakerjaan diberi kewenangan yang luas untuk meminta segala informasi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Informasi ini bisa diminta baik secara tertulis maupun lisan dari pengusaha maupun buruh, dan kewajiban untuk memenuhinya harus ditaati. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan juga

memiliki hak untuk melakukan wawancara langsung dengan pekerja tanpa kehadiran pihak ketiga, termasuk pengusaha.

Aturan ini dirancang untuk menjamin objektivitas dan kejujuran informasi yang diberikan oleh buruh, serta menghindari adanya tekanan atau pengaruh dari pihak manapun. Dengan demikian, pengawas ketenagakerjaan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha dilindungi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan ini juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, di mana setiap pihak merasa aman untuk memberikan informasi yang sebenarnya tanpa khawatir akan konsekuensi negatif.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui serangkaian tahapan yang dirancang untuk memastikan kepatuhan terhadap norma dan peraturan ketenagakerjaan. Tahapan ini meliputi:

a. Upaya Pembinaan (Preventif Educative): Ini adalah langkah-langkah pencegahan yang melibatkan berbagai kegiatan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai norma kerja. Upaya ini termasuk:

a) Sosialisasi Norma Kerja: Melakukan penyuluhan kepada masyarakat industri tentang peraturan dan standar ketenagakerjaan yang berlaku. b) Pemberian Nasihat/Saran Teknis: Memberikan panduan dan rekomendasi teknis untuk membantu perusahaan dalam menerapkan standar ketenagakerjaan yang benar. c) Pelatihan: Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja serta manajemen mengenai praktik ketenagakerjaan yang baik. d) Penyuluhan: Mengedukasi masyarakat industri tentang hak dan kewajiban mereka di tempat kerja melalui berbagai forum dan media. e) Penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan: Menyediakan informasi yang relevan tentang peraturan ketenagakerjaan melalui berbagai saluran komunikasi. f) Pelayanan Konsultasi dan

Pendampingan: Memberikan dukungan dan bimbingan langsung kepada perusahaan dan pekerja dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

b. Tindakan Pemeriksaan (Represif Non Justicia): Langkah ini berfokus pada penegakan hukum melalui pemeriksaan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Proses ini melibatkan:

a) Peringatan Lisan: Memberikan peringatan secara lisan saat pemeriksaan berlangsung jika ditemukan pelanggaran. b) Peringatan Tertulis: Mengeluarkan nota pemeriksaan yang berisi peringatan tertulis kepada pimpinan perusahaan jika pelanggaran ditemukan berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengujian. c) Kegiatan pemeriksaan itu sendiri terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

- Pemeriksaan Pertama: Inspeksi menyeluruh terhadap perusahaan atau tempat kerja yang baru atau yang belum pernah diperiksa sebelumnya, bertujuan untuk memastikan kepatuhan awal terhadap norma-norma ketenagakerjaan.
- Pemeriksaan Berkala: Pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama, biasanya sesuai dengan jadwal yang telah disepakati untuk memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi peraturan yang berlaku.
- Pemeriksaan Khusus: Inspeksi yang dilakukan berdasarkan pengaduan masyarakat, permintaan dari perusahaan, atau instruksi dari pimpinan unit pengawasan ketenagakerjaan untuk menangani masalah atau isu tertentu yang muncul.
- Pemeriksaan Ulang: Pemeriksaan yang dilakukan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan dengan pangkat yang lebih tinggi untuk memastikan bahwa perbaikan telah diterapkan dan standar ketenagakerjaan dipatuhi. (Netty & Ardianto, 2019)

c. Tindakan Penyidikan (*represif pro justicia*). Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), penyidikan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh penyidik berdasarkan undang-undang untuk mencari dan mengumpulkan bukti, guna menjelaskan tindak pidana yang terjadi dan menemukan tersangkanya. Upaya ini dilakukan apabila Pegawai Pengawas sudah memberikan pembinaan dan peringatan, namun pengusaha tetap tidak mengindahkannya. Oleh karena itu, Pegawai Pengawas dapat melanjutkan ke tahap penegakan hukum melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

Pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Kalimantan Timur mencakup rangkaian kegiatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Setiap bulan, pengawas ketenagakerjaan melakukan serangkaian pembinaan serta pemeriksaan di berbagai perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam tugasnya, setiap pengawas memiliki tanggung jawab untuk memeriksa lima perusahaan secara berkala, sehingga mencakup berbagai aspek operasional perusahaan yang berbeda.

Proses pengawasan dimulai dengan pemeriksaan awal, diikuti oleh pemeriksaan lanjutan jika diperlukan. Setelah proses pemeriksaan selesai, pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan nota pemeriksaan yang merangkum hasil temuan dan rekomendasi. Untuk memastikan hasil pemeriksaan yang lebih akurat dan representatif, pengawas ketenagakerjaan berusaha melakukan inspeksi mendadak atau sidak di perusahaan. Tujuan dari sidak ini adalah untuk memperoleh gambaran yang realistis tentang kondisi dan situasi perusahaan yang sebenarnya, termasuk dalam hal pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan.\

Selama pemeriksaan, pengawas melakukan berbagai aktivitas, mulai dari pembinaan awal kepada pihak perusahaan, pengecekan data lapangan, hingga identifikasi masalah atau pelanggaran yang mungkin terjadi. Jika ditemukan masalah, pengawas akan menindaklanjuti dengan menerbitkan nota pembinaan yang harus dijawab dan ditindaklanjuti oleh pengusaha. Proses ini melibatkan penilaian apakah ada perubahan atau perbaikan dari perusahaan sesuai dengan rekomendasi dalam nota pembinaan tersebut.

Apabila tidak ada perubahan atau tindakan perbaikan yang memadai, maka akan dilakukan pemeriksaan khusus yang lebih mendalam. Pemeriksaan ini mencakup berbagai aspek penting seperti hubungan kerja, diskriminasi, dan kepatuhan terhadap norma kerja. Selain itu, pengawasan juga memberikan perhatian khusus terhadap kondisi pekerja wanita di perusahaan, memastikan bahwa hak-hak dan perlindungan mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur, beliau mengatakan bahwa pihak pengawas hanya akan menindaklanjuti suatu kasus dari perusahaan yang berbadan hukum dan mendapat laporan atau pengaduan resmi secara tertulis terlebih dahulu, seperti pengaduan dari pekerja, masyarakat, atau pihak-pihak yang terkena dampaknya secara langsung.

“kami hanya melakukan pengawasan secara langsung jika mendapat pengaduan resmi dan tertulis dari pihak-pihak yang bersangkutan, karena jumlah pengawas yang sangat terbatas tidak memungkinkan jika harus mengecek perusahaan satu persatu di Kalimantan Timur ini.”
Ucap bapak Harahap saat wawancara Bersama peneliti

Padahal jika merujuk pada aturan yang berlaku, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) memiliki kewenangan untuk melakukan penyidikan tanpa harus menerima laporan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Berikut beberapa poin yang mendukung kewenangan ini:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP) : Pasal 1 butir 1 mendefinisikan penyidik sebagai pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan, dan Pasal 6 ayat (1) huruf b dan Pasal 7 ayat (1) huruf a menyatakan bahwa penyidik, termasuk PPNS, memiliki kewenangan untuk melakukan penyidikan berdasarkan laporan, pengaduan, atau atas dasar tertangkap tangan.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil : Pasal 2 ayat (2) menyebutkan bahwa PPNS dapat melakukan penyidikan atas inisiatif sendiri berdasarkan indikasi tindak pidana yang diketahuinya, dan Pasal 4 juga menjelaskan tugas dan kewenangan PPNS dalam melaksanakan penyidikan tanpa harus menunggu laporan dari masyarakat.

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 50 ayat (1) mengatur bahwa pejabat pemerintah, termasuk PPNS, dapat melakukan tindakan penyidikan untuk memastikan penegakan hukum dan ketertiban tanpa harus menunggu adanya laporan atau pengaduan.

4. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-01.AH.09.01 Tahun 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa PPNS memiliki kewenangan untuk memulai penyidikan jika menemukan indikasi adanya tindak pidana berdasarkan pengamatan langsung atau informasi lainnya yang dapat dipercaya.

Dari banyaknya kasus yang beredar di berita digital tentang diskriminasi larangan penggunaan hijab bagi pekerja perempuan di Hotel Wilayah Kota Samarinda, belum ada satupun yang ditindaklanjuti Dinas Ketenagakerjaan dengan alasan tidak atau belum menerima pengaduan secara resmi dan tertulis.

Pegawai Pengawas memiliki wewenang untuk menegakkan disiplin dengan memberikan sanksi pidana terhadap pelanggaran yang terjadi. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penerapan sanksi pidana memiliki peran penting dalam menegakkan aturan perundang-undangan. Moeljanto menambahkan bahwa unsur tindak pidana meliputi perbuatan yang melanggar aturan hukum, yang kemudian menghadirkan ancaman pidana bagi pelanggar.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur sanksi administrasi sebagai bentuk teguran disiplin seperti teguran lisan, pencabutan sementara, dan pencabutan permanen. Konsep ini menekankan bahwa dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat administratif, sanksi administrasi lebih diutamakan daripada sanksi pidana. Sanksi pidana dianggap sebagai langkah terakhir (*Ultimum Remedium*) apabila sanksi administrasi tidak cukup untuk menegakkan aturan atau tidak dipatuhi.

Hukum atau sanksi yang berlaku terhadap pengusaha yang melarang pekerja untuk beribadah tertuang dalam Pasal 185 ayat (1) yang menyebutkan bahwa barangsiapa melanggar ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68 dan Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 Ayat 1, Pasal 143, Pasal 160 ayat (4) dan ayat 7 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pelindungan pekerja juga diatur secara tegas dalam Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan “bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat kerja yang bersangkutan dan setiap pekerja atau buruh juga berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha.”

3.2 Larangan Berhijab Merupakan Tindak Pidana Larangan Beribadah

3.2.1 Pengertian Ibadah

Ibadah secara etimologis berasal dari kata yang berarti melayani, patuh, dan tunduk. Dalam Alquran, kata "ta'budu" sering digunakan untuk merujuk pada konsep ketaatan yang mendalam dan sepenuh hati kepada Allah. Ini tidak hanya mencakup pelaksanaan ritual-ritual keagamaan seperti salat, puasa, dan haji, tetapi juga mencakup segala bentuk perilaku dan tindakan yang dilakukan dengan niat untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Ketaatan ini merupakan inti dari ibadah, di mana seorang Muslim berusaha untuk menjalani hidupnya sesuai dengan perintah dan larangan Allah, menunjukkan loyalitas dan pengabdian yang tulus. Dalam konteks Alquran, ta'budu mencerminkan hubungan hamba dengan Penciptanya, di mana ketaatan dan kepatuhan adalah wujud nyata dari rasa syukur, cinta, dan pengakuan atas kebesaran dan kemuliaan Tuhan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an yang berbunyi :

يَا بَنِي آدَمَ أَلَمْ أَعْهَدْ إِلَيْكُمْ يَا بَنِي آدَمَ أَنْ لَا تَعْبُدُوا الشَّيْطَانَ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya “Hai anak cucu Adam, bukankah Aku telah memerintahkan kepadamu agar kamu tidak menyembah setan? Sesungguhnya setan itu adalah musuh yang nyata bagi kamu.”

Secara terminologi, ibadah adalah konsep yang meliputi segala tindakan yang dicintai dan diridhai oleh Allah. Ini mencakup segala ucapan dan perbuatan seorang Muslim, baik yang terlihat secara lahiriah maupun yang tersembunyi dalam hati. Ucapan yang dimaksud bisa berupa dzikir, doa, atau kata-kata baik yang mencerminkan akhlak mulia. Perbuatan yang lahiriah meliputi tindakan seperti salat, puasa, zakat, dan haji, sementara perbuatan yang batin mencakup niat yang tulus, ikhlas, rasa syukur, serta cinta dan takut kepada Allah. Ibadah mencakup semua aspek kehidupan seorang Muslim, dari aktivitas sehari-hari hingga ritual keagamaan, asalkan dilakukan dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah. Dengan demikian, ibadah tidak terbatas pada ritual formal saja, tetapi mencakup seluruh perilaku dan sikap hidup yang sesuai dengan ajaran Islam, yang menunjukkan ketaatan dan pengabdian kepada Sang Pencipta. Dalam Ensiklopedia Islam, dijelaskan bahwa ibadah secara istilah mengacu pada bentuk kepatuhan dan ketundukan yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang memiliki puncak keagungan. Ini mencakup seluruh aspek kehidupan seorang Muslim, di mana setiap tindakan, ucapan, dan niat diarahkan untuk mengabdikan dan mengagungkan Allah. Ibadah tidak hanya terbatas pada ritual-ritual keagamaan seperti salat, puasa, zakat, dan haji, tetapi juga mencakup perilaku sehari-hari yang sesuai dengan ajaran Islam. Ketaatan ini didasarkan

pada kesadaran akan kebesaran dan kemuliaan Tuhan, serta pengakuan bahwa hanya Allah yang layak disembah dan ditaati. Dengan demikian, ibadah adalah manifestasi dari hubungan hamba dengan Pencipta-Nya, di mana setiap aspek kehidupan menjadi sarana untuk menunjukkan rasa syukur, cinta, dan penghormatan yang tulus kepada Allah, yang Maha Tinggi dan Maha Agung. Menurut jumbuh ulama pengertian ibadah yaitu :

الْعِبَادَةُ تَشْمَلُ كُلَّ الْأَفْعَالِ الَّتِي يُجِبُّهَا وَيَرْضَاهَا اللَّهُ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى، سَوَاءً كَانَتْ قَوْلًا أَوْ عَمَلًا، سَوَاءً كَانَتْ ظَاهِرَةً أَوْ خَفِيَّةً، فِي سَبِيلِ تَعْظِيمِ اللَّهِ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى وَطَلَبِ ثَوَابِهِ.

“Ibadah mencakup segala tindakan yang disukai dan diridhai oleh Allah Swt., baik berupa ucapan maupun perbuatan, baik yang dilakukan secara terbuka maupun tersembunyi, dengan tujuan mengagungkan Allah Swt. dan mengharapkan pahala dari-Nya.”

Jadi, ibadah merupakan suatu bentuk pengabdian dan penyembahan seorang hamba kepada Tuhannya yang dilakukan dengan sepenuh hati, tunduk, dan merendahkan diri dengan tingkat kerendahan yang mendalam. Ibadah mencakup semua tindakan dan perbuatan yang dilakukan dengan kesadaran penuh dan ketulusan hati, mengikuti petunjuk dan aturan yang telah ditetapkan oleh agama. Ini bukan hanya melibatkan pelaksanaan ritual-ritual keagamaan seperti salat, puasa, zakat, dan haji, tetapi juga mencakup seluruh aspek kehidupan sehari-hari yang dilakukan dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah. Ibadah mencerminkan kepatuhan yang total terhadap kehendak Tuhan, di mana setiap tindakan, baik yang tampak maupun yang tersembunyi, diarahkan untuk mencapai kebaikan, kedekatan, dan pengakuan atas kebesaran dan kemuliaan Allah. Dengan demikian, ibadah melibatkan integrasi antara sikap batin dan perilaku lahiriah, yang kesemuanya bertujuan untuk menyenangkan hati Allah dan memperoleh pahala-Nya.

3.2.2 Hukum Hijab

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah 'hijab' diartikan sebagai tirai, penutup, atau penghalang, serta bisa merujuk pada berbagai bentuk penghalang lainnya. Dalam terminologi ilmiah, definisi 'hijab' mengacu pada konsep tirai atau tabir yang digunakan untuk menyembunyikan sesuatu dari pandangan. Namun, dalam konteks Islam, kata 'hijab' (dalam Bahasa Arab: حجاب) memiliki arti yang lebih spesifik sebagai penghalang atau pemisah, yang tidak hanya merujuk pada tirai fisik, tetapi juga mencakup konsep pemisahan yang berkaitan dengan etika, kesopanan, dan privasi dalam interaksi sosial dan kehidupan sehari-hari.

Sedangkan Jilbab berasal dari kata "jalaba," yang dalam bahasa Arab berarti menghimpun dan membawa. Kata ini tidak hanya menggambarkan fungsi praktisnya, tetapi juga mencerminkan konsep perlindungan dan penutupan. Dalam konteks pakaian, jilbab merujuk pada gamis, yaitu baju kurung panjang mirip jubah. Pakaian ini dirancang untuk menutupi seluruh tubuh wanita, memberikan perlindungan menyeluruh dari kepala hingga kaki. Selain berfungsi sebagai penutup tubuh, jilbab juga mencakup kerudung yang menutupi rambut, leher, dan dada, serta sering kali dilengkapi dengan kain tambahan yang melapisi bagian luar baju seperti kain selimut atau mantel. Pakaian ini tidak hanya memenuhi standar kesopanan dalam banyak budaya Muslim, tetapi juga memberikan kenyamanan dan perlindungan dari cuaca. Jilbab, dengan semua bagiannya, menjadi simbol penting dalam identitas dan kepercayaan diri wanita Muslim. Allah swt. berfirman dalam al-Qur'an yang berbunyi :

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

Artinya: “Wahai Nabi (Muhammad), katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin supaya mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka. Yang demikian itu agar mereka lebih mudah untuk dikenali sehingga mereka tidak diganggu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (QS. Al-Ahzab: 59)

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلَا يَخْرُجْنَ بِخُمْرِهِنَّ عَلَىٰ
جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ

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 ke dadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka.” (QS. An-Nuur: 31)

Ayat di atas menjelaskan bagaimana kewajiban menutup aurat bagi wanita Muslim. Dalam penafsirannya, para ulama sering mengaitkan dua ayat penting yang saling melengkapi ini. Surah al-Ahzab (33: 59) berfungsi sebagai pelengkap syariat dari Surah an-Nur (24: 31), memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perintah Allah dalam hal berpakaian

dengan sopan. Surah an-Nur (24: 31) menekankan pentingnya menjaga kesopanan dan menutup bagian tubuh yang dianggap aurat, sementara Surah al-Ahzab (33: 59) secara eksplisit mengindikasikan bahwa pemakaian jilbab bagi wanita adalah suatu kewajiban yang harus dipatuhi. Ayat ini tidak hanya memberikan petunjuk tentang tata cara berpakaian yang sesuai dengan ajaran Islam, tetapi juga menegaskan peran jilbab sebagai simbol identitas dan ketaatan wanita Muslim terhadap perintah Tuhan. Dengan demikian, pemakaian jilbab menjadi bagian integral dari praktik keagamaan yang mencerminkan kepatuhan dan penghormatan terhadap nilai-nilai Islam.

Sehingga, Dalam perspektif hukum Islam, hijab bukan hanya sekadar elemen budaya atau pilihan pribadi, melainkan merupakan kewajiban agama yang memiliki makna mendalam. Hijab atau penutup aurat dianggap sebagai salah satu bentuk ketaatan kepada Allah dan merupakan bagian integral dari praktik ibadah dalam agama Islam. Kewajiban ini tidak hanya berkaitan dengan aspek ritual, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual yang signifikan.

Dalam hukum Islam, pelanggaran terhadap kewajiban mengenakan hijab sering kali dipandang sebagai suatu bentuk ketidaktaatan terhadap perintah Allah. Hal ini mencakup lebih dari sekadar pertimbangan sosial atau budaya, melainkan menyentuh aspek keagamaan yang mendalam. Penerapan dan penegakan kewajiban ini, bagaimanapun, bisa bervariasi berdasarkan konteks sosial, budaya, dan interpretasi hukum Islam yang berbeda-beda di berbagai belahan dunia. Penting untuk diingat bahwa dalam konteks masyarakat modern, prinsip kebebasan beragama dan hak individu harus dihargai. Meski kewajiban berhijab adalah bagian dari tata cara beribadah dalam Islam, pendekatan terhadap penegakan kewajiban ini perlu mempertimbangkan pluralitas budaya dan hak-hak pribadi dalam masyarakat kontemporer. Secara keseluruhan, dalam hukum Islam, hijab adalah elemen penting dari tata cara beribadah yang mencerminkan ketaatan kepada Allah.

3.2.3 Larangan Berhijab Merupakan Tindak Pidana Larangan Beribadah

Jika melihat penjelasan tentang kewajiban berhijab dalam konteks hukum Islam, larangan untuk mengenakan hijab dapat dipandang sebagai suatu bentuk pelanggaran terhadap kewajiban beribadah yang ditetapkan oleh agama. Dalam pandangan ini, tindakan yang melarang wanita Muslim untuk berhijab bukan hanya dianggap sebagai pelanggaran sosial atau budaya, melainkan sebagai pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar ajaran Islam yang mengatur tata cara berpakaian dan ekspresi ketaatan kepada Allah.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ustadzah Lilis selaku dosen tafsir hadist di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, beliau memaparkan beberapa hadist shahih, yaitu: 1. Diriwayatkan oleh Ummu 'Atiyah bahwa Rasulullah SAW memerintahkan para wanita untuk keluar pada hari Idul Fitri dan Idul Adha, baik gadis yang baru menginjak akil baligh, wanita yang sedang haid, maupun wanita pingitan. Wanita yang sedang haid tetap meninggalkan sholat, tetapi mereka dapat menyaksikan kebaikan dan dakwah kaum muslimin. Ummu 'Atiyah bertanya, "Wahai Rasulullah, salah seorang di antara kami tidak memiliki jilbab." Rasulullah menjawab, "Hendaklah saudaranya meminjamkan jilbabnya kepadanya." (HR Muslim). 2. Diriwayatkan oleh Ummul Mukminin, Aisyah radhiallahu 'anha, bahwa ketika turun ayat "Dan hendaklah mereka menutupkan kain kerudung ke dada mereka," para wanita generasi pertama yang ikut hijrah segera merobek baju mantel mereka untuk dijadikan sebagai penutup muka. (HR. Imam Bukhari, Abu Daud, Ibnu Jarir dalam kitab tafsirnya, Hakim, Baihaqi, dan lainnya). Selain itu, Aisyah juga menjelaskan bahwa tidak memakai hijab memiliki sanksi baik di dunia maupun di akhirat. Di dunia, keyakinan beliau adalah bahwa hal ini akan menghilangkan keberkahan rezeki yang diperoleh, karena rezeki tersebut tidak disertai dengan ridha Allah SWT. Sedangkan di akhirat, sanksinya sudah pasti harus menanggung dosa dan mempertanggungjawabkannya di akhirat kelak.

Dengan demikian, dalam perspektif hukum Islam, larangan berhijab dapat dikategorikan sebagai tindak pidana yang melanggar hak beribadah dan ketaatan agama. Hal ini karena hijab bukan sekadar aspek simbolis, tetapi merupakan kewajiban agama yang memiliki dimensi spiritual dan moral yang mendalam. Oleh karena itu, upaya untuk melarang wanita Muslim berhijab dapat dianggap sebagai penghalang terhadap pelaksanaan kewajiban ibadah yang fundamental dalam Islam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku penyidik di Dinas Ketenagakerjaan, beliau mengatakan "menurut saya, berhijab adalah suatu kewajiban yang diharuskan bagi seluruh perempuan muslim, sehingga larangan berhijab sama saja dengan larangan beribadah dan diskriminasi terhadap pekerja, lagipula hijab juga sama sekali tidak akan mengganggu aktifitas kita sebagai seorang pekerja kan." Selanjutnya beliau menambahkan ucapannya "jika terdapat laporan terkait pengusaha yang melarang pekerjaannya untuk beribadah dalam hal penggunaan hijab, maka dinas siap untuk menindaklanjuti hal ini."

Ketika dihadapkan pada pilihan antara menjalankan tugas pekerjaan dan memenuhi kewajiban agama untuk mengenakan jilbab, penulis berpendapat bahwa kewajiban

mengenakan jilbab harus diutamakan. Pendapat ini didasarkan pada adanya dalil yang jelas dan tegas mengenai kewajiban menutup aurat dalam ajaran Islam. Dalam konteks ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk menjalankan kewajiban agama mereka tanpa mengalami diskriminasi atau hambatan di tempat kerja. Oleh karena itu, kewajiban mengenakan jilbab bagi wanita Muslim, yang merupakan perintah agama, tidak hanya merupakan tanggung jawab spiritual tetapi juga mendapatkan dukungan hukum melalui Pasal 80 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan bahwa hak pekerja untuk melaksanakan ibadah dan kewajiban agama harus dihormati dan dilindungi dalam lingkungan kerja, memastikan bahwa hak-hak agama pekerja tetap terjaga meskipun mereka terlibat dalam aktivitas pekerjaan.

Pengusaha seharusnya tidak menghalangi pekerja wanita dalam melaksanakan kewajiban mereka untuk menutup aurat. Kebijakan yang menghambat pelaksanaan kewajiban ini menunjukkan bahwa hak-hak pekerja hotel belum sepenuhnya dihormati. Berdasarkan Pasal 69 Ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, diatur bahwa "Setiap hak asasi manusia yang dimiliki seseorang menciptakan kewajiban dasar dan tanggung jawab untuk menghormati hak asasi orang lain secara timbal balik, serta menjadi tugas Pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak-hak tersebut." Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang wajib menghormati hak orang lain.

Sesuai dengan Pasal 28I Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut." Dengan kata lain, bentuk diskriminasi dalam pemenuhan hak ibadah yang dialami oleh pekerja hotel yang terpaksa menanggalkan jilbabnya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tidak boleh dibenarkan. Pasal tersebut menegaskan bahwa diskriminasi atas dasar apapun, termasuk dalam konteks hak ibadah, tidak dapat diterima dan setiap individu berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, seorang pekerja wanita yang memeluk agama Islam memiliki kewajiban agama untuk menutup aurat, yang merupakan hak fundamental dalam menjalankan keyakinan agamanya. Kewajiban ini seharusnya dihormati dan dilindungi di lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, sering kali terdapat peraturan kerja yang memaksa pekerja wanita untuk menanggalkan jilbabnya, seolah-olah hal ini dianggap wajar demi kepentingan pekerjaan. Hal

ini mencerminkan ketidakadilan dan ketidakpahaman terhadap hak-hak agama pekerja. Apabila pekerja wanita tersebut tidak mau mengikuti kebijakan yang bertentangan dengan kewajiban agamanya, salah satu solusi yang sering ditawarkan adalah berhenti dari pekerjaan atau tidak menerima tawaran pekerjaan tersebut. Solusi ini menyoroti adanya ketidakseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan hak beribadah, yang seharusnya tidak perlu menjadi pilihan bagi seorang pekerja dalam menjalankan kewajiban agama mereka. Idealnya, kebijakan perusahaan harus dirancang untuk menghormati hak-hak agama pekerja tanpa memaksa mereka untuk memilih antara menjalankan kewajiban agama dan mempertahankan pekerjaan mereka.