

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Devy Novita Sari

NIM : 142040100043

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan bahwa, karya ilmiah saya dengan rincian:

Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja / Buruh Perempuan Terhadap Perusahaan Yang Menerapkan Larangan Berhijab Di PT. RMS

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja / Buruh Perempuan, Diskriminasi

Telah disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan tautan pada <http://bit.ly/artikelumsida>. Serta telah lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

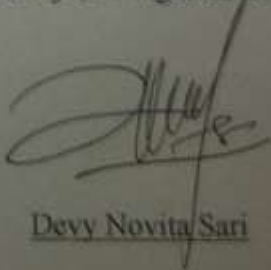
Artikel tersebut telah siap, untuk di unggah pada tautan <https://s.id/jurnalumsida>. Guna diproses lebih lanjut oleh Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Mengetahui,

Dosen Pembimbing/Pengampu

Sidoarjo, 27 Agustus 2018


Sri Budi Purwaningsih, S.H., M.Kn


Devy Novita Sari

**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja / Buruh Perempuan Terhadap
Perusahaan Yang Menerapkan Larangan Berhijab Di PT. RMS**

Devy Novita Sari¹⁾, Sri Budi Purwatiningsih²⁾, Riffky Ridho Phahlevy³⁾, Emy
Rosnawati⁴⁾.

*(Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo*

Jl. Majapahit 666B Sidoarjo

Deevy19@gmail.com

ABSTRAK

PT. RMS is a company whose number of employees pays more women workers. Women workers generally have special problems for Muslim women workers related to the use of hijab in the workplace. This study aims to find out about the legal protection for women workers against companies that impose restrictions on the use of hijab, as well as the consequences for companies that implement the ban. The method used in this research using normative research method by using case approach (Case Approach). Differences in discriminatory treatment conducted by PT. RMS so that only the operational section alone gets legal protection. While companies that violate Article 5 and 6 of the Manpower Act will get administrative sanctions. The benefit of this research is for the society and for the entrepreneurs to put forward the human rights as in the world of work especially the normative rights of the workers / laborers especially the women.

Keywords : Legal protection, female workers, Discrimination

ABSTRAK

PT. RMS merupakan perusahaan yang jumlah karyawannya lebih banyak memperjakan pekerja / buruh perempuan. Kaum pekerja / buruh perempuan umumnya mempunyai beberapa permasalahan, khususnya beragama muslim terkait dengan penggunaan hijab di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan hukum bagi pekerja / buruh perempuan terhadap perusahaan yang menerapkan larangan menggunakan hijab, serta akibat hukum bagi perusahaan yang menerapkan larangan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan kasus (*Case Approach*). Adanya perbedaan perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh PT. RMS yaitu membedakan larangan penggunaan hijab antara bagian staf dan operasional sehingga akibatnya tidak seluruh karyawan perempuan mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal. Dalam hal ini PT. RMS melanggar pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan mendapatkan sanksi administratif. Manfaat dari penelitian ini adalah agar masyarakat dan bagi para pengusaha lebih mngedepankan hak-hak asasi manusia sebagaimana dalam dunia kerja terutama hak normatif para pekerja / buruh khususnya kaum perempuan.

Kata kunci : Perlindungan hukum, Pekerja / buruh perempuan, Diskriminasi

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945 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, menyakini kepercayaan sesuai dengan hati nuraninya. Ketentuan ini dipertegas kembali pada 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. Sehingga para pengusaha tidak dapat melarang pekerjajanya mengenakan hijab saat bekerja yang merupakan hak asasi yang pekerja / buruh miliki.

Faktanya tidak demikian, banyak sekali hambatan yang dialami bagi pekerja kaum perempuan. Guna memberikan perlindungan hukum bagi kaum perempuan khususnya pekerja buruh, pemerintah melalui kewenangannya mengatur perlindungan tersebut dalam undang-undang diantaranya yang tertuang pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja perempuan ini terdapat 3 kebijakan, yaitu kebijakan yang bersifat protektif, korektif dan non diskriminatif.[1] Inti dari peraturan tersebut mengenai perlindungan pekerja / buruh laki-laki dan perempuan, namun disebabkan oleh kodrat perempuan yang berbeda dengan laki-laki maka ada beberapa pengaturan yang khusus mengenai hak-hak pekerja / buruh perempuan.[2]

Pada penelitian terdahulu para pekerja perempuan mendapat pemberitahuan mengenai larangan menggunakan hijab secara lisan, terselubung dan aturan tersebut tidak tertulis, alasan perusahaan melarang adanya larangan menggunakan hijab karena ada beberapa alasan, antara lain pemilik perusahaan merupakan berkewarganegaraan asing non muslim, pemilik perusahaan tidak ingin adanya penonjolan agama ditempat kerja.^[3] Peraturan larangan berhijab di PT. RMS ada yang tertulis dan ada yang tidak tertulis. pekerja / buruh perempuan ini mendapatkan pemberitahuan secara lisan pada saat penerimaan tenaga kerja maupun setelah di terima bekerja tentang larangan menggunakan hijab saat bekerja.

Peraturan perusahaan tentang ketentuan seragam kerja di PT. RMS terdapat pengecualian pada atribut keagamaan atau hijab bagi pekerja / buruh perempuan. Pengecualian tersebut hanya di perbolehkan pada saat hari-hari tertentu dan diberitahukan secara lisan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengkaji mengenai permasalahan tersebut dalam skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja / Buruh Perempuan Terhadap Perusahaan Yang Menerapkan Larangan Berhijab Di PT.RMS”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi Pekerja / Buruh Perempuan terhadap perusahaan yang menerapkan larangan berhijab dan untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang menerapkan larangan menggunakan hijab bagi pekerja / buruh perempuan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian normatif. Agar penulis dapat mendalami kasus yang sedang diteliti, sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan kasus (*Case Approach*) dimana penulis meneliti sebuah kasus yang terjadi pada PT. RMS kemudian mengaitkan kasus tersebut dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sumber bahan hukum yang digunakan adalah, bahan hukum primer yaitu bahan hukum utama yang mengikat, terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang pengesahan ILO No. 111 Tahun 1958
5. Peraturan Perusahaan

Bahan hukum sekunder yaitu sebagai bahan pendukung yang sudah ada dan dikelola oleh peneliti atau oleh orang lain yang pakar dibidangnya (seperti buku-buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya seperti internet).

Analisa bahan hukum terkait permasalahan yang muncul kemudian dikaitkan dengan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Penulis melakukan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara analisis deduktif yaitu, analisis dari

umum ke khusus. Metode deduktif ini merupakan suatu kajian atas kebenaran umum dalam undang-undang yang bersifat umum, kemudian untuk menilai problematika atau isu hukum baru yang lebih spesifik dan menarik kebenaran baru yang sifatnya khusus.

PEMBAHASAN

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA / BURUH PEREMPUAN TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN LARANGAN BERHIJAB

Kesenjangan gender terjadi begitu sangat luas mencakup akses terhadap dan kendali atas sumber daya, dalam kekuasaan, kesempatan ekonomi, dan hak suara atas politik.[4] Di Indonesia adanya kesamaan gender memberikan peluang bagi kaum perempuan berpotensi yang ingin mengembangkan diri dalam dunia kerja. Khususnya pada kaum perempuan yang sering kali mengalami hambatan-hambatan yang berkenaan dengan pekerjaan. Seperti yang kita ketahui bersama pengalaman saat melamar kerja, mengikuti test sampai tahap seleksi wawancara. Bagi kaum perempuan biasanya terdapat tambahan-tambahan syarat maupun kriteria setiap tahap seleksi yakni seperti status, tinggi badan, penampilan, dan banyak lainnya. Dibeberapa perusahaan yang ada di Indonesia banyak dijumpai kecurangan-kecurangan terkait dengan peraturan – peraturan yang berhubungan dengan hak – hak para pekerja / buruh. Setiap perusahaan memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing yang bersangkutan dengan permasalahan internal perusahaan. Permasalahan tersebut diantaranya mengenai batas waktu bekerja, hak cuti, hak gaji THR, hak asuransi dan banyak lainnya.

Seperti kasus yang terjadi pada salah satu perusahaan yaitu PT.RMS terkait dengan peraturan ketentuan seragam kerja. Di PT. RMS membedakan peraturan dalam berseragam terhadap pekerja / buruh perempuannya. Hal yang menjadikan permasalahannya adalah adanya peraturan yang ditetapkan perusahaan namun secara lisan dan tidak tertulis yaitu larangan menggunakan hijab yang perusahaan tersebut wajibkan terhadap pekerja / buruh perempuannya.

PT. RMS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritail. Data karyawan yang penulis dapatkan pada PT. RMS bagian operasional terdiri dari 70% pekerja / buruh perempuan sedangkan 30% adalah pekerja / buruh laki-laki khususnya pada bagian operasional. Berkenaan dengan aturan ketentuan seragam PT. RMS dibedakan menjadi 2 (dua) yakni pada bagian staff wilayah kantor dan bagian wilayah operasional. Bagian staff wilayah kantor aturan berseragam di beri kebebasan, dalam artian khususnya bagi staff perempuan dapat menggunakan hijab sesuai dengan panduan penggunaan seragam yang sudah ditentukan. Sedangkan pada bagian wilayah operasional tidak diperbolehkan menggunakan hijab.

Dalam penelitian pada kasus yang terjadi di PT. RMS ini penulis melakukan pendalaman dengan mencermati peraturan perusahaan terkait dengan aturan standar berseragam. Sesuai dengan prosedur perusahaan bahwa peraturan standar berseragam suatu perusahaan harus disertai dengan panduan gambar dan ditempelkan pada dinding dimana setiap karyawan / karyawan dapat dengan mudah melihat panduan tersebut. Panduan standar seragam di PT. RMS terpampang dengan jelas dari mulai seragam karyawan magang dan karyawan tetap baik laki-laki dan perempuan serta standar seragam bagi yang menggunakan hijab. Dari panduan standar seragam di PT. RMS tersebut di tujukan untuk seluruh pekerja / buruh tanpa ada larangan atau pengecualian yang tertulis. Namun faktanya ada perbedaan berseragam terkait dengan penggunaan hijab bagi karyawan bagian operasional. Karyawan bagian operasional tidak diperbolehkan menggunakan hijab sedangkan untuk bagian staf wilayah kantor diperbolehkan menggunakan hijab. Hal tersebut diberitahukan mengenai kesanggupan untuk tidak menggunakan hijab ketika calon penerimaan karyawan atau pada saat proses perekrutan berlangsung, bahwa tidak dapat menggunakan hijab ketika bekerja di bagian operasional. Sehingga jika ditelusuri tidak ada perjanjian tertulis ataupun peraturan perusahaan yang melarang dalam penggunaan hijab khusus bagi karyawan bagian operasional di PT. RMS tersebut. Namun tidak ada perlindungan hukum dari pihak perusahaan sebagaimana seharusnya tertulis dalam perjanjian kerja bersama maupun dalam kontrak kerja. Perjanjian kerja merupakan kepastian hukum dan jaminan perlindungan dalam hubungan kerja agar terlaksananya hak dan kewajiban. [5]

Jaminan perlindungan hukum di PT. RMS terkait menggunakan hijab bagi pekerja / buruh perempuan tercantum pada peraturan perusahaan terkait aturan mengenakan seragam. Aturan tersebut berupa gambar dan keterangan tata cara mengenakan seragam. Faktanya masih kurang maksimal dalam pelaksanaannya, sebab penggunaan hijab dibedakan khususnya bagian operasional tidak diperbolehkan menggunakan hijab dan diperbolehkan hanya pada tanggal atau hari-hari besar keagamaan sedangkan di bagian staf diperbolehkan menggunakan hijab di hari-hari biasa maupun hari-hari besar keagamaan.

Pada penelitian terdahulu menerangkan bahwa dalam praktik penegakan hukum terkait perlindungan hukum terdapat tiga pihak yang mempunyai peranan penting yaitu, pekerja / buruh, pengusaha dan pemerintah. Penyelesaian perselisihan dalam pemenuhan hak pekerja melalui pengadilan dan diluar pengadilan dengan menggunakan asas keterbukaan, keadilan serta kesetaraan.^[5] Untuk mengetahui penegakan hukum terkait perlindungan hukum dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu, aspek hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan dan diluar pengadilan. Penyelesaian diluar pengadilan berupa bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi. Aspek hukum administrasi sesuai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 190 sanksi administrasi. Aspek hukum pidana yang dimaksud adalah adanya tindakan yang mengandung unsur tindak pidana atau suatu perbuatan yang dilarang dan diancam oleh ketentuan aturan hukum pidana yang berlaku.^[7] Perlindungan hukum tidak hanya dari perusahaan sehingga dapat ditempuh melalui forum-forum atau sesuai jalur hukum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Diskriminasi dalam dunia kerja terkait dengan hak seseorang yang berkaitan dengan ketentuan tuntunan agamanya terdapat pada Undang-Undang Hak Asasi Manusia bahwa setiap orang berhak atas hak-haknya yang telah disebutkan pada pasal 90, bahwa pekerja / buruh yang merupakan sebagai pihak yang direnggut hak-haknya oleh perusahaan / pengusaha maka dapat mengambil langkah hukum dengan mengadukanya kepada Komnas HAM (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia).

AKIBAT HUKUM BAGI PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN LARANGAN MENGGUNAKAN HIJAB BAGI PEKERJA / BURUH PEREMPUAN

Di Indonesia tidak ada peraturan perusahaan dimanapun yang dapat menerapkan larangan menggunakan hijab dan dicantumkan secara tertulis maupun pemberitahuan secara lisan, sebab aturan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 52 bahwa apabila pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Bahkan tidak dapat disahkan dan merupakan pelanggaran HAM yang berkaitan dengan hak setiap orang mengekspresikan diri dalam beragama. Seperti larangan menggunakan hijab termasuk dalam tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan / pengusaha terhadap karyawan / pekerjanya.

Suatu perusahaan tidak dapat begitu saja membuat peraturan-peraturan terkait perusahaannya secara bebas dengan kehendaknya. Ada menteri ketenagakerjaan sebagai pengawas serta dibutuhkan persetujuannya sebelum mengesahkan peraturan tersebut. Pengawasan tersebut dimaksudkan agar mendidik para pengusaha / perusahaan dapat selalu tunduk dalam menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan menjamin dalam pelaksanaannya agar tidak ada perselisihan.[6] Para pekerja / buruh perempuan berada dalam sisi sepihak ketika dihadapkan dengan syarat kerja pada peraturan perusahaan. Banyak peraturan perusahaan di tempat kerja yang sering kali merugikan hak-hak perempuan terlebih yang bekerja di industri manufaktur (tekstil, garmen, elektronik, dan retail) yang acapkali terkena PHK secara sepihak.[8] Sehingga istilah “Diskriminasi” inilah yang kerap ditemukan merupakan faktor yang mempengaruhi agar kecurangan – kecurangan dalam suatu perusahaan tersebut dalam perwujudannya tersamarkan dan luput dari pengawasannya. Diskriminasi terhadap kaum perempuan bersumber dari berbagai pelanggaran HAM yaitu seperti *marginalisasi* (peminggiran), sering kali terjadi dalam bidang ekonomi, *sub-ordinasi* (penomorduaan), *Violence* (kekerasan), *stereotype* (citra buruk). [9]

Akan tetapi perintah pengusaha yang diucapkan secara lisan bahwa melarang karyawannya khususnya pekerja / buruh perempuan menggunakan hijab dapat ditemukan pada beberapa perusahaan-perusahaan yang masih terdapat perlakuan diskriminasi tersebut. Penerapan perlindungan hukum di dunia kerja, sebenarnya ada organisasi yang mengakomodir segala bentuk kepentingan para pekerja / buruh, namun dalam penerapan fungsinya dinilai masih kurang maksimal.[10] Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan secara personal khususnya hak para pekerja / buruh perempuan.. Undang-Undang Hak Asasi Manusia telah diatur tentang hak kebebasan serta dijamin kemerdekaannya dalam memeluk agama serta yang berkaitan dengan kepercayaan agamanya, khususnya penggunaan hijab juga merupakan hak asasi yang dimiliki bagi kaum perempuan beragama muslim. Dalam penelitian kasus yang terjadi pada PT. RMS berkenaan dengan perlakuan diskriminasi yakni adanya larangan menggunakan hijab bagi kaum pekerja / buruh perempuan khususnya pada karyawan bagian operasional dipertegas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan sanksi administratif pasal 190 yakni berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara, sebagian, atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan terkait peraturan perusahaan tentang peraturan berseragam pada karyawan PT. RMS bagian staf kantor wilayah dengan karyawan bagian operasional. Tentu saja hal tersebut ada perbedaan perlindungan hukumnya. Sehingga yang mendapat perlindungan hukum adalah karyawan bagian operasional yang memperoleh perlakuan diskriminasi terkait dilarangnya menggunakan hijab ditempat kerja. Penegakan hak untuk memperoleh perlindungan hukum dapat di tempuh melalui jalur hukum pidana, perdata dan administratif.

Akibat hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif pasal 190 yakni berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara, sebagian, atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Puspitosari, A. Elok, P. Maharani, I. Pendahuluan, and A. L. Belakang, “PENGARUSUTAMAAN GENDER DI BIDANG PEKERJAAN.”
- [2] P. R. Aprillia, F. Hukum, and U. Warmadewa, “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di bandara i gusti ngurah rai bali,” 2017.
- [3] Siska Dwi Manda Sari, “Larangan Berjilbab dan Pekerja Perempuan,” *Fak. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit. Univ. Airlangga*, pp. 1–9, 2014.
- [4] M. H. Lalu Husni, SH., *pengantar HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA*, 1st ed. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000.
- [5] Mayang Tiara Harikedua, “PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN,” *Lex Adm.*, vol. III, no. 6, pp. 138–148, 2015.
- [6] N. Salama and M. Si, “PEREMPUAN Abstrak A . Gender dan Ketidakadilan klasifikasi sosial dari laki-laki dan perempuan menjadi maskulin dan ciri genetika dan anatomis) serta bukan merupakan kodrat pemberian dari Tuhan . Perbedaan biologis merupakan perbedaan jenis kelamin yang ,” vol. 7, no. April, pp. 37–50, 2012.
- [7] R. Pedju, “PEMENUHAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN,” *Lex Soc.*, vol. IV, no. 8, pp. 57–67, 2016.
- [8] N. Rochaety, “Menegakkan Ham Melalui Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Korban Kekerasan Di Indonesia,” vol. 7, no. 1, pp. 1–24, 2007.
- [9] J. G.Z. Mambou, “ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003).,” *Jure J. Huk. dan Syar’iah*, vol. 2, no. 2, pp. 150–161, 2010.
- [10] E. OKTARIA, “DISKRIMINASI,” *TUGAS AKHIR KULIAH Pendidik. PANCASILA, AMIKOM YOGYAKARTA*, pp. 1–20, 2012.

