

**PELINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH ATAS KEBEBEBASAN  
MENGUNAKAN HIJAB: STUDI KASUS INDUSTRI PERHOTELAN  
WILAYAH KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh:**

*Tiya Manikam Sariayana*

*2011102432092*



**PROGRAM STUDI S1 HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**PELINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH ATAS KEBEBEBASAN  
MENGUNAKAN HIJAB: STUDI KASUS INDUSTRI PERHOTELAN**

**WILAYAH KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:**

*Tiya Manikam Sariayana*

*2011102432092*



**PROGRAM STUDI S1 HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
PERLINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH ATAS  
KEBEBEBASAN MENGGUNAKAN HIJAB: STUDI KASUS  
WILAYAH KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh:**

*Tiya Manikam Sariayana*

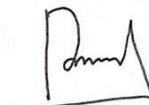
*2011102432092*

**Disetujui untuk diujikan**

**Pada**

**20 Juli 2024**

**Pembimbing**



**Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li**

**NIDN. 110619002**

**Mengetahui**

**Koordinator Skripsi**



**Bayu Prasetyo, S.H., M.H.**

**NIDN. 1102059401**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PELINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH ATAS KEBEBEBASAN**  
**MENGGUNAKAN HIJAB: STUDI KASUS INDUSTRI PERHOTELAN**  
**WILAYAH KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

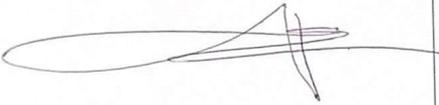
Diajukan oleh:

*Tiya Manikam Sariayana*

2011102432092

Diseminarkan dan Diujikan

Pada Tanggal

Penguji I	Penguji II
 <u>Dr. Surahman, S.H.I, M.H</u> NIDN. 1123108203	 <u>Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li</u> NIDN. 1106019002

Mengetahui,

Program Studi S1 Hukum



Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn.

NIDN. 1112068301

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiya Manikam Sariayana  
NIM : 2011102432092  
Program Studi : S1 Hukum  
Judul Penelitian : PELINDUNGAN HUKUM HAK  
BERIBADAH ATAS KEBEBEBASAN  
MENGUNAKAN HIJAB: STUDI  
KASUS INDUSTRI PERHOTELAN  
WILAYAH KOTA SAMARINDA

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi, falsifikasi, atau fabrikasi, abik Sebagian atau seluruhnya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 7 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Tiya Manikam Sariayana

NIM: 2011102432092

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap kebebasan menggunakan hijab bagi perempuan yang berkarir di industri perhotelan di Kota Samarinda. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis bagaimana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi terkait larangan berhijab di hotel-hotel di wilayah tersebut, serta untuk mengetahui dampak hukum yang dikenakan pada hotel-hotel yang menerapkan kebijakan larangan berhijab. Tujuan pertama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi terkait larangan berhijab di hotel-hotel di Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk diskriminasi yang terjadi, serta untuk mengevaluasi sejauh mana perlindungan hukum yang ada efektif dalam menangani kasus-kasus tersebut. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui bagaimana dan apa saja akibat hukum bagi hotel-hotel yang menerapkan larangan berhijab pada karyawan perempuan. Penelitian ini akan mengkaji konsekuensi hukum yang mungkin dihadapi oleh hotel-hotel yang melanggar hak kebebasan beragama dan ekspresi pekerja perempuan mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara langsung dengan responden yang terdiri dari pekerja perempuan di industri perhotelan di Kota Samarinda yang mengalami diskriminasi, serta pihak-pihak terkait lainnya seperti manajemen hotel dan ahli hukum. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi yang dihadapi oleh pekerja perempuan berhijab di industri perhotelan di Kota Samarinda, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan perlindungan hukum bagi mereka.

**Kata kunci:** Pelindungan Hukum, Diskriminasi, Hijab, Pekerja Perempuan, Industri Perhotelan, Kota Samarinda

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the legal protection of the freedom to use hijab for women who have a career in the hospitality industry in Samarinda City. The main focus of this study is to understand and analyze how legal protection is provided to female workers who experience discrimination related to the hijab ban in hotels in the region, as well as to find out the legal impact imposed on hotels that implement hijab ban policies. The first purpose of this study is to find out and analyze how legal protection for female workers who experience discrimination is related to the ban on hijab in hotels in Samarinda City. This study aims to identify the forms of discrimination that occur, as well as to evaluate the extent to which the existing legal protections are effective in handling these cases. The second goal is to find out how and what are the legal consequences for hotels that implement the hijab ban on female employees. This study will examine the legal consequences that hotels may face for violating the rights to freedom of religion and expression of their female workers. The research method used was direct interviews with respondents consisting of female workers in the hotel industry in Samarinda City who experienced discrimination, as well as other related parties such as hotel management and legal experts. The results of this study are expected to provide a clear picture of the situation faced by female workers wearing hijabs in the hospitality industry in Samarinda City, as well as provide policy recommendations that can improve legal protection for them.*

***Keywords: Legal Protection, Discrimination, Hijab, Women Workers, Hospitality Industry, Samarinda City***

## MOTTO

الذى لغيرك لا يصل إليك والذى قسم لك حاصل لديك

*“Sesuatu yang ditakdirkan bukan untuk mu maka tidak akan sampai kepada mu,  
dan sesuatu yang yang ditakdir kan untuk mu pasti akan sampai ke padamu”*

(Imam Haddad)

فان مع العسر يسرا

*"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan."*

(QS Al-Insyirah, 94:5)

*“Kalau kamu taat sama allah, allah pasti ngasih jalannya”*

(Ustadzah Lilis)

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PELINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH BAGI PEKERJA BERHIJAB: STUDI KASUS DI INDUSTRI PERHOTELAN WILAYAH KOTA SAMARINDA” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Dr. Muhammad Musiyam, M.T.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.
2. **Prof. Dr. Aidul Fitriadi Azhari, S.H.**, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum beserta seluruh dosen dan civitas Akademik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda yang telah membagikan ilmu dan memberikan pelayanan selama menimba dibangku perkuliahan.
3. **Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn**, Selaku Ketua Program Studi S1 Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam menyelesaikan studi.
4. **Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi yang tiada henti selama proses penulisan skripsi ini.
5. **Dr. Surahman, S.H.I, M.H.**, selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan saran dan koreksi demi kesempurnaan skripsi ini.

6. **Keluarga tercinta**, terutama orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
7. **Sahabat-sahabat penulis**, yaitu Safrila, Hany Pratiwi, dan Ghofirotul Latifah A. Syafa yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, dan motivasi selama masa studi.
8. **Titik**, selaku teman yang selalu mendukung dan mendengarkan keluh kesah penulis selama penelitian berlangsung.
9. **Seluruh responden dan narasumber**, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan wawancara dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam upaya perlindungan hak kebebasan beragama dan ekspresi bagi pekerja perempuan di industri perhotelan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 7 Juli 2024

Hormat Penulis

Tiya Manikam Sariyana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
1.5 Keaslian Penelitian.....	11
1.6 Metode Penelitian.....	15
1.6.1 Jenis penelitian.....	15
1.6.2 Sumber Penelitian .....	16
A. Penelitian Kepustakaan .....	16
B. Penelitian Lapangan .....	17
C. CARA PENGUMPULAN DATA.....	18
D. ALAT PENGUMPULAN DATA .....	18

E. ANALISIS DATA .....	19
1.7 SISTEMATIKA SKRIPSI.....	19
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>21</b>
1. Tinjauan tentang Hijab .....	21
2. Tinjauan Pelindungan Hukum.....	24
3. Tinjauan tentang Standard Operating Procedure .....	27
4. Tinjauan tentang Diskriminasi dan non Diskriminasi .....	29
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
3.1 Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Terdampak Akibat Larangan Menggunakan Hijab Di Industri Perhotelan Wilayah Kota Samarinda .....	38
3.2 Larangan Berhijab Merupakan Tindak Pidana Larangan Beribadah .....	53
3.2.1 Pengertian Ibadah.....	53
3.2.2 Hukum Hijab.....	55
3.2.3 Larangan Berhijab Merupakan Tindak Pidana Larangan Beribadah ...	58
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
4.1 Kesimpulan .....	61
4.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 1 .....	11
Tabel 1.3.1 1 .....	39

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Dokumentasi 1.....	69
-----------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kartu Bimbingan 1 1 .....	70
Lampiran Turnitin 1 1 .....	71
Lampiran Riwayat Hidup 1 .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri hotel adalah industri jasa yang menawarkan pelayanan seperti kamar, penyedia makanan, minuman, serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersial (Wiyasha, 2007: 7).<sup>1</sup> Layanan yang ditawarkan meliputi penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar yang nyaman dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas. Selain itu, industri ini juga menawarkan layanan makanan dan minuman yang berkualitas tinggi, sering kali mencakup restoran, kafe, dan layanan kamar. Tidak hanya itu, industri perhotelan juga menyediakan berbagai jasa tambahan seperti layanan kebersihan, pusat kebugaran, spa, kolam renang, ruang pertemuan dan acara, serta berbagai aktivitas rekreasi lainnya. Semua layanan ini dikelola secara profesional dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan komersial serta memastikan kepuasan dan pengalaman terbaik bagi para tamu.

Secara harfiah, kata "hotel" memiliki akar dari bahasa Latin "hospitium," yang berarti ruangan tamu dalam suatu monastery. Istilah ini kemudian bertransformasi ketika memasuki bahasa Perancis, di mana "hospitium" dipadukan dengan kata "hospes" dan menjadi "hospice." Untuk beberapa waktu, kata "hospice" tidak mengalami perubahan berarti. Namun, seiring perkembangan waktu dan proses pengertian yang panjang, serta melalui analogi yang digunakan untuk membedakan antara "guest house" dengan "mansion house" (sebuah rumah besar), muncullah istilah "hostel" untuk menyebut rumah besar tersebut. Kata "hostel" ini pun terus

---

<sup>1</sup> Wiyasha, I.B.M., 2007, Akuntansi Manajemen untuk Hotel dan Restoran, Yogyakarta: Andi Offset

digunakan oleh masyarakat hingga akhirnya mengalami perubahan fonetis. Seiring berjalannya waktu, huruf "s" dalam kata "hostel" menghilang, dan akhirnya terbentuklah kata "hotel" yang kita kenal sekarang. Dengan demikian, evolusi kata "hotel" menggambarkan perjalanan linguistik dan budaya yang kompleks, mencerminkan perubahan sosial dan kebutuhan akan tempat penginapan yang lebih spesifik dan formal sepanjang sejarah.<sup>2</sup>

Hotel dikelola secara komersial dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan pengunjung dan memberikan pengalaman yang nyaman dan memuaskan.<sup>3</sup> Tamu-tamu ini, yang sering kali merupakan pelancong atau wisatawan, diharapkan mampu membayar sesuai dengan fasilitas yang diterima. Yang membedakan hotel dengan jenis penginapan lainnya adalah tidak adanya keharusan bagi tamu untuk membuat perjanjian khusus untuk menikmati fasilitas tersebut. Pelayanan yang diberikan bersifat langsung dan instan, dengan maksud untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi para tamu.

Bidang usaha hotel di Indonesia terbagi menjadi dua kelompok utama jaringan pengusaha hotel yaitu, Independent Hotel dan Chain Hotel Management.<sup>4</sup> Independent Hotel adalah jenis akomodasi yang dimiliki dan dikelola secara mandiri oleh individu, keluarga, atau kelompok kecil tanpa keterlibatan atau campur tangan dari jaringan hotel besar atau sistem operasi yang harus diikuti.<sup>5</sup> Pengelolaan hotel independen dilakukan secara otonom tanpa bantuan jasa operator

---

<sup>2</sup> Ida Ayu Kade Werdika Damayanti, Solihin, Made Suardani, 2021, Pengantar Hotel dan Restoran, Purbalingga: Cv Eureka Media Aksara, hal.28

<sup>3</sup> Sulastiyono, Agus, 2011, Manajemen Penyelenggara Hotel. Alfabeta: Bandung

<sup>4</sup> Dicky Sumarsono, C.H.A., 2014, Dahsyatnya Bisnis Hotel di Indonesia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hal.17.

<sup>5</sup> Desi Giandini Kurniasari, Triyono, "Strategi Pemasaran melalui Analisis SWOT pada Azana Hotels & Resort Management di Surakarta", *Majalah Ekonomi dan Bisnis*, Nomor 1, (2021) hal 5.

hotel profesional yang biasanya mengelola properti dalam jaringan. Keputusan operasional, termasuk standar pelayanan, desain interior, dan kebijakan tarif, sepenuhnya berada di tangan pemilik atau pengelola hotel. Hotel-hotel independen sering kali memiliki karakteristik unik dan personalisasi yang tidak ditemukan di hotel-hotel jaringan besar. Misalnya, mereka mungkin menampilkan dekorasi yang mencerminkan budaya lokal, menawarkan menu makanan khas daerah, atau memberikan layanan yang lebih personal dan akrab kepada tamu mereka. Hal ini memungkinkan hotel independen untuk menciptakan pengalaman menginap yang unik dan berbeda dari standar hotel jaringan. Pengelolaan hotel independen biasanya dilakukan oleh pemilik itu sendiri atau oleh anggota keluarga sebagai kantor pusatnya, yang memungkinkan fleksibilitas dan kreativitas dalam operasi sehari-hari. Meskipun demikian, hotel-hotel ini sering kali menghadapi tantangan dalam hal pemasaran dan distribusi karena tidak memiliki dukungan dari jaringan global atau program loyalitas yang luas. Untuk mengatasi hal ini, banyak hotel independen yang memanfaatkan platform pemesanan online dan media sosial untuk menjangkau target pasar yang lebih luas. Sedangkan Manajemen Hotel Jaringan (Chain Hotel Management) mengacu pada hotel-hotel yang tidak beroperasi secara mandiri, melainkan memiliki hubungan kepemilikan dan pengelolaan yang terkait erat dengan jaringan hotel atau perusahaan lain. Hotel-hotel ini terintegrasi dalam sebuah sistem yang memungkinkan adanya intervensi dari jaringan hotel terhadap berbagai aspek operasional, termasuk standar layanan, prosedur operasional, pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid hal 5

Dalam Manajemen Hotel Jaringan, hubungan antara jaringan hotel dan merek sangat erat. Hotel-hotel yang termasuk dalam jaringan ini harus mematuhi pedoman dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan induk atau jaringan, yang mencakup desain interior, layanan pelanggan, serta berbagai kebijakan dan prosedur operasional lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dan kualitas layanan yang dapat diharapkan oleh tamu di berbagai lokasi hotel di bawah satu merek. Ada dua jenis manajemen hotel jaringan yang berkembang di Indonesia, yaitu manajemen jaringan hotel lokal (National Chain Hotel Management) dan manajemen jaringan hotel internasional (International Chain Hotel Management). Manajemen jaringan hotel lokal mencakup hotel-hotel yang dimiliki dan dikelola oleh perusahaan-perusahaan dalam negeri, yang biasanya beroperasi di berbagai kota di Indonesia seperti Daffam Hotel & Resort, Parador Hotels & Resorts, Sahid Group, Santika Indonesia Hotels & Resorts serta hotel-hotel nasional yang lainnya. Sementara itu, manajemen jaringan hotel internasional mencakup hotel-hotel yang merupakan bagian dari jaringan global yang beroperasi di banyak negara, dengan standar dan merek yang diakui secara internasional, beberapa diantaranya yaitu Accor, Aston Internasional, Swiss-Bell Hotel Internasional, Holiday Inn, Hyatt dan masih banyak lainnya.<sup>7</sup> Kedua jenis manajemen ini memiliki bentuk atau sistem kerjasama yang bervariasi, mulai dari kepemilikan langsung oleh perusahaan induk, kontrak manajemen di mana operator jaringan mengelola properti yang dimiliki oleh pihak lain, hingga waralaba di mana pemilik hotel independen menjalankan hotel di bawah merek jaringan dengan mematuhi pedoman yang ditetapkan.

---

<sup>7</sup> Artikel tentang *daftar Jaringan Hotel di Indonesia*, [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_jaringan\\_hotel](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_jaringan_hotel)

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri perhotelan, peningkatan daya saing perlu dijadikan prioritas utama oleh pengelola hotel di semua kelompok tersebut. Strategi peningkatan daya saing ini bisa meliputi berbagai aspek seperti peningkatan kualitas layanan, inovasi dalam produk dan fasilitas, serta optimalisasi penggunaan teknologi digital untuk menarik dan mempertahankan pelanggan. Selain itu, kerjasama antar berbagai pemangku kepentingan, baik di tingkat lokal maupun internasional, juga dapat menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan di industri perhotelan yang terus berkembang.

Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang berperan penting dalam menunjang perkembangan bisnis di bidang pariwisata. Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor pariwisata di Indonesia, jumlah hotel pun semakin bertambah, menciptakan peluang pekerjaan yang signifikan bagi masyarakat. Industri perhotelan tidak hanya menyediakan lapangan kerja di bidang pelayanan tamu, tetapi juga di berbagai divisi lainnya seperti manajemen, keuangan, pemasaran, dan operasional.

Namun, meskipun industri perhotelan menawarkan banyak peluang kerja, ada berbagai tantangan yang harus dihadapi, terutama terkait dengan kebijakan SOP internasional (Standard Operating Procedure). SOP internasional (Standard Operating Procedure) adalah prosedur operasional standar yang ditetapkan untuk memastikan bahwa kegiatan dan proses dalam organisasi atau perusahaan dilaksanakan dengan konsisten dan efisien di seluruh unit atau lokasi, khususnya dalam konteks operasi internasional. SOP internasional bertujuan untuk menyamakan standar praktik dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan

regulasi di berbagai negara atau wilayah. 8 Alasan lain perusahaan menerapkan SOP internasional yaitu untuk memastikan konsistensi pelayanan, meningkatkan efisiensi operasional, dan memenuhi standar global yang diakui di seluruh dunia. Penerapan SOP internasional juga membantu perusahaan untuk bersaing di pasar global, memberikan kepercayaan kepada tamu internasional mengenai kualitas layanan yang akan mereka terima, serta meminimalkan risiko operasional dengan mengikuti prosedur yang telah terbukti efektif.<sup>9</sup>

Salah satu tantangan utama dalam penerapan SOP yaitu aturan penggunaan seragam di lingkungan kerja hotel. Dalam beberapa kasus, kebijakan ini melarang pekerja wanita untuk menggunakan hijab saat bekerja. Kebijakan semacam ini tidak hanya menimbulkan kontroversi, tetapi juga memunculkan permasalahan serius terkait dengan hak-hak perempuan dan kebebasan beribadah di tempat kerja. Namun, penerapan SOP internasional harus mempertimbangkan konteks lokal dan menghormati nilai-nilai budaya serta hak asasi manusia. Kebijakan yang melarang penggunaan hijab, misalnya, bisa berdampak negatif pada citra perusahaan, menurunkan moral karyawan, dan berpotensi melanggar hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan SOP internasional dengan mempertimbangkan faktor-faktor lokal, termasuk hak kebebasan beragama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Indonesia adalah negara dengan mayoritas penduduk yang beragama islam, sehingga larangan berhijab bagi pekerja perempuan menciptakan dinamika yang cukup rumit di dunia kerja. Dengan adanya larangan berhijab saat jam kerja tersebut

---

<sup>8</sup> Wikipedia. "Standard Operating Procedure." [https://en.wikipedia.org/wiki/Standard\\_operating\\_procedure](https://en.wikipedia.org/wiki/Standard_operating_procedure).

<sup>9</sup> Ir Imran Ilyas, *et al* (dkk), 2023, Manajemen Strategi, Pasaman Barat: Azka Pustaka

membuat banyak perempuan muslim yang mau tidak mau harus menanggalkan hijabnya untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Hijab adalah pakaian penutup kepala yang merupakan bentuk kewajiban perempuan muslim sesuai dengan perintah syariat islam. Jika ditinjau dari hukum islam ketentuan mengenai hijab sudah di atur jelas dalam al-Qur'an dan as-Sunnah. Kapanpun dan dimanapun hukum itu akan tetap berlaku, hal ini tidak bisa berubah hanya karena perubahan trend mode, waktu, nama dan tempat sehingga siapapun tidak bisa mengubah dan merekayasa dengan tujuan tertentu.<sup>10</sup>

Salah satu peraturan tentang hijab dalam al-Qur'an pada surah al-ahzab ayat (59)

yang berbunyi يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا 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.”

Hal ini juga ditegaskan dalam Hadis Riwayat Abu Daud, ketika Asma' binti Abu Bakar menemui Rasulullah shallallahu alaihi wasallam dengan memakai pakaian yang tipis. Rasulullah shallallahu alaihi wasallam pun berpaling darinya dan bersabda, “Wahai Asma, sesungguhnya seorang wanita jika sudah haid (sudah baligh), tidak boleh terlihat dari dirinya kecuali ini dan ini," beliau menunjuk wajahnya dan kedua telapak tangannya.”

---

<sup>10</sup> Abu Al-Ghifari, 2005, Jilbab Seksi.Cet. II, Bandung: Media Qolbu, hlm. 38

Sehingga perlu disadari oleh setiap Wanita muslim bahwa hijab merupakan perintah Allah SWT yang tidak bisa ditawar-tawar. Hal ini di ibaratkan seperti larangan memakan daging babi, kedua-duanya adalah larangan yang tidak bisa dibantah. tidak boleh seseorang menghalalkan daging babi hanya karena alasan untuk penyakit. Begitu juga dengan Wanita Muslimah yang tidak boleh menanggalkan hijab dengan alasan yang dipaksa-paksakan.<sup>11</sup> Setiap perempuan, terutama perempuan Muslim, memiliki hak untuk berhijab sesuai dengan tuntutan syariat agamanya, serta memiliki hak yang sama untuk bekerja.

Pemerintah sudah mengeluarkan beberapa kebijakan terkait hak-hak para pekerja, terkhusus bagi pekerja perempuan. Seperti Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang bebas memeluk agamanya, memilih pekerjaannya, pendidikannya, memilih tempat tinggal di Wilayah Negara, meninggalkannya dan berhak Kembali, juga setiap orang berhak atas kebebasan menyatakan pikiran dan sikap, meyakini kepercayaan sesuai dengan hati nuraninya. Hal ini juga di pertegas dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa, setiap orang bebas memeluk agamanya dan beribadat menurut agama sesuai kepercayaannya masing-masing dan negara menjamin kemerdekaannya. Selain itu dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, hal ini juga diatur tegas dalam tindak pidana ketenagakerjaan yang merujuk pada Pasal 80 juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang pekerja melakukan ibadah dalam hal

---

<sup>11</sup> Kuntarto, "Konsep Jilbab dalam Pandangan para Ulama dan Hukum Islam," *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, (Juni, 2016) hal 39.

penggunaan hijab sesuai perintah agamanya. Pasal tersebut dibuat untuk mencabut atau menghapus peraturan larangan berhijab pada saat jam kerja.<sup>12</sup>

Namun dalam implementasinya , masih banyak pengusaha yang melanggar aturan tersebut, seperti kabar yang beredar di media digital terkait hotel Wilayah Kota Samarinda yang menerapkan larangan berhijab terhadap karyawan perempuannya. Larangan tersebut dibuat dengan alasan mengikuti SOP Internasional, dimana hal ini sangat bertentangan dengan hukum positif di Indonesia.<sup>13</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dalam skripsi yang berjudul “Pelindungan Hukum Hak Beribadah Atas Kebebebasan Menggunakan Hijab: Studi Kasus Industri Perhotelan Wilayah Kota Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah larangan berhijab merupakan tindak pidana larangan beribadah, dan bagaimana pelindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap perusahaan yang menerapkan larangan berhijab.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1 Bagaimana pelindungan hukum hak beribadah bagi pekerja berhijab di industri perhotelan wilayah kota samarinda?
- 2 Apakah penerapan larangan berhijab pada karyawan termasuk tindak pidana larangan beribadah?

---

<sup>12</sup> Siska Dwi Manda Sari, “Larangan pekerja perempuan berjilbab,” *jurnal unair: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, (2013) hal.3

<sup>13</sup> Review Satu, 20 Februari 2023, *Pelarangan PKL Berhijab, dalam <https://reviewsatu.com/2023/02/20/soal-pelarangan-pkl-berjilbab-begini-respons-gm-hotel/>*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hak beribadah atas kebebasan berhijab di industri perhotelan wilayah kota samarinda
- 2 Untuk mengetahui bagaimana dan apa saja akibat hukum bagi Hotel yang menerapkan larangan berhijab pada karyawan perempuan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini mampu melengkapi penelitian-penelitian terdahulu.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang berhijab.

Bagi tenaga kerja Perempuan

Memberikan pengetahuan bahwa hak-hak pekerja perempuan di lindungi oleh hukum positif di Indonesia

Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan pengetahuan agar tidak membuat peraturan yang mendiskriminasi dan bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

Bagi Pemerintah

Memberikan masukan agar dapat mengawal segala pelaksanaan yang terjadi di lingkungan pekerjaan sudah sesuai dengan peraturan yang dibuat atau tidak, sehingga yang seharusnya dan senyatanya bisa berimbangan.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama, namun memiliki perbedaan dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian yang digunakan. Penelitian terkait dan hampir sama yaitu :

Tabel 1.1 1

No	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil Penelitian
1	Lee Mita Nudiyana	Pelindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah Di Tinjau Dari Hukum Positif Dan Hukum Islam	Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	2019	penelitian ini menyimpulkan bahwa larangan beribadah seperti puasa, shalat, haji dan berhijab adalah bentuk pelanggaran dalam hukum

					positif dan hukum islam. Kesamaan penelitian yang dilakukan Lee Mita Nudiyana dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menjelaskan larangan beribadah, bedanya penelitian yang dilakukan peneliti lebih spesifik membahas larangan beribadah dalam hal
--	--	--	--	--	--

					berhijab bagi pekerja perempuan.
2	Rahmawan J.Umar	Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar	Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar	2018	kesamaan penelitian ini dengan yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan pekerja perempuan sebagai subjek yang diteliti, perbedaannya terdapat pada variabel bebasnya, dalam penelitian ini Rahmawan J. Umar menggunakan

					diskriminasi sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan Pelindungan Hukum sebagai variabel bebasnya.
3	Tri Neneng Lilis Rahayu	Pelindungan Hukum Terhadap Hak Asasi Karyawan Untuk Melaksanakan Perintah Agama Dan Kepercayaan Di Tempat Kerja (Studi Kasus Pt.	Universitas Widyagama Malang	2019	Penelitian yang dilakukan Tri Neneng Lilis Rahayu ini memiliki perbedaan subjek dan objek dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

		Matahari Dept. Store, Tbkmalang Raya)			
--	--	--	--	--	--

## 1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Metode ini mencakup berbagai teknik dan alat yang membantu peneliti memperoleh data yang relevan dan valid.

### 1.6.1 Jenis penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-empiris. Penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji penerapan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat. (Abdulkadir Muhammad, 2004).

Dalam pendekatan yuridis-empiris yang meneliti tentang Implementasi Peraturan Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang pengusaha wajib memberikan pekerja kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai agamanya, dimana pada implementasinya berbanding terbalik dengan yang terjadi di lapangan, pengusaha justru melarang pekerja wanita beribadah sesuai agamanya dalam hal menerapkan larangan berhijab yang diterapkan di hotel-hotel wilayah kota samarinda.

## **1.6.2 Sumber Penelitian**

### **A. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, meninjau, dan menganalisis literatur-literatur yang telah ada sebelumnya terkait dengan topik atau permasalahan penelitian yang sedang dijalankan. Metode ini biasanya dilakukan pada tahap awal penelitian untuk memahami dan merangkum pengetahuan yang telah ada dalam bidang tertentu. Dalam penelitian ini Sumber data yang digunakan berupa data primer, sekunder, dan tersier.

#### 1) Data Primer

Dalam penulisan hukum ini, digunakan penelitian hukum empiris, sehingga data yang diperlukan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dan narasumber melalui wawancara terkait topik permasalahan yang diteliti.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### 3) Bahan hukum primer

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 E ayat (1), pasal 28 E ayat (2)  
Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### 4) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan mencakup berbagai pendapat hukum yang diperoleh dari jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana,

kasus-kasus hukum, website, dan bahan lainnya yang relevan dengan masalah diskriminasi dan larangan berhijab pada pekerja perempuan yang akan diteliti.

#### 5) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan pelengkap yang memberikan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Pada penelitian ini, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

### B. Penelitian Lapangan

#### 1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu akan dilaksanakan. Adapun lokasi pada penelitian ini diantaranya yaitu : Hotel (Mt), Hotel (I), Hotel (H), dan Hotel (M), Hotel (J), Hotel (Gs), Hotel (B), Hotel (Gk) di Wilayah Kota Samarinda.

#### 2) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive sampling, yaitu teknik memilih sampel sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti individu yang dianggap memiliki pengetahuan yang relevan dengan apa yang diharapkan.

#### 3) Subjek Penelitian

Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti sebagai subjek penelitian adalah mereka yang terlibat pada kegiatan yang diteliti, mengetahui dan memahami informasi terkait penelitian.

Berdasarkan hal tersebut, subjek dalam penelitian ini dipilih dengan kriteria sebagai berikut:

- Responden

Responden adalah individu atau kelompok yang menjadi subjek dalam suatu penelitian. Mereka adalah orang-orang yang memberikan tanggapan atau informasi terhadap pertanyaan atau stimulus yang diajukan oleh peneliti. Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pihak Manajemen Hotel, Pekerja Perempuan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur.

- Narasumber

Narasumber adalah individu atau pihak yang memiliki pengetahuan terkait dengan topik penelitian. Narasumber penelitian berkontribusi dengan memberikan informasi, perspektif, atau data yang relevan untuk memperkaya hasil penelitian. Dalam hal ini, narasumber yang terkait adalah Dosen Syariah, Dosen Ahli Hukum, serta Asosiasi Hotel Wilayah Kota Samarinda.

### **C. CARA PENGUMPULAN DATA**

Penelitian ini akan dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan narasumber secara langsung di lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh data primer yang akurat mengenai masalah yang diteliti. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terpimpin, yaitu sesi tanya jawab yang terstruktur untuk mengumpulkan data yang relevan. Dalam jenis wawancara ini, pertanyaan biasanya sudah disusun secara sistematis oleh pewawancara.

#### **D. ALAT PENGUMPULAN DATA**

Beberapa alat pengumpul data dalam penelitian ini yaitu :

- a) Daftar Pertanyaan Wawancara, merupakan rangkaian pertanyaan terstruktur yang relevan dengan topik yang akan diteliti.
- b) Alat perekam yaitu, aplikasi perekam digital yang tersedia di handphone untuk merekam suara saat wawancara berlangsung
- c) Buku catatan, untuk mencatat bagian-bagian penting saat wawancara

#### **E. ANALISIS DATA**

Metode analisis data yang digunakan dalam penyusunan proposal ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam metode ini, peneliti tidak hanya mengolah dan menyajikan data, tetapi juga melakukan analisis terhadap data kualitatif. Tujuannya adalah untuk menyinergikan berbagai data yang diperoleh dengan literatur dan data lainnya yang telah dipersiapkan. Setelah semua data terkumpul menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, langkah berikutnya adalah proses pengolahan dan analisis data. Dalam hal ini, peneliti akan menyusun data secara induktif, yaitu dengan menarik kesimpulan umum dari kaidah-kaidah khusus yang ada.

#### **1.7 SISTEMATIKA SKRIPSI**

Skripsi ini dengan mengacu pada buku Pedoman Penelitian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Tahun 2024, yang terbagi dalam 4 (empat) bab. yaitu :

## **1 BAB I**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, pembahasan masalah dan perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Rancangan Sistematika Penelitian.

## **2 BAB II**

Bab ini mengulas teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian,

## **3 BAB III**

Bab ini memberikan gambaran umum tentang hasil penelitian dan analisis terhadap hasil tersebut yaitu mengenai analisis tingkat kepatuhan perusahaan terhadap Wajib Laporan Ketenagakerjaan pada industri kesehatan di Samarinda.

## **4 BAB IV**

Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Tinjauan tentang 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.

Secara filosofis, hijab bagi wanita dalam Islam mengandung makna bahwa wanita diwajibkan untuk menutup tubuhnya saat berinteraksi dengan laki-laki yang bukan mahram menurut hukum agama. Ini berarti bahwa wanita tidak boleh memamerkan diri mereka. Prinsip ini ditegaskan dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas masalah ini dan diperkuat oleh pandangan para fuqaha (ahli hukum Islam).<sup>14</sup>

Menurut tafsiran M. Quraish Shihab, seorang cendekiawan Muslim terkemuka, jilbab merupakan pakaian yang menutup seluruh tubuh wanita, kecuali wajah dan kedua telapak tangan. Hal ini mencerminkan interpretasi yang lebih luas tentang

---

<sup>14</sup> Fatimah Apriliani, 2018, Konsep Hijab dalam al-Qur'an, Doctoral dissertation: UIN Raden Intan Lampung, hal. 21

hijab dalam Islam, yang tidak hanya sebagai penutup fisik tetapi juga sebagai simbol kesopanan dan ketakwaan.<sup>15</sup> Dengan demikian, hijab bukan sekadar aspek budaya atau tradisi, melainkan memiliki dasar teologis yang kuat dan mendalam dalam Islam. Ia melambangkan perlindungan, kehormatan, dan identitas bagi wanita Muslim dalam menjalani kehidupan sehari-hari sesuai dengan syariat agama.

Terdapat dua fungsi penting dalam hal berbusana atau berpakaian yang sering diungkapkan oleh para ulama, yaitu:

1. Sebagai Pembeda (Diferensiasi): Busana berperan sebagai alat untuk membedakan diri seseorang dari orang lain, baik dalam hal kelompok sosial maupun golongan. Fungsi busana sebagai pembeda ini untuk memberikan penegasan terhadap konsep diri individu. Misalnya, seorang yang mengidentifikasi dirinya sebagai santri cenderung memilih memakai peci, kopiyah, atau topi haji sebagai penutup kepala. Selain itu, mereka mungkin akan memilih baju koko, celana katun, atau sarung sebagai pakaian sehari-hari. Penampilan tersebut secara jelas membedakan mereka dari anak-anak yang mengadopsi gaya funky atau modern. Demikian pula, seorang muslimah akan berusaha membedakan dirinya dari wanita lain dengan memakai jilbab, yang tidak hanya berfungsi sebagai penutup aurat tetapi juga sebagai identitas keagamaan dan sosial.

2. Fungsi Psikologis dan Perilaku: Meskipun busana memiliki fungsi sebagai pembeda, fungsi ini tidak boleh mempengaruhi cara pandang dan perilaku orang yang memakainya secara negatif.<sup>16</sup> Artinya, meskipun seseorang memilih jenis

---

<sup>15</sup> M. Quraish Shihab, *Jilbab Pakaian Wanita Muslimah*, Cet. I, (Jakarta: Lentera Hati, 2004), hlm.1.

<sup>16</sup> Eman Sulaiman, M.Q, *Penampilanmu Cerminan Dirimu*, Vol.2004, ( No: 4), hlm.31.

busana tertentu untuk menegaskan identitas dan kelompok sosialnya, hal ini tidak boleh menyebabkan pandangan atau perilaku yang diskriminatif terhadap orang lain yang memiliki gaya berpakaian berbeda. Pakaian seharusnya menjadi cerminan nilai-nilai positif dan inklusivitas, bukan sebagai alat untuk mengkotak-kotakkan atau merendahkan orang lain. Penampilan seseorang tidak hanya mencerminkan emosinya tetapi juga mempengaruhi emosi orang lain di sekitarnya. Penampilan merupakan cerminan identitas diri yang kuat. Dalam berbusana, penampilan membantu membentuk dan menentukan penilaian orang lain terhadap individu tersebut.

Dari sudut pandang moral, penggunaan jilbab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepribadian seorang wanita. Jilbab mencerminkan religiositas dan ketaatan kepada Allah serta menunjukkan makna kesopanan. Dengan demikian, dari segi tujuan disyariatkannya jilbab, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan:

1. Untuk Membatasi Ruang Kejahatan (Preventif): Jilbab berfungsi sebagai alat preventif untuk melindungi wanita dari tindakan kejahatan. Dengan menutup bagian-bagian tubuh yang dapat menimbulkan fitnah atau rangsangan, jilbab membantu mengurangi potensi gangguan dan tindakan tidak diinginkan dari orang lain.
2. Sebagai Pembeda Golongan: Jilbab juga berfungsi untuk membedakan antara kelompok sosial yang berbeda, seperti perbedaan antara pakaian wanita dan laki-laki, serta antara orang-orang kafir dengan umat Islam, khususnya muslimah. Ini membantu mempertegas identitas dan keanggotaan dalam kelompok agama tertentu.
3. Mencegah Gangguan dari Laki-Laki Penggoda: Jilbab memberikan perlindungan ekstra bagi wanita dari gangguan laki-laki penggoda. Penggunaan jilbab

sering kali dikaitkan dengan kesalehan dan ketaatan kepada Allah SWT, yang mencerminkan upaya wanita tersebut untuk menjaga harkat dan martabatnya. Seorang wanita yang memakai jilbab dipandang sebagai individu yang berusaha menggapai kehormatan dan layak untuk dihormati.<sup>17</sup>

Dengan memahami tujuan-tujuan tersebut, kita dapat melihat bahwa jilbab bukan sekadar pakaian, tetapi juga simbol ketaatan, kesopanan, dan identitas yang kuat bagi seorang wanita Muslim. Jilbab memainkan peran penting dalam menjaga moralitas dan memberikan perlindungan, serta mencerminkan nilai-nilai keagamaan yang dianut oleh pemakainya.

## **2. Tinjauan Pelindungan Hukum**

Secara etimologis, kata "pelindungan" berasal dari kata dasar "lindung" yang berarti tempat berlindung atau perbuatan melindungi. Secara lebih luas, pelindungan adalah upaya untuk memberikan rasa aman, menjaga dari bahaya, atau mencegah kerugian. Ini mencakup berbagai aspek, dari pelindungan fisik hingga hukum, yang melindungi hak individu atau kelompok dalam masyarakat, memastikan kesejahteraan dan keamanan bagi setiap orang atau entitas.<sup>18</sup>

Dalam menganalisis pelindungan hukum bagi rakyat di Indonesia, Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa terdapat dua jenis pelindungan hukum: pelindungan hukum preventif dan pelindungan hukum represif. Menurut Hadjon, pandangan ini mempermudah analisis mengenai pelindungan hukum dengan menunjukkan bahwa pelindungan hukum melibatkan dua pihak utama. Pihak pertama adalah institusi atau

---

<sup>17</sup> Yusuf Al-Qaradhawi, *Fadwa-fadwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insani Press. 1995), hlm. 425.

<sup>18</sup> Anton M. Muliono, dkk, *Op.cit*, hlm. 595.

badan hukum yang melakukan tindakan tertentu, sementara pihak kedua adalah rakyat yang terkena dampak dari tindakan tersebut.

Pelindungan hukum preventif mencakup langkah-langkah pencegahan yang diambil untuk melindungi rakyat sebelum keputusan pemerintah menjadi final. Ini meliputi penggunaan peraturan perundang-undangan yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan dan memperjuangkan hak-hak mereka. Di sisi lain, pelindungan hukum represif berfokus pada tindakan penegakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan untuk menanggapi pelanggaran atau tindakan pemerintah yang merugikan rakyat.

Philpus M. Hadjon juga menyatakan bahwa pelindungan hukum adalah upaya untuk melindungi harkat dan martabat manusia serta memberikan pengakuan penuh terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dimiliki oleh setiap subjek hukum. Pelindungan ini didasarkan pada ketentuan hukum yang ada dan bertujuan untuk mencegah serta melindungi individu atau kelompok dari tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan mereka. Secara lebih luas, pelindungan hukum dapat dipahami sebagai sekumpulan peraturan dan norma yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dari pelanggaran atau ancaman yang datang dari pihak lain, sehingga memastikan adanya keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat.<sup>19</sup>

Konsep pelindungan hukum yang diusulkan oleh Philipus M. Hadjon sangat relevan dalam mengkaji pelindungan hukum bagi pekerja hotel, yang sering berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha atau perusahaan. Pekerja

---

<sup>19</sup> Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987), hal.25.

hotel, baik yang bekerja untuk perusahaan penerima pekerjaan maupun perusahaan pemberi pekerjaan, harus menerima perlindungan hukum yang mencakup perlindungan preventif dan represif.<sup>20</sup> Pelindungan hukum preventif bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja hotel memperoleh kepastian dan pelindungan hukum terkait hak-hak normatif mereka, seperti upah, kesejahteraan, kondisi kerja, keselamatan kerja, kecelakaan kerja, serta jaminan sosial. Hal ini harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, pekerja yang berhijab juga harus mendapatkan pelindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja, serta jaminan bahwa mereka dapat menjalankan keyakinan religius mereka tanpa hambatan.

Di sisi lain, pelindungan hukum represif mencakup kajian dan analisis terhadap perselisihan hubungan industrial, terutama dalam kasus-kasus yang berhubungan dengan diskriminasi di hotel. Ini termasuk diskriminasi berbasis gender, agama, atau penampilan, seperti larangan memakai hijab. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja dan memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi, bahkan dalam situasi perselisihan hukum.

Dengan demikian, pendekatan yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon tidak hanya menekankan pentingnya pelindungan hukum preventif bagi pekerja hotel, tetapi juga pelindungan represif yang penting dalam menyelesaikan perselisihan dan memastikan kepastian hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja mereka. Konsep ini sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan modern, di mana praktik kerja di

---

<sup>20</sup> Ibid

hotel menjadi umum dan perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk pekerja yang berhijab, menjadi semakin krusial.

### **3. Tinjauan tentang Standard Operating Procedure**

SOP adalah panduan tertulis yang mencakup prosedur operasional standar dalam setiap aspek layanan hotel, mulai dari penerimaan tamu, layanan kamar, penyediaan makanan dan minuman, hingga keamanan dan keselamatan.<sup>21</sup> Dengan adanya SOP, hotel dapat menjaga kualitas pelayanan, meningkatkan kepuasan tamu, dan memastikan bahwa setiap operasi harian berjalan sesuai dengan standar internasional. Implementasi SOP yang efektif membantu hotel dalam mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga standar kualitas yang tinggi, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan bisnis perhotelan.

Standard Operating Procedures (SOP) merupakan instruksi tertulis yang mendokumentasikan rutinitas atau aktivitas harian yang harus dilakukan oleh karyawan untuk memastikan operasi berjalan lancar dan konsisten. SOP dirancang untuk menjaga kualitas layanan, keselamatan, dan efisiensi operasional di hotel. Dalam industri perhotelan, SOP mencakup berbagai aspek seperti pelayanan tamu, kebersihan kamar, keamanan, dan penyediaan makanan dan minuman.

#### **1. Kerangka Teori SOP dalam Industri Perhotelan**

Beberapa teori yang relevan dalam pembentukan dan implementasi SOP di hotel adalah:

---

<sup>21</sup> M. Budiharjo, 2014, Panduan Praktis Menyusun SOP, Jakarta: Raih Asa Sukses

1) Teori Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management - TQM):

TQM yaitu pendekatan manajemen yang menekankan pada peningkatan kualitas dalam semua aspek operasi perusahaan melalui partisipasi semua anggota organisasi. Dalam konteks perhotelan, TQM diterapkan melalui SOP untuk memastikan semua proses layanan memenuhi standar kualitas yang tinggi dan berkelanjutan. 22

2) Teori Efisiensi Operasional:

Teori ini menekankan pada optimalisasi proses untuk mencapai hasil maksimal dengan sumber daya minimal. SOP membantu hotel dalam mengurangi kesalahan, menghindari redundansi, dan meningkatkan efisiensi melalui pedoman yang jelas dan terstandarisasi. 23

3) Teori Pengendalian Mutu (Quality Control):

Pengendalian mutu adalah proses memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. SOP berfungsi sebagai alat pengendalian mutu yang memastikan bahwa setiap karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga kualitas layanan tetap konsisten. 24

2. Komponen Utama SOP Hotel Internasional : 25

1) Penerimaan dan Registrasi Tamu (Check-in dan Check-out):

---

<sup>22</sup> Nashihin, H., Mafaza, N., & Haryana, M. O. (2021). Implementasi total quality management (tqm) perspektif teori edward deming, juran, dan crosby. At *Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 41-49.

<sup>23</sup> Kalonio, E. R., Poputra, A. T., & Tirayoh, V. Z. (2017). Penerapan Manajemen Berbasis Aktivitas Untuk Meningkatkan Efisiensi Biaya Pada Whiz Prime Hotel Megamass Manado. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 12(2).

<sup>24</sup> Bawekes, N. G. V. (2024). *EVALUASI EFEKTIVITAS AKTIVITAS PENGENDALIAN KUALITAS PADA HOTEL HORISON DI JAYAPURA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).

<sup>25</sup> James A. Bardi, 1996, *Hotel Front Office Management*, Van Nostrand Reinhold : Jonh Wiley

Prosedur ini mencakup semua langkah dari saat tamu tiba di hotel hingga mereka meninggalkan hotel. Ini termasuk verifikasi identitas, pengisian formulir registrasi, penjelasan tentang fasilitas hotel, dan penyelesaian tagihan.

Layanan Kamar (Housekeeping):

SOP layanan kamar meliputi prosedur pembersihan dan penyediaan fasilitas di kamar tamu. Ini mencakup frekuensi pembersihan, penggunaan produk pembersih, dan standar kebersihan yang harus dipenuhi.

Penyediaan Makanan dan Minuman (Food and Beverage Services):

Prosedur ini mencakup penyimpanan, persiapan, dan penyajian makanan dan minuman. SOP ini juga mencakup standar keamanan pangan dan layanan pelanggan di restoran hotel.

Keamanan dan Keselamatan (Safety and Security):

SOP ini mencakup prosedur penanganan keadaan darurat, seperti kebakaran, evakuasi, dan penanganan tamu yang sakit atau cedera. Ini juga mencakup pengamanan properti dan perlindungan data tamu.

Pelayanan Pelanggan (Customer Service):

Prosedur ini mencakup interaksi dengan tamu, penanganan keluhan, dan layanan tambahan yang dapat meningkatkan pengalaman tamu.

#### **4. Tinjauan tentang Diskriminasi dan non Diskriminasi**

##### **A. Pengertian Diskriminasi**

Diskriminasi menurut Theodorson yaitu perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan atau kelompok berdasarkan atribut-atribut khas seperti ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Diskriminasi sering kali muncul sebagai tindakan yang dilakukan oleh kelompok mayoritas yang dominan terhadap kelompok minoritas yang lebih lemah dalam masyarakat. Perlakuan ini tidak hanya mencerminkan ketidakadilan tetapi juga bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis, karena menegaskan perbedaan status dan hak berdasarkan karakteristik yang tidak relevan dengan kemampuan atau kontribusi individu. Tindakan diskriminasi ini seringkali diinstitutionalisasi melalui kebijakan atau praktik yang memperkuat ketidaksetaraan dan menghambat akses kelompok minoritas terhadap peluang yang setara. Hal ini dapat terjadi di berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja, pendidikan, layanan publik, dan sektor perumahan, mengakibatkan dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan sosial, ekonomi, dan psikologis individu yang didiskriminasi.<sup>26</sup>

## **B. Jenis-Jenis Diskriminasi:**

Menurut John Pettigrew, ada dua jenis diskriminasi yang sering terjadi dalam masyarakat, yaitu diskriminasi langsung dan diskriminasi tidak langsung.<sup>27</sup>

### 1) Diskriminasi Langsung:

Diskriminasi langsung terjadi ketika tindakan atau keputusan secara eksplisit membatasi akses atau hak individu atau kelompok tertentu

---

<sup>26</sup> FAJARIANI, (2018) ETNIS TIONGHOA DAN DISKRIMINASI (Studi Komparatif Diskriminasi Terhadap Etnis Tionghoa Pada Rezim Orde Baru Dan Pasca Orde Baru di Kota Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.

<sup>27</sup> Liliweri, Alo. (2005). Dasar-Dasar Komunikasi Antar budaya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

berdasarkan karakteristik seperti ras, etnis, atau agama. Contoh konkret dari diskriminasi langsung termasuk pembatasan wilayah tempat tinggal tertentu, jenis pekerjaan yang dapat diakses, dan penggunaan fasilitas umum. Situasi ini sering muncul ketika pengambil keputusan dipengaruhi oleh prasangka terhadap kelompok tertentu, sehingga mereka sengaja atau tidak sengaja mengimplementasikan kebijakan atau tindakan yang menghalangi kelompok tersebut dari akses yang setara. Misalnya, seorang manajer yang tidak mempekerjakan individu dari kelompok etnis tertentu karena prasangka pribadi menunjukkan bentuk diskriminasi langsung yang jelas.

## 2) Diskriminasi Tidak Langsung:

Diskriminasi tidak langsung lebih halus dan sering kali tersembunyi di balik kebijakan atau prosedur yang tampaknya netral, tetapi sebenarnya mengandung bias yang merugikan kelompok tertentu. Ini terjadi ketika kebijakan atau aturan yang diterapkan menghasilkan dampak negatif yang tidak proporsional terhadap kelompok ras atau etnis tertentu, meskipun tidak ada niat eksplisit untuk mendiskriminasi. Contoh diskriminasi tidak langsung termasuk kebijakan perekrutan yang mensyaratkan kualifikasi yang tidak relevan tetapi cenderung menguntungkan kelompok mayoritas, atau aturan zonasi perumahan yang secara sistematis menyingkirkan kelompok minoritas. Diskriminasi tidak langsung sering sulit diidentifikasi karena dampaknya tersembunyi dan tidak segera terlihat, tetapi tetap menghasilkan ketidaksetaraan sistematis dalam akses terhadap peluang dan sumber daya.

## **C. Teori-Teori Diskriminasi:**

Teori Konflik: Menyatakan bahwa diskriminasi adalah hasil dari konflik dan persaingan antara kelompok dominan dan minoritas dalam memperebutkan sumber daya, Teori Ekonomi: Mengemukakan bahwa diskriminasi muncul dari keinginan kelompok dominan untuk mempertahankan kekuasaan dan ekonomi mereka dengan menekan kelompok lain, Teori Psikologis: Mengkaji faktor individu seperti prasangka, stereotip, dan ketidakamanan yang mendorong perilaku diskriminatif.

#### **D. Dampak Diskriminasi:**

Ekonomi: Menyebabkan ketidaksetaraan upah dan kesempatan kerja. Sosial: Menghasilkan segregasi sosial dan ketegangan antar kelompok. Psikologis: Meningkatkan risiko stres, depresi, dan penurunan kesejahteraan mental.

## **2. Non-Diskriminasi**

### **A. Pengertian Non-Diskriminasi:**

Pemahaman tentang Non-Diskriminasi dapat diperoleh dari berbagai sumber hukum, termasuk Undang-Undang yang berkaitan dengan diskriminasi dan kamus hukum. Dalam konteks hukum, prinsip non-diskriminasi berarti menghormati persamaan derajat semua individu tanpa membuat perbedaan berdasarkan faktor-faktor seperti agama, ras, etnis, suku bangsa, warna kulit, status sosial, afiliasi politik, atau ideologi, dan faktor-faktor lainnya. Kamus hukum menekankan bahwa asas non-diskriminasi ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa setiap orang diperlakukan dengan adil dan setara tanpa bias. Sementara itu, dalam kamus internasional, non-diskriminasi didefinisikan sebagai tindakan atau kebijakan yang secara aktif menghindari keterlibatan dalam praktik diskriminasi, menegaskan pentingnya

perlakuan yang sama di berbagai bidang kehidupan, termasuk pekerjaan, pendidikan, pelayanan publik, dan interaksi sosial. Prinsip ini menekankan pentingnya menciptakan masyarakat yang inklusif dan adil, di mana hak-hak semua individu diakui dan dihormati tanpa memandang latar belakang mereka.<sup>28</sup>

### **B. Prinsip Non-Diskriminasi:**

Prinsip non-diskriminasi merupakan suatu konsep sentral dalam kaidah Hak Asasi Manusia (HAM) yang menegaskan bahwa setiap individu harus diperlakukan dengan setara dan tanpa diskriminasi. Prinsip ini diakui secara luas dan diterapkan dalam berbagai instrumen internasional yang mengatur HAM. Penegasan tentang pentingnya prinsip non-diskriminasi dapat ditemukan dalam berbagai dokumen HAM internasional, salah satunya adalah Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Pasal ini menyatakan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum dalam deklarasi ini tanpa pengecualian apapun. Hal ini mencakup pembedaan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau pandangan lainnya, asal usul kebangsaan atau status sosial, kepemilikan, kelahiran, atau status lainnya.<sup>29</sup> Dengan demikian, prinsip non-diskriminasi menegaskan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakang atau identitasnya, memiliki hak yang sama untuk menikmati semua hak dan kebebasan yang diakui dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Prinsip ini tidak hanya penting dalam konteks internasional tetapi juga harus diintegrasikan ke dalam hukum dan kebijakan nasional untuk memastikan perlindungan hak-hak semua individu di

---

<sup>28</sup> Kamus – [international.com/detination/?indonesia\\_word=non discrimination](http://international.com/detination/?indonesia_word=non%20discrimination).

<sup>29</sup> Osgar S.Matompo, et.al Op. cit, Hal.16

setiap negara. Hal ini melibatkan penerapan kebijakan yang mencegah diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, layanan kesehatan, dan hak-hak sipil dan politik, untuk menciptakan masyarakat yang adil dan inklusif bagi semua.

Prinsip atau asas Non-Diskriminasi berfokus pada kesetaraan bagi semua orang dalam mendapatkan hak-hak yang sama di hadapan hukum, yang sering disebut sebagai prinsip Equality Before The Law. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu harus diperlakukan setara di hadapan hukum, tanpa pengecualian atau diskriminasi berdasarkan latar belakang apapun. Asas ini merupakan prinsip universal yang berlaku di semua negara hukum, karena mencakup kesetaraan harkat dan martabat manusia di depan hukum. Artinya, setiap orang, tanpa memandang ras, agama, jenis kelamin, atau status sosial, berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di mata hukum.

Prinsip Equality Before The Law juga tercantum dalam Pasal 6 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948, yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan sebagai manusia pribadi terhadap Undang-Undang di mana saja ia berada." Ini berarti bahwa hak-hak dasar dan perlindungan hukum harus diakui dan dihormati di seluruh dunia, tanpa diskriminasi. Deklarasi ini menekankan bahwa semua orang, di mana pun mereka berada, memiliki hak untuk diakui sebagai subjek hukum dan untuk diperlakukan dengan adil oleh sistem hukum.

Tujuan utama dari prinsip Equality Before The Law adalah untuk memastikan keadilan bagi setiap individu di hadapan hukum. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap orang, tanpa memandang latar belakang, status sosial, atau identitas, memiliki

hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di mata hukum. Hukum itu sendiri terinspirasi oleh upaya untuk mencapai keadilan sejati, yang merupakan dasar utama dari pembentukan peraturan hukum.<sup>30</sup>

Keadilan berfungsi sebagai landasan dari sistem hukum yang baik, di mana hukum dibuat untuk melindungi dan menegakkan hak-hak serta kewajiban setiap individu. Ini mencakup perlakuan yang tidak memihak oleh otoritas hukum, akses yang setara ke pengadilan, dan jaminan bahwa semua orang diperlakukan dengan adil dalam proses hukum. Dengan demikian, keadilan menjadi titik awal dari seluruh upaya pembentukan peraturan hukum yang berfungsi untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban masyarakat.

selanjutnya, prinsip Equality Before The Law mengharuskan adanya perlindungan terhadap hak-hak individu tanpa diskriminasi. Ini berarti setiap undang-undang dan kebijakan harus dirancang dan diterapkan dengan cara yang tidak membedakan berdasarkan faktor-faktor seperti ras, agama, jenis kelamin, etnis, atau status ekonomi. Dalam konteks ini, keadilan tidak hanya berarti memberikan hak-hak yang sama, tetapi juga memastikan bahwa semua individu memiliki akses yang sama terhadap sumber daya hukum dan perlindungan yang ditawarkan oleh sistem hukum.

Selain itu, prinsip ini juga menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan hukum. Setiap tindakan hukum harus dapat dipertanggungjawabkan dan harus dilakukan secara terbuka, sehingga masyarakat dapat mempercayai sistem hukum yang ada. Dengan cara ini, prinsip Equality Before The Law berkontribusi pada penciptaan masyarakat yang adil, di mana setiap individu dapat hidup dengan

---

<sup>30</sup> A.M.Agus Santoso, Hukum, Moral dan Keadilan, Kencana, Jakarta: 2014, hlm.129

martabat dan keamanan, mengetahui bahwa hak-hak mereka akan dihormati dan dilindungi oleh hukum.

Jika ditinjau secara keseluruhan, prinsip ini menegaskan bahwa hukum harus menjadi alat untuk mencapai keadilan yang sejati, di mana setiap orang diperlakukan dengan hormat dan diberi kesempatan yang sama untuk membela hak-haknya dan memenuhi kewajibannya di hadapan hukum. Implementasi dari prinsip ini melibatkan upaya aktif untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam sistem hukum dan memastikan bahwa undang-undang dan kebijakan negara-negara menghormati dan melindungi hak-hak semua individu secara setara. Ini termasuk penegakan hukum yang tidak memihak, akses yang setara ke keadilan, dan perlindungan hukum yang sama bagi semua orang, yang semuanya penting untuk menciptakan masyarakat yang adil dan inklusif. Prinsip ini juga mendorong negara-negara untuk meninjau dan mereformasi hukum serta kebijakan yang diskriminatif, sehingga setiap individu dapat menikmati hak-hak mereka sepenuhnya dan hidup dengan martabat yang setara.

### **C. Pendekatan Non-Diskriminasi:**

Kebijakan dan Regulasi: Mengembangkan dan mengimplementasikan undang-undang yang melarang diskriminasi, Pelatihan dan Pendidikan: Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya non-diskriminasi melalui program pelatihan dan Pendidikan, Praktik Inklusif: Mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung keragaman dan inklusi dalam organisasi dan masyarakat.

## **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°23'16.7" S dan 117°9'32.5" E. Kota ini mencakup wilayah seluas sekitar 718 km<sup>2</sup> 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 Kotas 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 ditindatlanjuti 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 (*repressif 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.” Ucapan 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 jumhur ulama pengertian ibadah yaitu :

الْعِبَادَةُ تَشْمَلُ كُلَّ الْأَفْعَالِ الَّتِي يُحِبُّهَا 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 mengharapakan 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 لَأَزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا 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 يَعْضُنْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ 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 saudarinya 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 pekerjanya 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.

## **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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Lee Mita Nudiyana, Pelindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah Di Tinjau Dari Hukum Positif Dan Hukum Islam, 2019.
- Rahmawan J.Umar, Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, 2018.
- Tri Neneng Lilis Rahayu, Pelindungan Hukum Terhadap Hak Asasi Karyawan Untuk Melaksanakan Perintah Agama Dan Kepercayaannya Di Tempat Kerja (Studi Kasus Pt. Matahari Dept. Store, Tbkmalang Raya, 2019.
- Kahfi, Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurnal Jurisprudentie, Volume.3, Desember 2016.
- P. R. Aprillia, F. Hukum, and U. Warmadewa, "Pelindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di bandara i gusti ngurah rai bali," 2017.

- Siska Dwi Manda Sari, "Larangan Berjilbab dan Pekerja Perempuan," Fak. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit. Univ. Airlangga, pp. 1–9, 2014.
- R. Pedju, "PEMENUHAN PELINDUNGAN HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," *Lex Soc.*, vol. IV, no. 8, pp. 57–67, 2016.
- Wiyasha, I.B.M., 2007, *Akuntansi Manajemen untuk Hotel dan Restoran*, Yogyakarta: Andi Offset
- Ida Ayu Kade Werdika Damayanti, Solihin, Made Suardani, 2021, *Pengantar Hotel dan Restoran*, Purbalingga: Cv Eureka Media Aksara, hal.28
- Sulastiyono, Agus, 2011, *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Alfabeta: Bandung
- Dicky Sumarsono, C.H.A., 2014, *Dahsyatnya Bisnis Hotel di Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hal.17.
- Desi Giandini Kurniasari, Triyono, "Strategi Pemasaran melalui Analisis SWOT pada Azana Hotels & Resort Management di Surakarta", *Majalah Ekonomi dan Bisnis*, Nomor 1, (2021) hal 5.
- Artikel tentang daftar Jaringan Hotel di Indonesia, [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_jaringan\\_hotel](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_jaringan_hotel)
- Wikipedia. "Standard Operating Procedure." [https://en.wikipedia.org/wiki/Standard\\_operating\\_procedure](https://en.wikipedia.org/wiki/Standard_operating_procedure).
- Ir Imran Ilyas, et al (dkk), 2023, *Manajemen Strategi*, Pasaman Barat: Azka Pustaka
- Abu Al-Ghifari, 2005, *Jilbab Seksi*.Cet. II, Bandung: Media Qolbu, hlm. 38
- Kuntarto, "Konsep Jilbab dalam Pandangan para Ulama dan Hukum Islam," *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, (Juni, 2016) hal 39.
- Review Satu, 20 Februari 2023, *Pelarangan PKL Berhijab*, dalam <https://reviewsatu.com/2023/02/20/soal-pelarangan-pkl-berjilbab-begini-respons-gm-hotel/>

- Fatimah Apriliani, 2018, Konsep Hijab dala al-Qur'an, Doctoral dissertation: UIN Raden Intan Lampung, hal. 21
- M. Quraish Shihab, *Jilbab Pakaian Wanita Muslimah*, Cet. I, (Jakarta: Lentera Hati, 2004), hlm.1.
- Eman Sulaiman, M.Q, *Penampilanmu Cerminan Dirimu*, Vol.2004, ( No: 4), hlm.31.
- Yusuf Al-Qaradhawi, *Fadwa-fadwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insani Press. 1995), hlm. 425.
- Anton M. Muliono, dkk, *Op.cit*, hlm. 595.
- Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987), hal.25.
- M. Budiharjo, 2014, *Panduan Praktis Menyusun SOP*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Nashihin, H., Mafaza, N., & Haryana, M. O. (2021). Implementasi total quality management (tqm) perspektif teori edward deming, juran, dan crosby. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 41-49.
- Kalonio, E. R., Poputra, A. T., & Tirayoh, V. Z. (2017). Penerapan Manajemen Berbasis Aktivitas Untuk Meningkatkan Efisiensi Biaya Pada Whiz Prime Hotel Megamass Manado. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 12(2).
- Bawekes, N. G. V. (2024). *EVALUASI EFEKTIVITAS AKTIVITAS PENGENDALIAN KUALITAS PADA HOTEL HORISON DI JAYAPURA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- James A. Bardi, 1996, *Hotel Front Office Management*, Van Nostrand Reinhold : Jonh Wiley
- FAJARIANI, (2018) *ETNIS TIONGHOA DAN DISKRIMINASI* (Studi Komparatif Diskriminasi Terhadap Etnis Tionghoa Pada Rezim Orde Baru

Dan Pasca Orde Baru di Kota Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.

Liliweri, Alo. (2005). Dasar-Dasar Komunikasi Antar budaya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

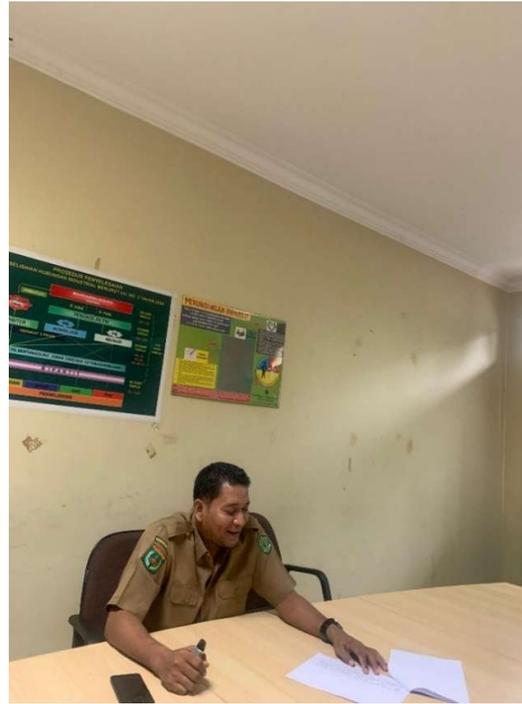
Kamus – [international.com/detination/?indonesia\\_word=non discrimination](http://international.com/detination/?indonesia_word=non%20discrimination).

Osgar S.Matombo, et.al Op. cit, Hal.16

A.M.Agus Santoso, Hukum, Moral dan Keadilan, Kencana, Jakarta: 2014, hlm.129

## LAMPIRAN

*Gambar 1 Dokumentasi 1*



Lampiran Kartu Bimbingan 1 1

	<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR</b> Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda, Kampus I UMKT Telp. (0541) 748511, Kode Wilayah 75124 Website : www.umkt.ac.id	
	Kode : <b>UMKT/FM/PIKs.38</b>	<b>KARTU KENDALI BIMBINGAN                  LAPORAN KARYA ILMIAH</b>

Kartu Bimbingan Laporan Karya Ilmiah  
 Nama Mahasiswa : Tiya Manikam Saragana  
 Program Studi : Si Hukum  
 Pembimbing : Fio Arif Pratomo, S.H., M.H., LLi  
 Judul Penelitian :

No	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1.	Senin, 25 September 2024	Pertemuan pertama membahas dan mengonfirmasi persiapan atas judul yang ingin diajukan.	
2.	Senin 2. 10-25	Pengajuan judul, skripsi, Acc judul	
3.	Selasa 31-10-25	Bab 1 Latar Belakang dan Rumusan masalah (LWH)	
4.	Kamis 7.11-25	Bab 1 dan Bab 2 / Kualifikasi	
5.	Senin 27-11-25	Bab 1 dan Bab 2 Acc Maju dalam Proposal /Dit ditawar	

6.	Kamis 7.12-24	Perubahan Pedoman dan Penyusunan draft wawancara ke objek penelitian, lanjut penelitian lapangan.	
7.	Kamis 15-5-24	Update Progress Penelitian lapangan dan lanjut ambil data ke dismatar Prov. Kaltim.	
8.	Kelu 15-6-24	Bimbingan draft wawancara untuk dismatar Prov.kaltim / Acc - lanjut penelitian	
9.	Senin 8. 7-24	Update progress penulisan paragraf hasil Penelitian /Revisi & Ekor	
10.	Selasa 9-7-24	Bimbingan isi-isi, keseluruhan	

\*) Setiap Konsultasi dan Bimbingan Laporan Karya Ilmiah kartu ini harus dibawa oleh mahasiswa  
 untuk diisi dan ditandatangani oleh masing-masing Dosen Pembimbing yang bersangkutan.

Mengetahui,  
 Ketua Program Studi  
  
**M. Nurcholish Alhadi, S.H., M.H.LL.**  
 NIDN.113129101

Menyetujui,  
 Dosen Pembimbing  
  
**(Fio Arif Pratomo, S.H., M.H.LL.)**  
 NIDN. 060019002

Lampiran Turnitin 1 1

**PELINDUNGAN HUKUM HAK  
BERIBADAH ATAS  
KEBEBEBASAN  
MENGUNAKAN HIJAB: STUDI  
KASUS INDUSTRI PERHOTELAN  
WILAYAH KOTA SAMARINDA**

*by Tendik Fakultas Hukum*

Submission date: 29-Jul-2024 02:15PM (UTC+0800)  
Submission ID: 2424209063  
File name: tya\_turnitin.pdf (422.74K)  
Word count: 13342  
Character count: 87378



27/07/24  
/

**PELINDUNGAN HUKUM HAK BERIBADAH ATAS KEBEBEBASAN  
MENGUNAKAN HIJAB: STUDI KASUS INDUSTRI PERHOTELAN  
WILAYAH KOTA SAMARINDA**

ORIGINALITY REPORT

<b>26%</b> SIMILARITY INDEX	<b>26%</b> INTERNET SOURCES	<b>13%</b> PUBLICATIONS	<b>%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id <small>Internet Source</small>	2%
2	ejournal.iainu-kebumen.ac.id <small>Internet Source</small>	2%
3	ejournal.umm.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
4	eprints.umsida.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
5	repository.ub.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
6	Henny Damaryanti, Sy. Abdullah Alkadrie, Annurdi Annurdi, "PEMENUHAN UPAH MINIMUM SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HAK KONSTITUSIONAL", JURNAL HUKUM MEDIA BHAKTI, 2020 <small>Publication</small>	1%
7	docplayer.info <small>Internet Source</small>	1%

## RIWAYAT HIDUP

### *Lampiran Riwayat Hidup 1*



**Tiya Manikam Sariayana**, Lahir di Kota Samarinda pada tanggal 2 Maret 2001. Penulis adalah anak ke4 dari 6 bersaudara yang beralamat di Jalan Awahab Syahranie Gang 3b Blok 10 dengan Nomor Rumah 63. Penulis mengawali Pendidikan di SDN 017 Samarinda pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 7 Samarinda pada tahun 2014 dan tamat pada tahun 2017. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Samarinda dan tamat pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan jurusan Hukum, dan selesai pada tahun 2024. Dalam perjalanan studi di perguruan tinggi, penulis pernah mengikuti organisasi kampus yaitu menjadi pengurus Koordinator Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di UMKT periode 2023 hingga Sekarang.