

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap hotel memiliki aturan yang berbeda. Ada yang mengizinkan karyawan front office berhijab namun melarang staff marketingnya untuk berhijab, ada juga yang mengizinkan karyawan back office berhijab, namun melarang karyawan front office menggunakan hijab dan beberapa perbedaan lainnya. Jika dilihat dari perspektif hukum positif, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan diskriminatif terhadap hak pekerja.

Hak pekerja untuk beribadah merupakan bentuk perlindungan yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, guna memastikan pekerja dapat menjalankan kewajiban agama yang dianutnya tanpa hambatan. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar 1945, yang mengatur hak beribadah pada pasal 28E ayat (1) dan (2), serta pasal 29 ayat (2). Di sisi lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan hak ini pada pasal 80, sementara Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 mengatur hak kebebasan beragama dalam pasal 4 dan pasal 22. Peraturan-peraturan ini dirancang untuk mencegah diskriminasi berbasis agama dan memberikan jaminan perlindungan hak bagi pekerja yang sering kali berada dalam posisi lemah di hadapan pengusaha.

Dalam konteks Islam, menjalankan ibadah adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap umat muslim. Islam mengajarkan bahwa ibadah dan pekerjaan harus dijalankan secara seimbang, karena keduanya memiliki nilai penting dalam kehidupan seorang muslim. Oleh karena itu, perlindungan hukum atas hak beribadah pekerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap norma-norma hukum, tetapi juga penghormatan terhadap nilai-nilai keagamaan yang dianut oleh masyarakat.

Akibat hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti melarang pekerjanya untuk berhijab, sangatlah serius. Pelanggaran semacam ini tidak hanya bertentangan dengan prinsip dasar hak asasi manusia, tetapi juga secara spesifik melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran ini akan dikenai sanksi pidana yang tegas, yakni berupa denda yang signifikan dan/atau hukuman penjara.

Sanksi pidana ini dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan agar tidak melakukan tindakan diskriminatif terhadap pekerja berdasarkan agama dan keyakinan mereka. Dalam konteks ini, larangan berhijab dan beribadah merupakan bentuk diskriminasi yang serius dan melanggar hak-hak dasar pekerja. Pemerintah menetapkan sanksi yang ketat untuk memastikan bahwa setiap perusahaan mematuhi aturan dan menghormati hak asasi manusia, termasuk kebebasan beragama dan beribadah. Dengan adanya sanksi ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan menghormati keberagaman keyakinan di tempat kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis mencoba menyampaikan beberapa rekomendasi yang mungkin bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pekerja

Pekerja diharapkan dapat lebih meningkatkan syiar-syiar agama dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini penting agar mereka dapat lebih menegakkan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, sehingga tidak melalaikan kewajiban mereka sebagai umat yang menyembah Allah. Namun, ini juga harus diimbangi dengan pemenuhan kewajiban untuk bekerja dan memperoleh harta dengan cara yang halal dan baik.

2. Bagi pemerintah dan lembaga-lembaga terkait

Diharapkan untuk lebih aktif mensosialisasikan hak pekerja untuk beribadah kepada perusahaan-perusahaan. Sosialisasi ini penting agar perusahaan memahami dan menghormati hak beribadah pekerjanya, sehingga tidak ada lagi kasus di mana hak-hak tersebut dilanggar.

3. Bagi penegak hukum

Diharapkan agar penegak hukum dapat lebih kompeten dan tegas dalam menangani kasus-kasus yang menghalang-halangi pekerja untuk beribadah. Saat ini, masih banyak kasus pelanggaran beribadah di perusahaan yang terjadi, namun tidak terpublikasi oleh media. Oleh karena itu, penegak hukum perlu lebih proaktif dalam menyikapi dan menindaklanjuti kasus-kasus tersebut untuk memastikan keadilan bagi para pekerja.

4. Untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian mendatang dapat lebih mendalami peran pemerintah, perusahaan, dan lembaga-lembaga terkait dalam memastikan dan melindungi hak beribadah pekerja. Penelitian ini akan sangat bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan menghasilkan rekomendasi yang lebih efektif dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati keberagaman agama.