

---

## Analisis Hukum Terkait Lowongan Pekerjaan Yang Meminta Untuk Melepas Hijab

Dea Risqi Nuraini<sup>a</sup>, Arinto Nugroho<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia, Email: dea.22129@mhs.unesa.ac.id

<sup>b</sup> Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia, Email: arintonugroho@unesa.ac.id

---

### Article Info

---

#### Article History:

Received : 26-11-2024

Revised : 29-11-2024

Accepted : 25-05-2025

Published : 30-05-2025

---

#### Keywords:

Legal Analysis

Job Vacancy

Hijab

### Abstract

---

Wearing hijab for Muslim women is part of the expression of religious beliefs guaranteed by law. However, women wearing hijab currently still receive a lot of unfair treatment, one of which is in the field of Manpower. There are still companies that provide policies to their workers to remove the hijab. Some companies openly write the job requirement "Willing to take off the hijab" in job vacancies. This requirements is controversial because it has potential to violate human rights in term of religious freedom and also includes discriminations. The purpose of this study is to find out the provisions of Manpower laws and regulations in Indonesia regulating the existence of job vacancies that require the removal of the hijab as a requirement in worker recruitment and to find out what legal remedies workers can take if the company's policy requires the removal of the hijab. This study uses normative legal research methods, using a legislative approach and a conceptual approach. The results of the study show that the requirement to remove the hijab in job vacancies is a form of discrimination, which is contrary to the right of workers to practice their beliefs.

### Informasi Artikel

---

#### Histori Artikel:

Diterima : 26-11-2024

Direvisi : 29-11-2024

Disetujui : 25-05-2025

Diterbitkan : 30-05-2025

---

#### Kata Kunci:

Analisis Hukum

Lowongan Pekerjaan

Hijab

### Abstrak

---

Memakai hijab bagi perempuan Muslim merupakan bagian dari ekspresi keyakinan beragama yang dijamin oleh hukum. Namun, wanita berhijab saat ini masih banyak mendapat perlakuan yang tidak adil, salah satunya di bidang Ketenagakerjaan. Masih ditemukan perusahaan yang memberikan kebijakan kepada pekerjanya untuk melepas hijab. Beberapa perusahaan secara terang-terangan menuliskan persyaratan kerja "Bersedia untuk melepas hijab" dalam lowongan pekerjaan. Persyaratan ini menimbulkan perdebatan karena berpotensi melanggar hak asasi manusia dalam hal kebebasan beragama dan juga termasuk dalam diskriminasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur terkait adanya lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja dan untuk mengetahui upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan pekerja jika kebijakan perusahaan meminta untuk melepas hijab. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persyaratan untuk melepas hijab dalam lowongan pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi, yang bertentangan dengan hak pekerja untuk menjalankan keyakinannya.

---

## PENDAHULUAN

Bekerja telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam hidup manusia. Tujuan dari bekerja sendiri adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia adalah sandang, pangan, dan papan.<sup>1</sup> Kebutuhan manusia timbul karena adanya tuntutan fisik dan psikologis untuk mencapai kehidupan yang layak. Hal ini membuat kebutuhan hidup menjadi beragam dan manusia cenderung tidak mudah merasa puas. Dengan adanya kebutuhan yang beragam tersebut, manusia berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Di Indonesia, kualifikasi untuk melamar pekerjaan sangat beragam. Mulai dari umur, jenis kelamin, ras, disabilitas, kemampuan intelektual, identitas budaya, kemampuan fisik, dan agama.<sup>2</sup> Dalam konteks global yang semakin beragam, kebijakan ketenagakerjaan telah menyentuh aspek identitas pribadi, seperti penampilan menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Salah satunya terkait dengan tata busana seseorang. Menerapkan etika berbusana dalam kehidupan manusia perlu memahami bagaimana kondisi lingkungannya, budaya, serta waktu pemakaiannya.<sup>3</sup> Etika berbusana seseorang dapat juga dilandaskan dari agama yang dianut. Misalnya seperti agama Islam yang memberikan aturan dan etika berpakaian yang harus dipahami dan diamalkan, contohnya seperti wanita muslim wajib menggunakan hijab. Indonesia merupakan salah satu negara dengan mayoritas penduduk Islam terbanyak di dunia.<sup>4</sup> Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa terdapat lebih dari 207 juta muslim di Indonesia per tahun 17 Mei 2024.<sup>5</sup> Maka dari itu, banyak ditemukan perempuan berhijab di Indonesia. Dalam Islam, memakai hijab merupakan bagian dari ibadah yang disyariatkan. Menutup aurat bagi seorang muslimah adalah suatu kewajiban yang termaktub dalam Al Quran.<sup>6</sup> Banyak alasan

---

<sup>1</sup> S.Pd. Dewi Yulianti, "HUBUNGAN KONSEP GEOGRAFI DENGAN PENGEMBANGAN USAHA KONVEKSI SERTA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA CILAME KECAMATAN KUTAWARINGIN KABUPATEN BANDUNG," *Jurnal GEOAREA* 1 (2018): 27, <https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/Geoarea/article/view/89>.

<sup>2</sup> Syenni Neisyia Aurelia Malabar, Ariel, "Diskriminasi Terhadap Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional," *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 1 (2023): 3, <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>.

<sup>3</sup> Husnul Nadhira dan Fitriana, "DESAIN BUSANA KERJA UNTUK KARYAWATI BANK SYARI'AH DI BANDA ACEH," *JURNAL ILMIAH MAHASISWA PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA* 6, no. 3 (2021): 2, <https://jim.usk.ac.id/pkk/article/viewFile/19576/8947>.

<sup>4</sup> Benny Sultan, "THE CONTRIBUTIONS OF ISLAMIC AND INSTITUTIONS TO MODERN INDONESIAN," *Pagaruyuang Law Journal* 7 (2023): 1, <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/pagaruyuang/article/viewFile/4567/3252>.

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, "Agama Di Indonesia, 2024," Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2024, <https://samarindakota.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzI0IzE=/agama-di-indonesia-2024.html>.

<sup>6</sup> Ahmad Mashudi, "Konsep Hijab Dalam Alquran," *Al-Kauniah Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir* 3 (2022): 16, <https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/alkauniah/article/view/872/675>.

bagi seseorang memilih untuk berhijab, tidak hanya didasarkan karena ingin mematuhi perintah agama saja, namun juga karena hal lain seperti bentuk perlindungan diri dari perhatian yang tidak diinginkan dan membantu menjaga privasi.

Namun, wanita yang menggunakan hijab sering kali mendapat beberapa perlakuan yang tidak adil di berbagai sektor kehidupan, salah satunya di sektor ketenagakerjaan. Banyak permasalahan terkait ketidakadilan terhadap wanita berhijab terjadi di banyak negara, salah satunya di Indonesia. Permasalahan seperti permintaan dari beberapa perusahaan yang mengharuskan pelamar kerja untuk melepas hijab sebagai salah satu syarat untuk diterima dalam posisi tertentu. Permintaan semacam ini tidak hanya menimbulkan kontroversi dalam hal kebebasan beragama dan hak asasi manusia tetapi juga memunculkan permasalahan hukum yang signifikan. Meskipun banyak perusahaan berkomitmen pada prinsip keberagaman, kebijakan semacam ini sering kali menciptakan stigma dan ketidakadilan. Hijab sebagai bagian integral dari identitas religius dan budaya wanita Muslim, sering kali menjadi pusat perhatian dalam diskusi mengenai diskriminasi dan hak-hak pekerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak untuk menjalankan agama dengan bebas. Berdasarkan Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 telah dijelaskan 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, menyakini kepercayaan sesuai dengan hati nuraninya”. Pasal ini memberikan jaminan hak asasi manusia yang luas, meliputi kebebasan beragama, memilih pekerjaan dan pendidikan, serta hak untuk menetap atau meninggalkan Negara. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.<sup>7</sup> Selain pada aspek hukum nasional, hukum internasional juga telah mengatur terkait hak untuk kebebasan dari diskriminasi berbasis agama. Hal tersebut terdapat pada pasal 18 ayat (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) atau Konvensi Internasional tentang Hak Sipil dan Politik yang mengatur tentang kebebasan untuk menganut agama atau kepercayaan sesuai pilihannya, dan kebebasan baik secara individu maupun bersama-sama

---

<sup>7</sup> “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.

dengan orang lain, di muka umum maupun tertutup, untuk menjalankan agama atau kepercayaannya dalam ibadah, ketaatan, pengamalan, dan pengajaran.<sup>8</sup> Dalam hal ini, peraturan dan pedoman internasional dapat memberikan kerangka untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan yang meminta pelamar kerja untuk melepas hijab saat bekerja.

Namun, implementasi dan penegakan hak-hak ini sering kali menghadapi tantangan, terutama ketika kebijakan perusahaan tampak tidak sejalan dengan aturan hukum yang ada. Hal ini dapat dilihat pada lowongan pekerjaan yang diterbitkan oleh Conato Bakery Bondowoso.

Gambar 1. Iklan Lowongan Pekerjaan Conato Bakery Bondowoso.

**LOWONGAN PEKERJAAN**

Conato bakery membuka kesempatan kpd anda untuk bergabung bersama kami dibagian:

• **CAFE**

**Kualifikasi :**

- Wanita
- Belum menikah (usia max 23th)
- Minimal lulusan SMA/SMK sederajat
- Berpenampilan menarik
- Jujur, sopan, disiplin & bertanggung jawab
- Ramah & komunikatif
- Bisa bekerja secara tim
- Bersedia membuka hijab

Lowongan tersebut untuk penempatan Bondowoso

Scan lamaran & berkas anda, kemudian kirim hanya melalui email:  
bakeryconato019@gmail.com

**TIDAK MENERIMA LAMARAN DI OUTLET**

Wajib disertakan dalam Email:

- CV/riwayat hidup
- Pas foto terbaru 4x6
- FC KTP
- SKCK
- FC KK
- Scan ijazah terakhir

**Lamaran dikirim paling lambat : 18 Juli 2024**

Panggilan interview melalui via WhatsApp, pastikan nomer yang dicantumkan dapat terhubung dengan

Diakses pada tanggal 14 September 2024 :  
<https://jatim.times.co.id/news/berita/28d4pqybex/Buka-Lowongan-dengan-Syarat-Siap-Buka-Hijab-Toko-Roti-di-Bondowoso-Jadi-Sorotan>

Pada iklan lowongan pekerjaan di atas membuka kesempatan untuk bergabung bersama Conato Bakery Bondowoso di bagian cafe dan di dalam lowongan pekerjaan tersebut terdapat persyaratan dengan frasa “Bersedia membuka hijab”. Bagian Cafe dalam iklan informasi lowongan pekerjaan tersebut juga tidak dijelaskan secara rinci tentang deskripsi pekerjaan yang

<sup>8</sup> “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 12 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK SIPIL DAN POLITIK),” n.d.

harus dilakukan, apakah pekerjaan tersebut berkaitan dengan produk-produk non halal atau tidak, sehingga alasan apa yang mengharuskan calon pekerjanya untuk melepas hijab. Pekerjaan dalam cafe dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti *General Manager* cafe yang bertugas dalam mengawasi keadaan umum cafe, mengurus karyawan, memperhatikan ketersediaan bahan baku, *supplier*, kelengkapan semua peralatan dapur, dan bertanggung jawab terkait kesejahteraan karyawan. Chef bertugas dalam persiapan, pengelolaan, memasak makanan, dan membuat minuman di dapur. Barista bertugas dalam mengolah kopi menjadi minuman khas cafe. Resepsionis bertugas dalam menyambut tamu dan mempersilahkan tamu menempati tempat duduk yang sesuai. Pelayan cafe bertugas dalam melayani pelanggan yang datang, mencatat dan mengantarkan pesanan. Kasir bertanggung jawab atas transaksi setelah semua pesanan terpenuhi. *Dishwater* bertugas dalam mencuci alat makan dan minum serta perlengkapan dapur.<sup>9</sup> Conato Bakery sendiri merupakan Dengan tidak dijelaskannya deskripsi pekerjaan dalam informasi lowongan pekerjaan tersebut, akan membuat ambigu bagi para pelamar dan nantinya dapat menimbulkan perdebatan di kalangan masyarakat. Iklan lowongan pekerjaan Conato Bakery Bondowoso ini beredar di beberapa grup media sosial pada tanggal 7 Juli 2024 dan menyebabkan beberapa warga Bondowoso geram, mereka menilai iklan lowongan pekerjaan ini tidak etis dan diskriminatif. Postingan lowongan pekerjaan tersebut juga ditanggapi oleh Pj Bupati Bondowoso, Bambang Soekwanto. KH Asy' Ari Fasya, Ketua MUI Kabupaten Bondowoso juga memberikan surat peringatan kepada pemilik Conato Bakery Bondowoso. Pihak Conato Bakery Bondowoso meminta maaf dan memberikan klarifikasi bahwa telah men-*take down* iklan lowongan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pernyataan admin yang pertama kali memposting informasi lowongan pekerjaan tersebut menjelaskan bahwa terdapat kesalahan dalam penyampaian persyaratan dalam lowongan pekerjaan, untuk bagian *floor line* menggunakan seragam yang telah disediakan manajemen, namun untuk bagian non *floor line*, seperti gudang, dapur, dan sebagainya boleh menggunakan hijab sesuai keyakinan masing-masing.

Pada setiap perusahaan pastinya memiliki aturan busana tersendiri bagi para pekerjanya, namun aturan ini harus didasarkan pada alasan yang jelas dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hal ini dikarenakan Indonesia merupakan bangsa yang majemuk, terdiri dari berbagai agama, ras, dan suku. Maka dari itu, sebagai

---

<sup>9</sup> Ardy, "Jenis-Jenis Pekerjaan Di Cafe," Myrobin.id, 2020, <https://myrobin.id/untuk-pekerja/jenis-pekerjaan-di-cafe/>.

pemberi kerja harus mempertimbangkan kualifikasi lowongan pekerjaan yang tidak diskriminatif. Adanya lowongan pekerjaan di Conato Bakery Bondowoso ini membuat keresahan di masyarakat. Persyaratan untuk “Bersedia membuka hijab” dinilai diskriminatif terhadap wanita muslim. Maka dari itu, perlu dikaji lebih dalam terkait legalitas persyaratan membuka hijab dalam proses rekrutmen pekerja dan kesesuaiannya dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan rumusan masalah yaitu 1) Bagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur terkait adanya lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja? 2) Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika kebijakan perusahaan meminta untuk melepas hijab?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang mengkaji kaidah serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini, atau dengan kata lain, pendekatan perundang-undangan. Melalui pendekatan tersebut, peneliti akan memperoleh informasi dari berbagai sudut pandang mengenai isu yang akan dicari jawabannya.<sup>10</sup> Metode ini digunakan karena penulis ingin mengkaji permasalahan terkait lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab. Dimana hal ini dianggap bertentangan dengan konsep Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini juga dianggap diskriminasi terhadap kaum perempuan muslim. Bagi umat muslim, hijab adalah suatu kewajiban yang sudah diperintahkan Tuhan dalam Al Quran. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 juga telah menjelaskan terkait hak dalam memeluk agamanya, memilih pekerjaan, pendidikan, tempat tinggal di wilayah negara, meninggalkan atau kembali, dan juga memiliki kebebasan dalam menyatakan pikiran dan sikap, dan juga meyakini kepercayaan sesuai hati nuraninya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pendekatan yang digunakan dalam mengerjakan penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu

---

<sup>10</sup> M.Hum Dr. Muhaimin, SH., “Metode Penelitian Hukum,” in *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 54.

hukum yang sedang diteliti. Bahan hukum yang peneliti gunakan terdiri dari bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara, bahan hukum sekunder terdiri atas; buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan bahan non hukum adalah bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, ensiklopedia umum.<sup>11</sup> Terdapat artikel yang sama dengan penulis yaitu Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja yang diteliti oleh Reva Damayanti pada edisi vol 9 No 3 Juli 2022. Perbedaan artikel penulis dengan artikel Reva Damayanti adalah fokus permasalahan. Artikel Reva Damayanti membahas tentang persyaratan berpenampilan menarik dalam iklan lowongan pekerjaan sedangkan artikel penulis membahas persyaratan bersedia melepas hijab dalam iklan lowongan pekerjaan.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN 1**

### **Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia Mengatur Terkait Adanya Lowongan Pekerjaan Yang Meminta Untuk Melepas Hijab Sebagai Persyaratan Dalam Rekrutmen Pekerja**

Penerapan syarat dalam proses rekrutmen kerja adalah salah satu tahapan yang umum dilakukan oleh perusahaan untuk menyaring calon pekerja yang memenuhi kriteria tertentu. Persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut biasanya dijabarkan dalam suatu lowongan pekerjaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia lowongan berasal dari kata “lowong” yang artinya kosong, terluangnya suatu posisi jabatan yang kosong sehingga bisa ditempati oleh seseorang. Jadi, lowongan pekerjaan adalah posisi kosong yang tersedia dalam suatu perusahaan, yang dapat diisi oleh seseorang untuk bekerja.<sup>12</sup> Persyaratan dalam lowongan pekerjaan tersebut mencakup beberapa aspek, mulai dari latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja hingga persyaratan lain yang dianggap relevan dengan posisi

---

<sup>11</sup> M.Hum Dr. Muhaimin, SH., “Metode Penelitian Hukum,” in *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 60.

<sup>12</sup> Ardiansyah Purnomo, “SISTEM INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN WILAYAH KARESIDENAN MADIUN BERBASIS WEB,” *UTY Open Access*, 2019, [https://eprints.uty.ac.id/3567/1/Naskah\\_Publikasi-Ardiansyah\\_Purnomo-3125111238.pdf](https://eprints.uty.ac.id/3567/1/Naskah_Publikasi-Ardiansyah_Purnomo-3125111238.pdf).

yang ditawarkan. Di Indonesia, masih banyak ditemukan beberapa persyaratan yang diajukan dalam lowongan pekerjaan memicu kontroversi karena dianggap melanggar prinsip-prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia. Salah satu contoh yang kerap menimbulkan perdebatan adalah permintaan bagi calon pekerja perempuan untuk melepas hijab sebagai syarat diterima bekerja. Fenomena ini tidak hanya menjadi sorotan di kalangan masyarakat, tetapi juga menimbulkan pertanyaan terkait kesesuaiannya menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbanyak di dunia, maka tidak heran jika banyak ditemukan perempuan muslim yang memakai hijab di Indonesia. Agama Islam mewajibkan perempuan muslim untuk memakai hijab, hal ini karena perintah memakai hijab sudah di jelaskan dalam Al Quran Surah Al Ahzab ayat 59 yang menjelaskan bahwa Allah memerintahkan pada nabi Muhammad SAW untuk menyeru kepada istri-istri, anak-anak perempuan, dan istri-istri orang mukmin agar menutup seluruh tubuhnya dengan jilbab.<sup>13</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hijab adalah dinding yang membatasi sesuatu dengan yang lain, dinding yang membatasi hati manusia dan Allah. Hijab berasal dari kata *hajaba* yang artinya menutup, menyendirikan, memasang tirai, menyembunyikan, membentuk perhiasan, hingga memakai topeng.<sup>14</sup> Dalam hal ini yang dimaksud adalah “jilbab”. Dalam ajaran Islam, hijab tidak hanya terbatas pada penggunaan jilbab, tetapi juga mencakup penampilan dan perilaku sehari-hari yang sesuai dengan syariat agama Islam. Penggunaan hijab bagi perempuan Muslim bukan hanya sekadar pilihan busana, tetapi merupakan bagian dari ekspresi keyakinan beragama yang dijamin oleh hukum. Di Indonesia, penggunaan hijab bagi perempuan Muslim merupakan bagian dari hak kebebasan beragama yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945. Hal tersebut diuraikan pada Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 telah dijelaskan 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, menyakini kepercayaan sesuai dengan hati nuraninya”. Pasal ini memberikan jaminan hak asasi manusia yang luas, meliputi kebebasan memeluk agama dan beribadah sesuai keyakinannya, memilih pekerjaan dan pendidikan, serta hak untuk menetap atau meninggalkan

---

<sup>13</sup> Moh. Toyyib, “KAJIAN TAFSIR AL-QUR’AN SURAH AL-AHZAB AYAT 59 (Studi Komparatif Tafsir Al Misbah Dan Tafsir – Tafsir Terdahulu),” *Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam Al-Ibrah* 3, no. 1 (2018): 8, <https://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/view/41>.

<sup>14</sup> Yahya Nikmad Nobisa, “Penggunaan Hijab Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Keagamaan Siswi MAN Kupang,” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2021): 3, <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jipend/article/download/524/367/>.

Negara. Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 juga menjelaskan bahwa “hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun”. Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 juga menjelaskan bahwa “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Hak untuk memeluk agama juga dijelaskan pada Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menjelaskan bahwa “Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu”. Adanya lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja merupakan suatu perlakuan diskriminasi berbasis agama yang melanggar hak asasi manusia, karena memakai hijab adalah salah satu ekspresi dalam ketaatan wanita muslim dalam menjalankan perintah Allah yaitu kewajiban dalam menutup aurat, dimana menutup aurat termasuk menjalankan ibadah. Pengertian diskriminasi sendiri telah dijelaskan pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menjelaskan bahwa “diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”. Maka demikian, syarat yang tercantum pada lowongan pekerjaan untuk melepas hijab telah bertentangan dengan Pasal 28E ayat (1) dan 28I ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, karena telah melanggar hak konstitusional seseorang untuk mengekspresikan keyakinan agamanya sebagai wanita Muslim yaitu dengan memakai hijab dan hal ini termasuk dalam bentuk diskriminatif terhadap wanita muslim.

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki fokus yang sangat penting dalam melindungi hak-hak pekerja. Salah satu bagian penting yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminasi.

Diskriminasi dalam konteks ketenagakerjaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, misalnya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, status sosial, ataupun latar belakang politik atau pandangan hidup seseorang. Tindakan diskriminatif ini dapat mengarah pada perlakuan yang tidak adil, seperti pembatasan kesempatan kerja, pemberian upah yang tidak setara, atau pemberhentian hubungan kerja tanpa alasan yang jelas. Perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminasi dapat dilihat pada konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, dijelaskan juga pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Maksud dari pasal ini adalah setiap individu mempunyai hak atas kesempatan yang adil untuk mendapatkan pekerjaan tanpa dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak relevan seperti suku, agama, ras, gender, pandangan politik, atau status sosial. Dalam proses rekrutmen dan penerimaan kerja tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil atau diskriminatif terhadap siapapun, dan setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk mendapat pekerjaan berdasarkan kualifikasi dan kemampuannya termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selain itu, diatur juga pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Maksud dari pasal ini adalah pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Indonesia merupakan anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organization (ILO). Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa. ILO mengatur tentang diskriminasi pada dunia kerja, hal tersebut tertuang dalam konvensi ILO pada Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 11 Concerning Dsicrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan) yang menyatakan menjelaskan tentang istilah

diskriminasi yang menyatakan bahwa “setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”.<sup>15</sup> Adanya lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja ini termasuk dalam perbuatan yang melanggar hak-hak pekerja dari segi kebebasan beragama dan juga termasuk dalam perbuatan diskriminatif. Dengan adanya lowongan pekerjaan tersebut juga dapat menimbulkan suatu pembatasan secara langsung atau tidak langsung terhadap pelamar kerja wanita Muslim yang memakai hijab, hal tersebut akan berdampak pada kurangnya kesempatan untuk memperoleh pekerjaan bagi wanita Muslim yang memakai hijab.

Perusahaan yang memberikan persyaratan dalam lowongan pekerjaan untuk melepas hijab telah melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena telah melakukan perbuatan yang diskriminatif terhadap pelamar kerja wanita Muslim yang berhijab. Terdapat beberapa sanksi administratif yang dapat dilayangkan kepada perusahaan yang terbukti melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara atau sebagian seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Hal ini tertuang pada Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika melihat dari iklan lowongan pekerjaan di Conato Bakery Bondowoso tersebut, dijelaskan bahwa membuka lowongan pekerjaan di bagian cafe. Beberapa pekerjaan di bagian cafe dibagi menjadi beberapa jenis, seperti *General Manager* cafe yang bertugas dalam mengawasi keadaan umum cafe, mengurus karyawan, memperhatikan ketersediaan bahan baku, *supplier*, kelengkapan semua peralatan dapur, dan bertanggung jawab terkait kesejahteraan karyawan. Chef bertugas dalam persiapan, pengelolaan, memasak makanan, dan membuat minuman di dapur. Barista bertugas dalam mengolah kopi menjadi minuman khas cafe. Resepsionis bertugas dalam menyambut tamu dan mempersilahkan tamu menempati tempat duduk yang sesuai. Pelayan cafe bertugas dalam melayani pelanggan yang datang, mencatat dan mengantarkan pesanan. Kasir bertanggung jawab atas transaksi setelah semua

---

<sup>15</sup> Indonesia, “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan)” (1999).

pesanan terpenuhi. *Dishwater* bertugas dalam mencuci alat makan dan minum serta perlengkapan dapur.. Namun, dalam iklan lowongan pekerjaan di Conato Bakery Bondowoso tidak dijelaskan secara spesifik pekerjaan di bagian cafe tersebut termasuk ke dalam jenis pekerjaan mana. Apabila adanya syarat untuk melepas hijab ini adalah sebagai bentuk dari keamanan dan keselamatan kerja, misalnya seperti bagian dapur sebagai chef, jika memakai hijab yang longgar dan panjang dapat menimbulkan risiko tersangkut atau terkena percikan api saat memasak sehingga dapat membahayakan pekerja, dan meningkatkan risiko kecelakaan. Namun alasan ini tidak sepenuhnya relevan jika terdapat risiko yang berkaitan dengan penggunaan hijab. Banyak pekerja di perusahaan *food and beverage* memakai hijab yang lebih aman, seperti hijab yang lebih ketat atau menggunakan penutup kepala yang disesuaikan dengan standar keselamatan. Namun, apabila alasan dari adanya syarat “Bersedia melepas hijab” di Conato Bakery Bondowoso ini didasarkan karena standar seragam tertentu yang sudah disediakan oleh perusahaan, maka alasan ini dapat dianggap sebagai bentuk diskriminatif jika tidak mempertimbangkan kebebasan beragama. Mengingat bahwa memakai hijab merupakan perintah agama Islam yang telah termaktub dalam Al Quran dan merupakan bagian dari ekspresi ketaatan dalam menjalankan perintah agama bagi perempuan Muslim. Apabila terdapat suatu lowongan pekerjaan, atau aturan dari perusahaan yang meminta untuk melepas hijab tanpa alasan yang jelas dan relevan dengan pekerjaan maka hal ini dapat melanggar hak kebebasan beragama yang dijamin oleh konstitusi Indonesia, dan hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminatif karena memberikan pembatasan bagi calon karyawannya dalam hal kebebasan beragama yaitu memakai hijab.

Berdasarkan pernyataan admin yang pertama kali memposting informasi lowongan pekerjaan Conato Bakery Bondowoso tersebut menjelaskan bahwa terdapat kesalahan dalam penyampaian persyaratan dalam lowongan pekerjaan tersebut, bahwa untuk bagian floor line menggunakan seragam yang telah disediakan manajemen, namun untuk bagian non floor line, seperti gudang, dapur, dan sebagainya boleh menggunakan hijab sesuai keyakinan masing-masing<sup>16</sup>, adanya pernyataan tersebut masih kurang tepat untuk dijadikan alasan. Meskipun telah melakukan klarifikasi, meminta maaf, dan *men-take down* iklan lowongan pekerjaan tersebut, namun kebijakan ini menunjukkan kurangnya sensitivitas Pihak Conato Bakery

---

<sup>16</sup> Mustopa, “Ada Persyaratan Lepas Hijab, Lowongan Kerja Toko Roti Dikecam Warga Bondowoso,” Ketik.co.id, 2024, <https://ketik.co.id/berita/ada-persyaratan-lepas-hijab-lowongan-kerja-toko-roti-dikecam-warga-bondowoso>.

Bondowoso terhadap kebebasan beragama. Persyaratan awal yang meminta kandidat untuk membuka hijab adalah hal yang salah, hal ini dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi, karena hijab adalah bagian dari keyakinan agama yang tidak bisa dipisahkan dari sebagian perempuan Muslim. Apabila Conato Bakery Bondowoso beralasan bahwa seragam di area *floor line* bertujuan untuk keselamatan kerja (misalnya, terkait dengan penggunaan mesin yang berbahaya), maka hal ini dapat dipertimbangkan sebagai alasan yang valid. Namun, hal ini harus dijelaskan secara jelas dalam kebijakan, dan alternatif seperti hijab khusus (hijab yang lebih ketat atau seragam yang bisa dipadukan dengan hijab) yang harus dipertimbangkan. Meskipun pihak Conato Bakery Bondowoso telah melakukan klarifikasi, tetapi kebijakan yang menyatakan bahwa bagian *floor line* memakai seragam khusus yang disediakan manajemen ini masih ambigu, karena pihak Conato Bakery Bondowoso tidak menjelaskan secara jelas terkait pemakaian seragam tersebut boleh memakai hijab atau tidak. Pihak Conato Bakery Bondowoso hanya menjelaskan untuk bagian non *floor line*, seperti gudang, dapur, dan sebagainya boleh menggunakan hijab sesuai keyakinan masing-masing. Jika bagian *floor line* tetap diminta untuk membuka hijab karena mengikuti standar seragam dari perusahaan, maka tindakan ini dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi berbasis agama. Dapat disimpulkan bahwa iklan lowongan pekerjaan yang diterbitkan oleh Conato Bakery Bondowoso yang di dalamnya terdapat frasa “Bersedia membuka hijab” ini telah bertentangan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan termasuk dalam perbuatan diskriminatif terhadap pelamar kerja wanita muslim yang berhijab. Pihak Conato Bakery Bondowoso harus lebih berhati-hati dalam membuat iklan lowongan pekerjaan, adanya klarifikasi yang diberikan setelah adanya protes dari banyak warga di Bondowoso ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih reaktif daripada proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pihak Conato Bakery Bondowoso harus lebih memperhatikan lagi terkait dengan keberagaman keyakinan calon karyawan maupun karyawannya.

Ketentuan mengenai informasi lowongan pekerjaan diatur pada Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa :

“Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. Jumlah lowongan pekerjaan;
- b. Jenis pekerjaan;

- c. Jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
- d. Tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
- e. Upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
- f. Jenis kelamin dan usia;
- g. Pendidikan dan/atau kompetensi kerja;
- h. Jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja”.<sup>17</sup>

Berdasarkan ketentuan di atas, terlihat bahwa Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja tidak mengatur ketentuan mengenai penampilan fisik atau tata busana bagi calon pekerja. Ketentuan ini hanya mengatur aspek yang berkaitan dengan aspek profesional seperti pekerjaan, syarat jabatan, dan kompensasi yang diberikan. Ketentuan ini seharusnya menjadi dasar atau rujukan bagi setiap perusahaan untuk membuat iklan lowongan kerja. Meskipun Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja telah mengatur secara rinci tentang informasi yang harus dicantumkan dalam lowongan pekerjaan, masih banyak perusahaan yang memberikan persyaratan tambahan bagi pelamar kerja. Syarat tambahan tersebut dibuat karena beberapa alasan, tergantung dengan kebijakan internal standar tertentu yang ingin perusahaan terapkan kepada karyawan, seperti kebijakan penampilan, kebijakan penggunaan seragam, atau kebijakan lain yang mengatur terkait tata cara kerja perusahaan tersebut. Kebijakan tersebut juga disesuaikan dengan standar, budaya kerja, dan kebutuhan spesifik perusahaan yang tidak tercakup dalam ketentuan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja sehingga membutuhkan kemampuan, keahlian khusus, atau persyaratan lain, contohnya memiliki kemampuan berbahasa asing tertentu seperti Jepang atau Mandarin jika ingin melamar di perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan bahasa asing seperti Jepang atau Mandarin, kriteria penampilan fisik seperti bersedia memakai jilbab bagi yang ingin bekerja di badan usaha yang bergerak di bidang penjualan jilbab, kemampuan komunikasi atau keterampilan interpersonal yang baik misalnya bekerja di sektor perhotelan yang memerlukan staff yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk menghadapi tamu. Beberapa perusahaan

---

<sup>17</sup> Indonesia, “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja” (2016).

juga memberikan syarat tambahan seperti sertifikasi tertentu (sertifikasi profesi, sertifikasi ISO), memiliki pengalaman minimal beberapa tahun di bidang yang sama, persyaratan usia tertentu. Menambahkan kualifikasi di luar ketentuan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja memang dapat membantu perusahaan menyaring calon karyawan yang tepat, namun hal ini juga berpotensi membawa risiko hukum, terutama jika syarat tambahan tersebut bersifat diskriminatif. Contohnya seperti pada iklan lowongan pekerjaan Conato Bakery Bondowoso di bagian Cafe yang memberikan persyaratan tambahan untuk “Bersedia membuka hijab”. Persyaratan ini tidak di atur dalam Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Persyaratan ini berkaitan dengan penampilan atau aturan busana bagi calon karyawan di Conato Bakery Bondowoso. Dalam iklan lowongan tersebut tidak dijelaskan alasan mengapa calon karyawan atau kandidat yang terpilih diminta untuk melepas hijab. Seharusnya pihak Conato Bakery memberikan alasan yang spesifik terkait adanya persyaratan untuk melepas hijab tersebut ke dalam iklan lowongan pekerjaan yang telah dibuat, apakah pekerjaan di bagian cafe akan bersangkutan dengan makanan tidak halal, atau demi keselamatan kerja, atau memang karena budaya dan aturan seragam dari perusahaan.

Maka dari itu, ketentuan “Bersedia melepas hijab” dalam iklan lowongan di Conato Bakery Bondowoso tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Oleh karena itu, Conato Bakery Bondowoso seharusnya memberikan solusi alternatif daripada meminta karyawan untuk melepas hijab.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2**

### **Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Kebijakan Perusahaan Meminta Untuk Melepas Hijab**

Diskriminasi di tempat kerja, termasuk yang berkaitan dengan kewajiban melepas hijab sebagai syarat dalam perekrutan pekerja, telah menjadi isu penting yang banyak dibahas di berbagai negara, termasuk Indonesia. Hijab merupakan bagian dari identitas agama dan keyakinan seseorang yang diakui sebagai hak pribadi yang dilindungi oleh konstitusi dan undang-undang. Meskipun demikian, terdapat beberapa perusahaan atau pemberi kerja yang

masih menerapkan persyaratan agar pekerja tidak mengenakan hijab saat diterima dalam posisi tertentu. Fenomena ini telah menimbulkan pertanyaan serius terkait hak asasi manusia, kebebasan beragama, dan praktik diskriminasi dalam dunia ketengakerjaan. Menurut Undang-Undang Dasar 1945, setiap warga negara dijamin kebebasan dalam menjalankan agama dan keyakinannya. Oleh karena itu, menetapkan aturan agar pekerja melepas hijab sebagai syarat dalam rekrutmen kerja berpotensi dalam melanggar hak-hak dasar tersebut. Maka dari itu, penting untuk memahami upaya hukum yang dapat dilakukan oleh individu yang merasa dirugikan atas adanya ketentuan tersebut. Upaya hukum tersebut mencakup beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh pekerja yang merasa keberatan atas adanya kebijakan perusahaan yang meminta untuk melepas hijab. Upaya hukum tersebut juga mencakup upaya untuk mendorong perubahan kebijakan perusahaan agar lebih inklusif dan menghormati hak-hak keberagaman agama di tempat kerja. Upaya hukum tersebut dapat dilakukan dengan non litigasi maupun litigasi sebagai berikut :

#### 1. Melakukan Perundingan Bipartit

Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah proses perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>18</sup> Dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, wajib untuk mengupayakan perundingan bipartit terlebih dahulu secara musyawarah hingga mufakat. Hal ini tertuang dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila pekerja merasa keberatan dengan adanya persyaratan untuk melepas hijab yang merupakan bagian dari kebijakan perusahaan, maka pekerja dapat melakukan perundingan kepada pengusaha untuk mencari solusi terkait adanya kebijakan untuk melepas hijab ini. Pekerja dapat menanyakan alasan yang jelas kepada pengusaha mengenai adanya kebijakan untuk melepas hijab tersebut. Pekerja dapat memberikan argumen-argumen yang berkaitan bahwa memakai hijab adalah hak kebebasan beragama yang dilindungi Undang-Undang Dasar 1945. Perundingan ini bertujuan untuk mencari jalan tengah. Dengan adanya perundingan ini, diharapkan perusahaan dapat merevisi kebijakan untuk melepas hijab tersebut sehingga tidak menimbulkan kebijakan yang bersifat diskriminatif bagi pekerja maupun calon pekerja. Perusahaan diharapkan mampu dalam

---

<sup>18</sup> Muhammad Ramdhan Hananto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)," *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 3, <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/2047>.

menyesuaikan aturan seragam kerja tanpa melanggar hak-hak pekerja.

## 2. Melakukan Mediasi

Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa di mana pihak-pihak yang berselisih melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan secara damai dengan bantuan pihak ketiga netral yaitu mediator. Hal ini tertuang dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi merupakan upaya hukum non litigasi. Mediator akan membantu pihak-pihak yang berselisih (pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha) untuk mencari solusi bersama secara damai, tanpa melalui proses pengadilan. Apabila perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak menghasilkan kesepakatan, maka pekerja dapat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Pengajuan ini harus disertai bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun tidak menghasilkan kesepakatan. Dinas Ketenagakerjaan akan menunjuk seorang mediator hubungan industrial yang berwenang dan netral untuk menangani kasus perusahaan yang memiliki kebijakan untuk melepas hijab bagi pekerjanya. Mediator bertugas dalam hal memfasilitasi komunikasi dan membantu kedua belah pihak menemukan solusi yang adil. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi mengedepankan musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan, akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, disaksikan oleh Mediator, dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh Akta Bukti Pendaftaran.

## 3. Melaporkan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) adalah yang berfungsi melaksanakan pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi hak asasi manusia, termasuk hak dalam kebebasan beragama. Apabila terdapat sebuah iklan lowongan pekerjaan, atau perusahaan yang memiliki kebijakan untuk meminta melepas hijab bagi calon karyawan atau karyawannya tanpa adanya alasan yang jelas, dan mengarah pada perbuatan melawan peraturan perundang-undangan, maka dapat mengajukan laporan ke Komnas HAM untuk dilakukan penyelidikan. Kebijakan perusahaan yang meminta pekerjanya untuk melepas hijab merupakan suatu perbuatan yang melanggar HAM terutama dalam hak kebebasan beragama. Komnas HAM nantinya akan mengevaluasi apakah kebijakan perusahaan tersebut termasuk bentuk diskriminasi berbasis agama yang melanggar hak asasi manusia terutama dalam kebebasan beragama. Apabila terbukti ditemukan adanya pelanggaran, maka Komnas HAM

berhak mengeluarkan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperbaiki kebijakan rekrutmen mereka agar lebih inklusif dan tidak diskriminatif. Komnas HAM dapat mengusulkan agar perusahaan menghentikan persyaratan yang mewajibkan pelamar untuk membuka hijab, sehingga persyaratan dalam rekrutmen kerja untuk membuka hijab tanpa adanya alasan yang jelas tidak terjadi lagi.

#### 4. Mengajukan Gugatan Ke Pengadilan

Kebijakan perusahaan yang meminta pekerja untuk melepas hijab merupakan pelanggaran hak asasi manusia dalam hal hak kebebasan dalam beragama. Hal ini akan memicu timbulnya perselisihan hak bagi pekerja dengan pengusaha. Perselisihan hak sendiri diatur pada Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Perselisihan hak yang berkaitan dengan adanya kebijakan perusahaan yang meminta untuk melepas hijab ini dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila dengan cara non litigasi tidak mencapai suatu kesepakatan. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Beberapa upaya hukum di atas dapat ditempuh oleh pekerja yang merasa dilanggar hak kebebasan beragamanya dalam hal mengenakan hijab dikarenakan kebijakan perusahaan yang meminta untuk melepas hijab. Dengan melakukan salah satu atau di antara upaya hukum di atas, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan terkait adanya kebijakan perusahaan yang meminta pekerja untuk melepas hijab, sehingga pengusaha dapat mengubah kebijakan tersebut dengan kebijakan baru yang lebih menghargai keberagaman agama para pekerjanya.

## **KESIMPULAN**

Informasi lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja telah bertentangan dengan Pasal 28E ayat (1) dan 28I ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, dan Konvensi ILO No 111 karena telah melanggar hak asasi manusia dalam hal kebebasan beragama dan menjalankan perintah agamanya yaitu memakai hijab dan persyaratan ini termasuk dalam bentuk diskriminatif terhadap wanita Muslim. Iklan lowongan pekerjaan yang meminta untuk melepas hijab sebagai persyaratan dalam rekrutmen pekerja juga bertentangan dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja karena persyaratan untuk melepas hijab tidak tercantum dalam Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Persyaratan yang diskriminatif ini secara tidak langsung memberikan batasan kepada wanita Muslim berhijab yang melamar pekerjaan. Dengan adanya persyaratan untuk membuka hijab dalam iklan lowongan pekerjaan dapat mengurangi kesempatan untuk memperoleh pekerjaan bagi wanita berhijab. Persyaratan ini juga memberikan bukti bahwa masih terdapat pengusaha yang melanggar hak pekerja dalam hal kebebasan beragama dan menjalankan perintah agama, yaitu memakai hijab.

Terdapat beberapa upaya hukum non litigasi maupun litigasi yang dapat dilakukan oleh pekerja jika kebijakan perusahaan meminta untuk melepas hijab yaitu melakukan perundingan bipartit dengan pengusaha, melakukan mediasi, atau melaporkan ke Komnas HAM. Apabila upaya hukum non litigasi tidak mencapai kesepakatan dan membukakan hasil, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

## REFERENSI

- Ahmad Mashudi. "Konsep Hijab Dalam Alquran." *Al-Kauniah Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir* 3 (2022): 16. <https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/alkauniah/article/view/872/675>.
- Ardiansyah Purnomo. "SISTEM INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN WILAYAH KARESIDENAN MADIUN BERBASIS WEB." *UTY Open Access*, 2019. [https://eprints.uty.ac.id/3567/1/Naskah Publikasi-Ardiansyah Purnomo-3125111238.pdf](https://eprints.uty.ac.id/3567/1/Naskah%20Publikasi-Ardiansyah%20Purnomo-3125111238.pdf).
- Ardy. "Jenis-Jenis Pekerjaan Di Cafe." Myrobin.id, 2020. <https://myrobin.id/untuk-pekerja/jenis-pekerjaan-di-cafe/>.
- Benny Sultan. "THE CONTRIBUTIONS OF ISLAMIC AND INSTITUTIONS TO MODERN INDONESIAN." *Pagaruyuang Law Journal* 7 (2023): 1. <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/pagaruyuang/article/viewFile/4567/3252>.
- Dewi Yulianti, S.Pd. "HUBUNGAN KONSEP GEOGRAFI DENGAN PENGEMBANGAN

- USAHA KONVEKSI SERTA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA CILAME KECAMATAN KUTAWARINGIN KABUPATEN BANDUNG.” *Jurnal GEOAREA* 1 (2018): 27. <https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/Geoarea/article/view/89>.
- Dr. Muhaimin, SH., M.Hum. “Metode Penelitian Hukum.” In *Metode Penelitian Hukum*, 54. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- . “Metode Penelitian Hukum.” In *Metode Penelitian Hukum*, 60. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Husnul Nadhira dan Fitriana. “DESAIN BUSANA KERJA UNTUK KARYAWATI BANK SYARI’AH DI BANDA ACEH.” *JURNAL ILMIAH MAHASISWA PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA* 6, no. 3 (2021): 2. <https://jim.usk.ac.id/pkk/article/viewFile/19576/8947>.
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (2016).
- . Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan) (1999).
- Malabar, Ariel, Syenni Neisya Aurelia. “Diskriminasi Terhadap Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional.” *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 1 (2023): 3. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>.
- Moh. Toyyib. “KAJIAN TAFSIR AL-QUR’AN SURAH AL-AHZAB AYAT 59 (Studi Komparatif Tafsir Al Misbah Dan Tafsir – Tafsir Terdahulu).” *Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam Al-Ibrah* 3, no. 1 (2018): 8. <https://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/view/41>.
- Muhammad Ramdhan Hananto. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST).” *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 3. <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/2047>.
- Mustopa. “Ada Persyaratan Lepas Hijab, Lowongan Kerja Toko Roti Dikecam Warga Bondowoso.” [Ketik.co.id](https://ketik.co.id), 2024. <https://ketik.co.id/berita/ada-persyaratan-lepas-hijab-lowongan-kerja-toko-roti-dikecam-warga-bondowoso>.
- Statistik, Badan Pusat. “Agama Di Indonesia, 2024.” Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2024. <https://samarindakota.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzI0IzE=/agama-di-indonesia->

2024.html.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.

“UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 12 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK SIPIL DAN POLITIK),” n.d.

Yahya Nikmad Nobisa. “Penggunaan Hijab Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Keagamaan Siswi MAN Kupang.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2021): 3. <https://e-journal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jipend/article/download/524/367/>.