



Pengaturan Hukum Hak Asasi Manusia Internasional mengenai Prinsip Non-Diskriminasi terhadap Hak Perempuan Berhijab di Tempat Kerja

Uswatun Hasanah ^{a*}, Mansur Armin Bin Ali ^a, Ikbal ^a

^a Fakultas Hukum, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

Kata Kunci:

Hak Asasi Manusia; Hak Perempuan Berhijab; Prinsip Non-Diskriminasi Internasional.

Riwayat artikel:

Naskah dikirim : 22-05-2026
Naskah disetujui : 14-06-2026
Terbit online : 15-06-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum hak asasi manusia internasional terhadap prinsip nondiskriminasi atas hak perempuan berhijab di tempat kerja. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum hak asasi manusia (HAM) internasional dalam mengatur prinsip nondiskriminasi terhadap hak perempuan berhijab di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus, dengan mengkaji serta menganalisis data primer, sekunder, dan tersier. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen hukum internasional, seperti Pasal 6 ICESCR, Pasal 11 CEDAW, serta Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 2 Konvensi ILO No. 111, secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk diskriminasi yang didasarkan pada atribut keagamaan. Meskipun berbagai instrumen hukum HAM internasional tersebut tidak mencantumkan istilah “prinsip nondiskriminasi” secara harfiah, substansi pasal-pasal tersebut secara eksplisit melarang segala bentuk perlakuan diskriminatif. Larangan ini berlaku universal bagi setiap individu, termasuk pekerja perempuan yang mengenakan hijab. Oleh karena esensi prinsip nondiskriminasi adalah penghapusan diskriminasi itu sendiri, perlindungan hukum bagi perempuan berhijab di dunia kerja secara otomatis telah terakomodasi dalam ketentuan tersebut.

Keywords:

Human Rights; The Rights of Women Who Wear the Hijab; International Principles of Non-Discrimination.

Abstract: This study aims to examine the international human rights legal framework governing the principle of non-discrimination with respect to the rights of women who wear the hijab in the workplace. The research problem addressed in this study is how international human rights law regulates the principle of non-discrimination concerning the rights of hijab-wearing women in employment. This research employs a normative juridical method, which is a process of identifying legal rules, legal principles, and legal doctrines to address the legal issues under examination. The approaches adopted include

* corresponding author: uswaiin14@gmail.com



Article history:*Submitted : 2026-05-22**Accepted : 2026-06-14**Available online : 2026-06-15*

the statutory approach, conceptual approach, and case approach by examining and analyzing primary, secondary, and tertiary legal materials. Based on the issues examined, the study concludes that international legal instruments, such as Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), Article 11 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), and Article 1(1) and Article 2 of the International Labour Organization (ILO) Convention No. 111, explicitly prohibit all forms of discrimination in employment, including discrimination based on religious attributes. Although these international human rights instruments do not expressly use the term “principle of non-discrimination,” the substance of their provisions clearly prohibits discriminatory treatment in all its forms. This prohibition applies universally to every individual, including women workers who wear the hijab. Since the essence of the principle of non-discrimination is the elimination of discriminatory practices, legal protection for hijab-wearing women in the workplace is inherently encompassed within these international legal provisions.

Sitasi: Hasanah, U., Ali, M. A. B., & Ikbal, I. (2026). Pengaturan Hukum Hak Asasi Manusia Internasional mengenai Prinsip Non-Diskriminasi terhadap Hak Perempuan Berhijab di Tempat Kerja. *Justice Voice*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.37893/jv.v5i1.1387>

1. Pendahuluan

Upaya penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak perempuan tidak lagi sekadar menjadi isu domestik atau regional, melainkan telah berkembang menjadi komitmen global yang dituangkan dalam berbagai instrumen internasional, mulai dari deklarasi hingga konvensi. Salah satu aspek krusial dalam kerangka hak asasi manusia (HAM) internasional adalah hak atas pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, bebas memilih pekerjaan, memperoleh kondisi kerja yang adil dan layak, serta mendapatkan perlindungan dari pengangguran. Komite Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), melalui Komentar Umum Nomor 18, menegaskan bahwa prinsip nondiskriminasi merupakan fondasi universal dalam sistem perlindungan HAM (Fattah, 2022). Dengan demikian, hukum internasional memegang peranan penting dalam mendorong sekaligus menjamin penegakan hak asasi manusia di seluruh dunia (Wagiman, 2025).

Hak tersebut juga diatur secara khusus dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR). Pasal 18 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Everyone shall have the right to freedom of thought, conscience and religion. This right shall include freedom to have or to adopt a religion or belief of his choice, and freedom, either individually or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief in worship, observance, practice and teaching.” (Setiap orang berhak atas kebebasan berpikir,

berkeyakinan, dan beragama. Hak ini meliputi kebebasan untuk memiliki atau menganut agama atau kepercayaan pilihannya, dan kebebasan, baik secara individu maupun bersama orang lain, di depan umum maupun pribadi, untuk menyatakan agama atau kepercayaannya dalam ibadah, ketaatan, praksecatik, dan pengajaran”).

Dalam konteks nasional, pengaturan mengenai hubungan kerja dan hak-hak pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 undang-undang tersebut menegaskan bahwa: *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”*

Meskipun instrumen hukum internasional dan nasional secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik. Praktik diskriminatif masih kerap ditemukan, terutama terhadap perempuan yang memilih mengenakan hijab di lingkungan kerja. Salah satu contohnya adalah dugaan praktik diskriminasi terkait penggunaan hijab di PT Matahari Department Store (MDS) Malang melalui kebijakan yang bersifat tidak tertulis. Praktik tersebut bahkan diduga telah terjadi sejak proses rekrutmen, di mana pihak sumber daya manusia (HRD) cenderung memprioritaskan pelamar yang tidak mengenakan hijab dalam pasfoto, sedangkan pelamar berhijab sering kali diabaikan karena dianggap tidak memenuhi standar penampilan perusahaan.

Secara hukum, larangan penggunaan hijab tersebut tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, keberadaan kebijakan tersebut dikonfirmasi oleh Intan, seorang karyawan World Youth Girl MDS Matos, yang menyatakan telah mengetahui adanya ketentuan tersebut sejak awal melalui informasi dari anggota keluarganya yang pernah bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan mewajibkan karyawan untuk menanggalkan identitas keagamaan tertentu agar selaras dengan standar seragam yang telah ditetapkan. Hal ini juga ditegaskan oleh Ibu Nurul selaku Staf HRD PT MDS Matos, yang menyatakan bahwa kebijakan merekrut karyawan tanpa hijab bertujuan untuk menjaga keseragaman penampilan, mengingat para pekerja berasal dari latar belakang daerah dan agama yang beragam ([Ananta dkk., 2024](#)).

Dari perspektif hukum hak asasi manusia, penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan mencakup perlindungan atas hak setiap individu untuk menjalankan dan mengekspresikan keyakinan agamanya tanpa mengalami diskriminasi ([Ananta dkk., 2024](#)). Oleh karena itu, kebijakan pelarangan penggunaan hijab di lingkungan kerja dapat dipandang sebagai bentuk pembatasan terhadap manifestasi keagamaan (*forum externum*) dan kebebasan berekspresi, terutama

apabila pembatasan tersebut tidak didasarkan pada alasan hukum yang sah, proporsional, dan dapat dipertanggungjawabkan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma-norma hukum internasional dan implementasinya dalam praktik, khususnya di Indonesia.

Berbeda dengan literatur terdahulu yang umumnya menggunakan pendekatan empiris, penelitian ini menerapkan metode penelitian normatif. Selain itu, distingsi utama penelitian ini terletak pada kedalaman fokus kajian yang secara khusus menganalisis penerapan Prinsip Non-Diskriminasi berdasarkan instrumen hukum hak asasi manusia (HAM) internasional yang mengikat. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada rekonstruksi doktrinal terhadap Prinsip Non-Diskriminasi yang bersumber langsung dari hukum positif internasional sehingga mengisi kekosongan analisis normatif yang selama ini kerap terabaikan dalam penelitian berbasis empiris. Berangkat dari kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini mengkaji secara mendalam pengaturan Prinsip Non-Diskriminasi dalam hukum HAM internasional terkait perlindungan hak perempuan berhijab di tempat kerja. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hukum HAM internasional mengatur Prinsip Non-Diskriminasi terhadap hak perempuan berhijab di tempat kerja. Sejalan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum HAM internasional mengenai penerapan Prinsip Non-Diskriminasi terhadap hak perempuan berhijab di tempat kerja.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*legal research*) berbasis kepustakaan yang bertujuan untuk menemukan kebenaran koheren sesuai dengan prinsip, asas, dan norma hukum. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) melalui penelaahan regulasi dan instrumen hukum internasional, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) melalui pengkajian doktrin dan teori hukum, serta pendekatan kasus (*case approach*) melalui analisis terhadap perkara-perkara yang relevan. Data yang digunakan berupa data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer yang bersifat otoritatif dan mengikat, seperti peraturan perundang-undangan dan traktat internasional, serta bahan nonhukum yang berfungsi sebagai referensi penjelas, seperti kamus dan ensiklopedia. Seluruh bahan tersebut dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi dan penafsiran secara mendalam.

3. Hasil dan Pembahasan

Konsep perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menjamin hak-hak pekerja melalui mekanisme hukum atau payung peraturan perundang-undangan yang bertujuan melindungi mereka dari tindakan yang merugikan oleh pemberi kerja. Cakupan perlindungan tersebut bersifat komprehensif, meliputi fase sebelum bekerja (*pra-kerja*), selama masa kerja, hingga setelah hubungan kerja berakhir (*pasca-kerja*). Selain itu, jaminan hukum ini berlaku secara universal bagi seluruh pekerja tanpa pengecualian, baik warga negara Indonesia maupun pekerja asing (Lanini dkk., 2024).

Kondisi ketika perempuan menghadapi hambatan dalam memperoleh pekerjaan atau dipaksa menanggalkan hijab sebagai syarat bekerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak atas kebebasan beragama dan berekspresi. Secara yuridis, tindakan tersebut mencerminkan pengabaian terhadap hak-hak yang bersifat *non-derogable rights*, yaitu hak asasi yang pada prinsipnya tidak dapat dikurangi, dibatasi, atau ditanggguhkan dalam keadaan apa pun.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 111, istilah diskriminasi meliputi:

- (1) Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan, atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan; dan
- (2) Setiap bentuk perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Dalam konteks kasus di PT Matahari Department Store (MDS) Malang, keberadaan aturan tidak tertulis mengenai penggunaan hijab menunjukkan bahwa dugaan diskriminasi tersebut telah berkembang menjadi praktik diskriminasi faktual. Fenomena ini secara yuridis memenuhi unsur diskriminasi karena penggunaan hijab, yang merupakan bagian dari identitas keagamaan seseorang, dijadikan dasar untuk membatasi peluang pengembangan karier di lingkungan kerja (Junaidi, 2024). Eksklusi terhadap perempuan berhijab dalam struktur organisasi merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan yang diakui dalam instrumen hukum internasional, karena praktik tersebut menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh promosi dan pengakuan jabatan berdasarkan penilaian yang objektif serta prinsip keadilan.

Pasal 2 *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) mengatur bahwa negara-negara pihak mengutuk diskriminasi

terhadap perempuan dalam segala bentuknya serta sepakat untuk menempuh seluruh upaya yang tepat dan tanpa penundaan guna melaksanakan kebijakan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, negara-negara pihak berkomitmen, antara lain: (b) mengambil langkah-langkah legislatif dan tindakan lain yang sesuai, termasuk pemberian sanksi apabila diperlukan, untuk melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan; (d) menahan diri dari setiap tindakan atau praktik diskriminatif terhadap perempuan serta memastikan bahwa otoritas dan lembaga publik bertindak sesuai dengan kewajiban tersebut; (e) mengambil seluruh tindakan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan yang dilakukan oleh individu, organisasi, maupun perusahaan; dan (f) mengambil langkah-langkah yang diperlukan, termasuk pembentukan peraturan perundang-undangan, untuk mengubah atau menghapus hukum, peraturan, kebiasaan, dan praktik yang bersifat diskriminatif terhadap perempuan.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa CEDAW mewajibkan setiap negara pihak untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan secara menyeluruh dan tanpa penundaan. Berdasarkan Pasal 2, khususnya huruf b, d, e, dan f, tanggung jawab negara tidak hanya terbatas pada pembenahan regulasi dan praktik di lingkungan lembaga pemerintah, tetapi juga mencakup upaya pencegahan dan penghapusan diskriminasi yang terjadi di sektor swasta, organisasi masyarakat, maupun yang dilakukan oleh individu. Dengan demikian, ratifikasi CEDAW merupakan manifestasi komitmen internasional negara untuk melindungi sekaligus memberdayakan hak-hak perempuan secara efektif ([Aniqoh, 2024](#)).

Tanggung jawab negara tidak hanya terbatas pada pembentukan regulasi, tetapi juga mencakup pengawasan yang aktif serta penegakan sanksi yang tegas terhadap setiap bentuk pelanggaran. Dalam perspektif negara hukum, negara berkewajiban memberikan perlindungan yang berkeadilan kepada seluruh warga negara, khususnya pekerja perempuan, dengan tidak bersikap pasif terhadap praktik diskriminasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan afirmatif perlu diperkuat agar perlindungan hak-hak tersebut tidak hanya berhenti sebagai norma yuridis, melainkan terwujud dalam praktik yang nyata. Implementasi pendekatan afirmatif dapat dilakukan melalui pembentukan kebijakan yang inklusif, penyediaan unit pengaduan khusus pada instansi ketenagakerjaan, serta penegakan sanksi terhadap pihak yang melakukan pelanggaran. Dengan demikian, perlindungan hukum yang efektif harus mengintegrasikan aspek substantif dan prosedural secara berkesinambungan guna menjamin rasa aman dan kepastian hukum bagi pekerja perempuan di tempat kerja ([Hasanah dkk., 2025](#)).

Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 111 dalam Pasal 2 menegaskan bahwa setiap negara anggota yang meratifikasi konvensi tersebut

berkewajiban menetapkan dan melaksanakan kebijakan nasional yang dirancang untuk mendorong kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, sesuai dengan kondisi serta praktik nasional, dengan tujuan menghapus segala bentuk diskriminasi di bidang tersebut. Ketentuan ini menetapkan kewajiban fundamental bagi negara anggota untuk merumuskan kebijakan nasional yang menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dunia kerja tanpa diskriminasi.

Di Indonesia, komitmen internasional tersebut telah diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111, yang selanjutnya menjadi salah satu landasan normatif dalam penyelenggaraan hukum ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara materiil, prinsip non-diskriminasi tercermin dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap pengusaha memberikan perlakuan yang setara kepada seluruh pekerja tanpa membedakan latar belakang agama maupun gender.

Dalam konteks perlindungan hak perempuan berhijab, sinkronisasi antara standar ILO dan hukum nasional menciptakan kewajiban bagi negara untuk mengawasi serta menindak setiap kebijakan atau aturan internal perusahaan yang bersifat diskriminatif maupun eksklusif. Oleh karena itu, penguatan regulasi nasional yang selaras dengan komitmen internasional berfungsi sebagai instrumen penting dalam melindungi hak ekonomi, kesempatan kerja, dan martabat pekerja perempuan agar terhindar dari praktik diskriminasi dan marginalisasi di lingkungan profesional.

Melalui ratifikasi Konvensi ILO, suatu negara secara sukarela menyatakan kesediaannya untuk terikat pada norma-norma hukum internasional yang diatur dalam konvensi tersebut. Secara konseptual, tindakan ini mencerminkan komitmen negara untuk menerima keterikatan pada rezim hukum internasional dalam bidang ketenagakerjaan. Konsekuensi yuridis dari ratifikasi tersebut melahirkan tanggung jawab ganda, yaitu kewajiban untuk mengintegrasikan norma-norma konvensi ke dalam sistem hukum nasional serta membuka diri terhadap mekanisme pengawasan internasional guna memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang telah disepakati bersama ([Murni dkk., 2022](#)).

Ditinjau dari aspek kebahasaan, asas dimaknai sebagai landasan atau pijakan fundamental yang menjadi dasar dalam membangun pemikiran dan argumentasi. Sementara itu, prinsip dipahami sebagai nilai dasar yang menjadi pedoman dalam merumuskan gagasan, menentukan pilihan tindakan, serta membentuk pola perilaku dalam kehidupan sehari-hari ([Rahim, 2021](#)).

Asas-asas dalam mendukung penerapan prinsip non-diskriminasi di tempat kerja:

a) Asas Kebebasan Beragama

Kebebasan beragama merupakan salah satu hak asasi manusia yang bersifat fundamental. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 18 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berpikir, hati nurani, dan beragama, termasuk kebebasan untuk berganti agama atau kepercayaan serta kebebasan untuk menyatakan agama atau kepercayaannya melalui pengajaran, pelaksanaan, peribadatan, dan ketaatan, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, di ruang publik maupun privat.

Secara konseptual, kebebasan beragama terdiri atas dua dimensi, yaitu dimensi internal (*forum internum*) dan dimensi eksternal (*forum externum*). Dimensi internal mencakup kebebasan batiniah seseorang untuk meyakini ajaran agama atau kepercayaan, termasuk keyakinan terhadap Tuhan, utusan-Nya, kitab suci, maupun aspek spiritual lainnya yang bersifat personal dan abstrak. Karena berakar pada ranah hati nurani dan keyakinan individu, dimensi internal tersebut bersifat absolut sehingga secara yuridis maupun filosofis tidak dapat diintervensi atau dikurangi oleh otoritas mana pun ([Naibaho & Hasibuan, 2021](#)).

Dalam konteks pelaksanaan ajaran agama, penggunaan hijab dapat dipahami sebagai salah satu bentuk manifestasi eksternal dari keyakinan keagamaan yang bersumber dari kebebasan beragama. Oleh karena itu, pembatasan terhadap penggunaan hijab di tempat kerja perlu dinilai berdasarkan standar hukum hak asasi manusia yang berlaku. Dalam konteks kasus yang telah diuraikan sebelumnya, kebijakan perusahaan yang membatasi penggunaan hijab dengan alasan “visi perusahaan” dapat dipandang sebagai bentuk perlakuan diskriminatif apabila tidak didasarkan pada pembatasan yang sah menurut hukum dan justru menghambat pelaksanaan kebebasan beragama oleh pekerja perempuan.

b) Asas Persamaan di Hadapan Hukum

Asas *equality before the law* merupakan doktrin fundamental yang menjadi salah satu pilar utama dalam penyelenggaraan dan penegakan hukum di Indonesia. Dalam kerangka negara hukum (*rechtsstaat*), asas ini berfungsi sebagai jaminan yuridis bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan berhak memperoleh perlindungan serta kepastian hukum secara setara. Konsekuensinya, seluruh subjek hukum harus diperlakukan tanpa pembedaan atau perlakuan diskriminatif berdasarkan status, identitas, maupun karakteristik tertentu ([Amri & Anggono, 2024](#)).

Sebagai doktrin yang bersifat universal, *equality before the law* diakui dan diterapkan dalam berbagai sistem hukum sebagai prinsip dasar yang menjamin penegakan supremasi hukum secara adil dan konsisten. Asas ini menjadi bagian yang inheren dalam hukum positif dan berfungsi sebagai standar normatif yang menghendaki penerapan hukum secara seragam terhadap setiap orang tanpa dipengaruhi oleh ruang, waktu, maupun perbedaan latar belakang individu (Karmin, 2024).

Dengan demikian, persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) mengandung makna bahwa setiap warga negara berhak memperoleh perlakuan yang adil dan setara dari pemerintah maupun aparat penegak hukum serta mendapatkan perlindungan hukum tanpa diskriminasi.

Pasal 18 *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berpikir, hati nurani, dan beragama, termasuk kebebasan untuk berganti agama atau kepercayaan serta kebebasan untuk menyatakan agama atau kepercayaannya melalui pengajaran, praktik, peribadatan, dan ketaatan, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, di ruang publik maupun privat. Ketentuan ini memberikan jaminan fundamental terhadap kebebasan berpikir, hati nurani, dan beragama sebagai salah satu hak asasi manusia yang dilindungi dalam hukum hak asasi manusia internasional.

Dalam konteks profesional, penggunaan hijab oleh perempuan Muslim dapat dipahami sebagai salah satu bentuk manifestasi agama melalui pelaksanaan dan ketaatan terhadap ajaran yang diyakininya. Penegasan dalam Pasal 18 ICCPR bahwa hak tersebut dapat dijalankan baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain serta di ruang publik maupun privat menunjukkan bahwa perlindungan atas manifestasi identitas keagamaan melekat pada individu di berbagai aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja.

Dengan demikian, segala bentuk pembatasan terhadap penggunaan hijab di tempat kerja yang tidak memiliki dasar pembenaran yang sah menurut hukum hak asasi manusia internasional dapat dipandang sebagai bentuk pembatasan terhadap kebebasan untuk memmanifestasikan agama atau keyakinan. Dalam konteks tersebut, kebijakan yang menghalangi penggunaan hijab berpotensi bertentangan dengan jaminan yang diatur dalam Pasal 18 ayat (1) ICCPR karena membatasi hak individu untuk mengekspresikan dan menjalankan keyakinan agamanya di ruang publik, termasuk di lingkungan profesional.

International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) dalam Pasal 18 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan, dan beragama. Hak tersebut meliputi kebebasan untuk memiliki

atau menganut agama atau kepercayaan pilihannya serta kebebasan, baik secara individu maupun bersama-sama dengan orang lain, di ruang publik maupun privat, untuk menyatakan agama atau kepercayaannya melalui ibadah, ketaatan, praktik, dan pengajaran. Ketentuan ini memberikan jaminan hukum yang komprehensif terhadap dua dimensi kebebasan beragama, yaitu kebebasan untuk memiliki keyakinan batiniah (*forum internum*) dan kebebasan untuk memanifestasikan keyakinan tersebut (*forum externum*) dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam konteks profesional, penggunaan hijab oleh perempuan Muslim dapat dipahami sebagai salah satu bentuk manifestasi agama melalui praktik dan ketaatan terhadap ajaran yang diyakininya. Penegasan Pasal 18 ayat (1) ICCPR bahwa hak tersebut dapat dijalankan secara individu maupun bersama-sama dengan orang lain, baik di ruang publik maupun privat, menunjukkan bahwa perlindungan terhadap identitas dan ekspresi keagamaan tidak terbatas pada ranah privat, tetapi juga mencakup lingkungan kerja. Oleh karena itu, pembatasan atau pelarangan penggunaan hijab yang tidak didasarkan pada alasan yang sah dan proporsional menurut hukum hak asasi manusia internasional berpotensi bertentangan dengan jaminan kebebasan beragama karena menghambat individu dalam memanifestasikan keyakinannya dalam aktivitas sosial dan ekonomi.

Di sisi lain, asas persamaan di hadapan hukum tidak selalu dimaknai sebagai persamaan yang bersifat mutlak, melainkan sebagai persamaan yang bersifat relatif dalam arti setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang setara sesuai dengan kedudukan dan kondisi hukumnya. Dengan demikian, kesetaraan diwujudkan melalui pemberian hak, perlindungan, dan kesempatan yang sama kepada setiap orang yang berada dalam posisi yang sebanding di hadapan hukum (Mustafa, 2024).

Pelaksanaan tanggung jawab negara terhadap pemenuhan hak asasi manusia (HAM) pada dasarnya ditentukan oleh substansi, kategori, dan dimensi hak yang menjadi objek kewajiban hukumnya. Dalam ranah hak ekonomi, sosial, dan budaya (Ekosob), negara berkewajiban mengambil langkah-langkah proaktif yang berlandaskan pada dua prinsip utama, yaitu *obligation of conduct* (kewajiban untuk bertindak sesuai dengan instrumen hukum yang telah diratifikasi) dan *obligation of result* (kewajiban untuk mencapai hasil yang nyata dalam pemenuhan hak). Berdasarkan mandat Komite Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, kedua prinsip tersebut bersifat imperatif dan harus diwujudkan melalui pemenuhan empat indikator utama, yaitu ketersediaan (*availability*), keterjangkauan (*accessibility*), keberterimaan (*acceptability*), dan kemampuan beradaptasi (*adaptability*) sesuai dengan konteks faktual di masing-masing negara (Ashir, 2018). Oleh karena itu, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan penegakan hukum sangat bergantung pada kemampuan negara dalam mengoptimalkan kewenangannya untuk

merealisasikan indikator-indikator tersebut secara konsisten ([Hilda dkk., 2024](#)).

Perwujudan hak asasi manusia dalam sistem hukum Indonesia pascaamandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki landasan konstitusional yang kuat melalui pengaturan berbagai hak fundamental dalam konstitusi. Meskipun demikian, kekuatan normatif tersebut kerap belum diikuti oleh implementasi yang optimal karena masih adanya hambatan struktural, kultural, dan politik yang memengaruhi efektivitas penegakannya. Secara yuridis, Indonesia telah mengintegrasikan prinsip-prinsip universal, termasuk prinsip non-diskriminasi, ke dalam sistem hukum nasional yang kemudian diwujudkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia ([Wuntu & Febiolandia, 2025](#)).

Dari perspektif filsafat hukum, fenomena ini dapat dianalisis melalui teori hukum alam (*natural law theory*), yang berpandangan bahwa validitas hukum harus berlandaskan pada moralitas universal dan kodrat manusia. Menurut teori ini, hak asasi manusia (HAM) bukan merupakan hak yang diberikan oleh negara, melainkan hak yang melekat pada setiap individu sejak lahir sebagai konsekuensi dari martabat kemanusiaannya. Oleh karena itu, keabsahan suatu hukum tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan persyaratan formal, tetapi juga oleh sejauh mana hukum tersebut mampu melindungi dan menjamin hak-hak dasar manusia. Dalam konsep negara hukum modern, pemikiran ini memiliki peran penting sebagai landasan untuk membatasi penggunaan kekuasaan negara melalui penghormatan terhadap HAM. Dengan demikian, analisis berdasarkan teori hukum alam memperkuat pandangan bahwa perlindungan HAM merupakan imperatif moral universal yang menjadi dasar legitimasi setiap produk hukum, bukan semata-mata hasil dari kebijakan atau kepentingan politik negara ([Istimeisyah, 2025](#)).

Putusan internasional yang memiliki relevansi dengan kasus di PT MDS dapat ditemukan dalam perkara *F.A. v. France* (2018). Dalam putusan tersebut, Komite Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations Human Rights Committee* atau UNHRC) menyatakan bahwa larangan penggunaan hijab terhadap pekerja Muslimah di sebuah lembaga penitipan anak swasta merupakan bentuk diskriminasi yang melanggar kebebasan beragama. Perkara ini bermula ketika F.A., seorang pendidik anak usia dini berkewarganegaraan Maroko yang bekerja di Prancis, diberhentikan karena menolak melepas hijab saat menjalankan pekerjaannya. Pihak manajemen beralasan bahwa tindakan tersebut didasarkan pada kebijakan internal yang mewajibkan netralitas dan melarang penggunaan simbol-simbol keagamaan ([Huaraka, 1992](#)).

Sebaliknya, di Indonesia hingga saat ini belum terdapat yurisprudensi tetap Mahkamah Agung maupun putusan tingkat kasasi yang secara khusus mengatur diskriminasi terhadap penggunaan hijab di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap isu ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam aspek pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Oleh karena itu, penguatan mekanisme pengawasan serta implementasi prinsip non-diskriminasi menjadi penting untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja perempuan berhijab di lingkungan kerja (Abas & Nopianti, 2025).

4. Simpulan

Pengaturan hukum hak asasi manusia (HAM) internasional mengenai penerapan Prinsip Non-Diskriminasi terhadap hak perempuan berhijab di tempat kerja telah memiliki landasan normatif yang kuat untuk menjamin perlindungan dari perlakuan diskriminatif. Landasan tersebut antara lain tercermin dalam Pasal 6 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), Pasal 11 *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), serta Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 111.

Meskipun berbagai instrumen hukum HAM internasional tersebut tidak secara eksplisit menggunakan istilah “Prinsip Non-Diskriminasi”, substansi ketentuan yang diatur di dalamnya secara tegas melarang segala bentuk perlakuan diskriminatif. Larangan tersebut berlaku secara universal terhadap setiap individu, termasuk pekerja perempuan yang mengenakan hijab. Dengan demikian, karena esensi Prinsip Non-Diskriminasi adalah menjamin persamaan perlakuan dan menghapus segala bentuk diskriminasi, perlindungan hukum bagi perempuan berhijab di lingkungan kerja pada dasarnya telah terakomodasi dalam instrumen-instrumen tersebut. Namun demikian, implementasinya di tingkat nasional maupun regional masih menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara komitmen normatif dan praktik di lapangan.

Daftar Pustaka

- Abas, M., & Nopianti, W. (2025). Relevansi Instrumen Hak Asasi Manusia Internasional Terhadap Pelindungan Hukum Pekerja Migran Perempuan Indonesia di Negara Tujuan. 3(6). <https://journal.uui.ac.id/psha/article/view/45468>
- Amri, A. I., & Anggono, B. D. (2024). Implementasi Perbandingan Asas Equality Before The Law Dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia Dengan Negara Lain. *Al-Syakhsiyyah: Journal of Law & Family Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.21154/syakhsiyyah.v6i1.8958>
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024).

- Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Aniqoh, I. (2024). Implementasi Pasal 14 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan di Indonesia dan Amerika Serikat. *Proceedings of Airlangga Faculty of Law Colloquium*, 1. <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/aicoll/article/view/27>
- Ashir, M. (2018). Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori dan Instrumen Dasar. *Social Politic Genius (Sign)*.
- Fattah, V. (2022). Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi. *Jurist-Diction*, 5(3), 1153–1170. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i3.35810>
- Hasanah, M. D., Inayah, D. Z., Lubis, N. B. R. P., & Aulia, C. (2025). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, dan Pemerintahan*, 2(3), 200–212. <https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v2i3.903>
- Hilda, Pietersz, J. J., & Sedubun, V. J. (2024). Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Terhadap Anak Terlantar. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(4), 302. <https://doi.org/10.47268/tatohi.v4i4.2435>
- Huaraka, T. (1992). Civil and Political Rights. Dalam F. Mayor & M. Bedjaoui (Ed.), *International Law: Achievements and Prospects* (hlm. 1061–1082). Brill | Nijhoff. https://doi.org/10.1163/9789004632547_065
- Istimeisyah, D. (2025). Teori Hukum Alam Sebagai Basis Etis bagi Perlindungan Hak Asasi Manusia. *Media Hukum Indonesia*, 3(4), 514–520. <https://zenodo.org/records/17636536>
- Junaidi. (2024). Hijab di Dunia Kerja: Hak Asasi yang Dilindungi Undang-Undang. *mui.or.id*. <https://mui.or.id/baca/berita/hijab-di-dunia-kerja-hak-asasi-yang-dilindungi-undang-undang>
- Karmin. (2024). Asas Equality Before the Law: Perspektif Historis dan Penerapannya di Indonesia. *Polaw: Policy and Law Journal*, 1(2), 80–88.
- Lanini, A., Yodo, S., Syafiuddin, I., & Samad, M. A. (2024). Standardisation of Foreign Labour Investigation of Mineral Mining Company. *Sriwijaya Law Review*, 183–196. <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol8.Iss1.2227.pp183-196>
- Murni, L., Hz, E. D., & Diana, L. (2022). Penerapan ILO Convention Nomor 111 Ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Pattimura Legal*

-
- Journal, 1(3), 189–200. <https://doi.org/10.47268/pela.v1i3.6664>
- Mustafa. (2024). Buku Purifikasi Falsafah Hukum Islam: Waman lla'm'ya'h'kum bima'an'al Allah. Eureka Media Aksara.
- Naibaho, R., & Hasibuan, I. J. M. (2021). Peranan Mahkamah Agung Dalam Penegakan Hukum Dan Keadilan Melalui Kekuasaan Kehakiman. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 2(02), 203–214. <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i02.388>
- Rahim, M. I. F. (2021). Membedakan Prinsip Hukum dan Asas Hukum. *kumparan.com*. <https://kumparan.com/Muh-Ibnu-Fajar-Rahim/Membedakan-Prinsip-Hukum-Dan-Asas-Hukum-1wlvicghyk2>
- Wagiman. (2025). Relasi Antara Hukum Internasional, Hukum Hak Asasi Manusia, dan Demokrasi. *Global Review of Law and Human Rights*, 1(1). <https://idereach.com/Journal/index.php/grlhr/article/view/121>
- Wuntu, H. F., & Febiolandia, G. (2025). Hubungan Filsafat Hukum Dengan Hak Asasi Manusia. *Journal of Interdisciplinary Legal Perspectives*, 2(1). <http://ejournal.mahalisan.com/index.php/jml/article/view/15>