

# Diskriminasi Terhadap Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional

Ariel Malabar; Syenni Neisya Aurelia; Quinn Ibraheem Effendi; Dimas Pambudi Raharjo. Universitas Pembangunan Jaya, [arielmalabar198@gmail.com](mailto:arielmalabar198@gmail.com)

*ABSTRACT: The problem in this journal article looks how discrimination of the hijab-wearing women in the world of work still occurs, apparently in Indonesia a "group" that still quite bothered to meet the demands of the clothing worn. The group in question here is women who wear the hijab. Many people think that hijab is a barrier for women to achieve progress. Even some opinions state that it will be difficult for a hijab-wearing women to get a job. It turns out that is proven that prejudice is not competent in performance at work and how this has violated the human rights code of ethnics. This journal article uses a literature study approach to explain theories from previous research, which are relevant to research topic. This qualitative journal aims to thoroughly review in context the results of past research on forms of discrimination against hijab-wearing female workers that still circulating. It was found that discrimination against hijab-wearing female in Indonesia still circulating. Where there is a relationship between wearing religious attributes and a bad view of women themselves. There are differences in treatment by certain employers for both, especially for hijab wearers as part of religious attributes and prejudices that arise regarding work performance. The results obtained are how the goverment and religion view the related matters. Where the action against this discrimination case has been implemented for a long time. The goverment has taken care of anti-discrimination laws to uphold convention in 1984 which still in effect today. In religion itself, the discussion of discrimination goes back much further than the goverment laws. Every religion has laws regarding discrimination.*

*KEYWORDS: Discrimination, Workers, Women Wearing The Hijab, World Of Work, Religion, Government, Human Rights.*

**ABSTRAK:** Permasalahan dalam artikel jurnal ini melihat bagaimana diskriminasi wanita berhijab dalam dunia kerja masih terjadi, rupanya di Indonesia "golongan" yang masih cukup direpotkan untuk memenuhi tuntutan terhadap tata cara busana yang dikenakan. Golongan yang dimaksud disini adalah wanita berhijab. Banyak orang beranggapan hijab merupakan penghalang bagi wanita untuk mencapai kemajuan. Bahkan beberapa pendapat menyatakan akan sulit bagi seorang wanita berhijab mendapatkan pekerjaan. Ternyata terbukti bahwa prasangka tidak kompetibel secara kinerja dalam bekerja dan bagaimana ini telah melanggar kode etik HAM. Artikel jurnal ini menggunakan pendekatan studi pustaka untuk menjelaskan teori-teori dari penelitian sebelumnya, yang relevan dengan topik penelitian. Jurnal ini bersifat kualitatif bertujuan untuk mengkaji kembali secara menyeluruh sesuai konteks dari hasil penelitian lampau bentuk-bentuk diskriminasi pada pekerja wanita berhijab yang masih beredar. Ditemukan bahwa diskriminasi

terhadap pekerja wanita berhijab di Indonesia masih beredar. Dimana memiliki hubungan antara mengenakan atribut agama dan pandangan buruk terhadap wanita itu sendiri. Terjadi perbedaan perlakuan oleh pihak pemberi lapangan pekerjaan tertentu untuk keduanya, terutama untuk pengguna hijab sebagai bagian dari atribut agama dan prasangka yang muncul terkait kinerja kerja. Hasil yang didapat adalah bagaimana pandangan pemerintah dan agama dalam menindaki hal - hal terkait. Dimana penindakan terhadap kasus diskriminasi ini sudah dilaksanakan sejak lama. Pemerintahan telah mengurus hukum anti - diskriminasi untuk menjunjung Hak Asasi Manusia secara keseluruhan yang merucut kepada diskriminasi terhadap wanita berhijab sejak konvensi PBB pada tahun 1984 yang kemudian berlaku hingga sekarang. Dalam agama sendiri, pembahasan mengenai diskriminasi sudah jauh lebih lampau

**KATA KUNCI:** Diskriminasi, Pekerja, Wanita Berhijab, dunia kerja, Agama, Pemerintah, HAM

## I. PENDAHULUAN

Kerja sangat dibutuhkan oleh manusia dalam melangsungkan hidup terutama dalam memenuhi kebutuhannya. Disamping pendidikan dan pengalaman, banyak faktor-faktor lain yang menjadi prasyarat baik langsung maupun tak langsung. Salah satunya adalah tata busana. Tidak dapat dipungkiri penampilan yang menarik ikut mendukung keberhasilan seseorang dalam mencari kerja. Sebenarnya hal ini merupakan hal lazim kita temukan terlepas dari dunia yang dipenuhi keragaman yang ada, karena memang penampilan memberikan gambaran tentang orang tersebut dan hal itu memang aspek yang perlu di perhatikan oleh para rekruter. Akan tetapi tetap saja, keragaman yang ada tak hanya di lingkup luar tapi juga di lingkup antara sesama pekerja.

Beberapa perbedaan yang nyata pada para pekerja adalah karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, ras, disabilitas, masa kerja, orientasi seksual dan identitas gender, identitas budaya, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan agama (Robbins & Judge, 2013). Dalam keragaman ini kerap muncul adanya kelompok minoritas yang dapat memunculkan diskriminasi. Diskriminasi adalah “perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial” (Theodorson, 1979).

Di Indonesia "golongan" yang cukup direpotkan untuk memenuhi tuntutan terhadap tata cara busana yang dikenakan. Golongan yang dimaksud disini adalah wanita berjilbab. Banyak orang beranggapan jilbab merupakan penghalang bagi wanita untuk mencapai kemajuan. Bahkan beberapa pendapat menyatakan akan sulit bagi seorang wanita berjilbab mendapatkan pekerjaan bahkan anggapan tidak kompetibel secara kinerja dalam bekerja.

Ternyata mengenai diskriminasi di tempat kerja, terdapat sebuah fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan I yang bergerak di bidang multifinance di Indonesia. Dikutip dari hasil wawancara yang dilakukan di dalam sebuah tesis oleh seorang mahasiswa dari Universitas

Diponegoro dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut diketahui bahwa perusahaan tersebut terdapat diskriminasi terhadap perempuan berhijab. Karyawan tersebut mengatakan bahwa : “saya dan beberapa karyawan lainnya yang mengenakan jilbab merasa mengalami diskriminasi, setiap karyawan yang berhijab sulit untuk naik karir berbeda dengan yang tidak mengenakan jilbab karirnya lebih cepat naik”. “Selain itu ada teman saya yang dibela-belain waktu bekerja tidak mengenakan jilbab padahal dalam kesehariannya selalu mengenakan jilbab kecuali pada saat bekerja, itu dia lakukan demi karirnya”. (Sari, 26 th, IM).

Dari sini bisa kita lihat bahwa adanya kasus seorang wanita berhijab rela melepas hijabnya demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Tak hanya itu kasus ini masih banyak lagi mulai dari lingkungan kerja hingga proses perekrutan kerja. Kondisi ini merupakan diskriminasi dalam hak beragama dan hak kebebasan berekspresi dalam menjalankan ajaran agama sedangkan hak tersebut merupakan hak fundamental yang tidak dapat dihilangkan atau dikurangi dalam kondisi apapun (Undang-undang No. 39 Tahun 1999; HAM).

Dari fakta – fakta yang melatar belakangi masalah diskriminasi terhadap wanita berhijab ini, kami mefokuskan penulisan pada “diskriminasi terhadap wanita berhijab” dalam konteks agama dan sosial sebagai upaya memperluas wawasan kami serta memahami alasan di balik diskriminasi ini, apalagi hal ini terjadi dalam dikalangan mayoritas. Yang artinya merupakan bentuk diskriminasi mayoritas, sedangkan segala bentuk diskriminasi tentunya sangat dilarang baik secara hukum negara, nilai sosial, maupun hukum dalam agama apapun itu..

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kualitatif. Secara umum pengertian metode penelitian yaitu sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka. Studi pustaka disebut juga studi literatur, kajian pustaka, tinjauan pustaka, kajian teoritis, dan tinjauan teoritis. Pemakaian studi pustaka ini untuk menjelaskan teori-teori dari penelitian sebelumnya, yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan studi literatur berguna untuk menelusuri sumber tulisan. Selain itu menambah wawasan penulis yang berhubungan dengan objek penelitian (Dwi, 2022). Sumber informasi dalam penulisan ini diperoleh dan dikutip melalui publikasi penelitian dan dokumen lain yang relevan dengan topik karya ilmiah ini. Karya ini bersifat kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, tujuan studi pustaka adalah merinci kompleksitas, variasi, konteks dari informasi yang dikumpulkan, sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam dan pemahaman yang lebih baik terhadap topik yang diteliti.

### **III. HASIL**

#### **A. Definisi Umum Diskriminasi**

Diskriminasi adalah tindakan, sikap, atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang atau satu golongan untuk menyudutkan golongan lain. Biasanya diskriminasi dilakukan oleh satu golongan dengan populasi lebih besar ke golongan lain yang populasinya jauh lebih sedikit atau yang biasa kita sebut dengan istilah minoritas. Akan tetapi juga ada beberapa kasus yang terbiasa dimana diskriminasi terjadi pada mayoritas. Masyarakat dengan kergaman yang luas ini, kerap terjadinya konflik sosial yang dipicu dari prasangka - prasangka yang diterapkan dari kelompok sosial tertentu yang berakibat biaya sosial yang besar seperti konflik yang berkepanjangan antar suku, ras maupun agama seperti yang pernah terjadi di ambon antara komunitas muslim dan kristen tahun 1999 dan di Poso antara komunitas Islam dan kristen tahun 2001. Praktik diskriminasi yang tidak muncul dalam konflik dapat berwujud kebijakan negara atau kebijakan perusahaan dan organisasi. Contohnya, seseorang tidak bisa dipromosikan pangkat atau jabatannya karena beragama tertentu, penempatan staf berdasarkan etnis, penghayat kepercayaan harus memilih salah satu dari enam agama untuk

mendapatkan dokumen kependudukan, kebijakan hanya putra daerah yang bisa menjadi pimpinan daerah dan kebijakan lain yang semuanya didasarkan pada prasangka dan cap buruk terhadap ciri-ciri orang dari kelompok sosial (etnis, ras, jenis kelamin, agama dll) tertentu (fulthoni, 2009).

Sejatinya diskriminasi itu adalah sebutan keseluruhan dalam norma sosial untuk bentuk – bentuk perbedaan perlakuan. Perbedaan ini bisa berupa warna kulit, golongan atau suku, dan bisa pula karena perbedaan jenis kelamin, ekonomi, agama, dan sebagainya. Menurut Theodorson & Theodorson, diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Istilah – istilah ini biasa untuk menggambarkan tindakan dari mayoritas yang mendominasi dengan minoritas yang lebih lemah. Akan tetapi, kasus diskriminasi wanita berhijab khususnya di dunia kerja yang terjadi di Indonesia menjadi konsep dari diskriminasi yang tidak mengenal pihak dalam hal kuantitas seperti minoritas dan mayoritas.

#### B. Faktor Penyebab Terjadinya Diskriminasi Wanita Berhijab dalam Dunia Profesional

Secara umum, perlakuan diskriminasi pada wanita berhijab di lingkup profesional diakibatkan oleh anggapan atau prasangka remeh terhadap wanita dan anggapan kurang baik terhadap identitas suatu agama. Banyak dari para wanita yang terkena diskriminasi ini lebih memilih untuk melepaskan hijabnya. Mengutip hasil wawancara yang dilakukan oleh dua mahasiswi Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, mereka ditanyai mengenai penyebab mereka melepaskan hijab mereka saat bekerja, berdasarkan dari pernyataan mereka ada beberapa yang menjadi faktor diskriminasi wanita berhijab dalam dunia kerja.

a. Peraturan perusahaan

1. Ada beberapa perusahaan yang memiliki aturan yang tidak memperbolehkan atau melarang karyawannya untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja, karena hal tersebut melanggar kebijakan tempat kerja mengenai penampilan karyawan saat bekerja. (Siska, 2013)
2. Aku sempat bekerja di tempat kerja yang berbasis internasional yang tidak memperbolehkan aku mengenakan jilbab karena di tempat kerja ku waktu itu kek jilbab itu kan dianggap sebagai atribut keagamaan. (Rani, 18 Desember 2020).

b. Pengaruh pemimpin atau pemilik tempat kerja

Ada kemungkinan bila, pemimpin perusahaan tersebut adalah seorang non muslim, jadi larangan berjilbab diberlakukan agar tidak ada penonjolan terhadap agama tertentu. (Siska, 2013)

c. Adanya pandangan buruk terhadap wanita secara umum yang mendasari penyebab diskriminasi.

Beberapa pendapat menyatakan akan sulit bagi seorang wanita berjilbab mendapatkan pekerjaan bahkan anggapan tidak kompetibel secara kinerja dalam bekerja dan sulit naik jabatan. Bahkan ada sebuah kebijakan yang dibuat oleh perusahaan atau tempat kerja tentang pernikahan, kehamilan, dan mempunyai anak. Kasus tersebut biasanya dialami oleh para perempuan, yang sering menjadi sasaran empuk eksploitasi maupun diskriminasi di dunia kerja. (Siska, 2013).

Mengenai perbedaan anggapan kepada segelintir pihak telah dibahas dalam 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) bahwa tidak ada perbedaan dalam pengupahan dan lain sebagainya baik pria maupun wanita. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah

meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

Disini hak wanita maupun hak beragama dipertanyakan, sekalipun undang – undang sudah ditetapkan sumber masalah tetap terjadi, disini tanda masih adanya diskriminasi dalam dunia kerja..

#### **IV. PEMBAHASAN**

##### **A. Bentuk Dan Dampak Diskriminasi Pada Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional**

“Perempuan juga menerima diskriminasi di dunia kerja yang membedakan antara laki laki dan perempuan, seperti gaji perempuan yang lebih sedikit daripada laki- laki, serta jabatan perempuan di perusahaan tidak boleh lebih tinggi daripada laki- laki. Beberapa contoh kasus tersebut menggambarkan bentuk diskriminasi perusahaan terhadap pekerja, khususnya adanya aturan kebijakan larangan berjilbab.”( Siska Dwi, 2014).

Berdasarkan berita di detik news, ada studi yang dilakukan Carnegie Mellon University mengungkapkan bahwa calon pekerja muslim mengalami lebih banyak diskriminasi daripada calon pekerja lainnya selama proses perekrutan. Untuk kandidat pekerjaan muslim, probabilitas untuk dipanggil wawancara 13 lebih rendah dibandingkan dengan kandidat lainnya. Hasil jajak pendapat media sosial yang dilakukan World Hijab Day juga menunjukkan bahwa 71 persen wanita muslimah mengalami diskriminasi karena alasan memakai hijab. Menariknya, di tengah maraknya diskriminasi, keberadaan wanita berhijab masih sangat dihargai di tengah komunitas multikultur, tanpa penindasan atau pemaksaan secara fisik. Namun, stereotip negatif masih melekat kuat pada muslimah yang berhijab, sehingga mereka sering dianggap tidak cakap dalam bekerja dan tidak memiliki kapasitas seperti wanita pada umumnya jika mereka berpegang teguh pada prinsip- prinsip agama. Jika seorang wanita memutuskan untuk melepas hijab, mereka langsung dianggap sangat modern, cerdas, dan beradab. Wanita

muslimah memiliki risiko diskriminasi tiga kali lipat hingga empat kali lipat lebih besar dibanding wanita yang tidak menggunakan simbol keagamaan apapun.

“Banyak studi empiris menyimpulkan bahwa wanita yang mengenakan hijab dirugikan baik dalam proses kerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak mengenakan hijab. Bahkan, satu studi menemukan bahwa kandidat dengan nama yang terdengar seperti bahasa Inggris tiga kali lebih mungkin untuk diwawancarai daripada kandidat dengan nama yang terdengar seperti muslim.” (Irvan Maulana, 2022)

Fenomena di atas terjadi karena adanya stereotipe dan prasangka yang masih berlaku di masyarakat yang beragam (multikultural). Antara stereotipe dan prasangka berhubungan erat satu sama lain dalam masyarakat. Stereotipe adalah keyakinan, anggapan atau opini umum mengenai kelompok sosial tertentu, biasanya stereotipe dilakukan oleh masyarakat untuk menyederhanakan kenyataan di masyarakat. Stereotipe muncul didasarkan dari pengalaman pribadi atau kesan seseorang yang kemudian digeneralisasikan untuk menyimpulkan semua orang yang terhubung. Sedangkan prasangka adalah penilaian negatif tanpa orang tersebut benar – benar menyadarinya, sama seperti stereotip yang dipelajari dari pengalaman pribadi namun prasangka sangat sulit diatasi jika bertentangan dengan fakta karena prasangka mengubah persepsi kita terhadap realitas mengabaikan informasi yang bertentangan dengan prasangka itu.

Beri aku prasangka dan aku akan menggerakkan dunia. - Gabriel García Márquez

Prasangka dan stereotipe bergerak satu sama lain membuat pandangan akan realitas individu – individu yang meyakinkannya berbelok dari yang sebenarnya memicu perilaku diskriminasi. Perilaku diskriminasi dapat mengubah perspektif masyarakat dalam skala besar dan itu bernilai buruk. Perbedaan perlakuan dapat mempengaruhi internal pada wanita berhijab. Merasa kurang percaya diri dengan pilihan mengenakan hijab sebagai busana dan identitas diri hal ini sensitif terjadi pada wanita muda kisaran 20 tahun yang mengenakan

hijab. Usia 20 tahunan adalah usia produktif setiap orang dimana mulai mengejar karirnya, dan karena diskriminasi ini banyak memutuskan melepaskan hijabnya karena dirasa memudahkan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan.

## B. Pandangan dan Tanggapan Mengenai Diskriminasi Pada Wanita Berhijab Dalam Dunia Profesional

### 1. Pandangan Pemerintah Dalam dan Luar Negeri

Situasi di mana perempuan kesulitan mendapatkan pekerjaan atau kenaikan jabatan karena mengenakan jilbab atau pakaian berlambang agama, yang sebenarnya hanya pakaian kasual dengan tambahan tudung di kepala. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi terhadap hak beragama dan kebebasan berekspresi untuk mengamalkan ajaran agama, hak dasar yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.

Di Indonesia, tindakan diskriminasi di tempat kerja tersebut mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”). Konsiderans yang “menimbang” UUK menyebutkan bahwa “perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau 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.” Ditegaskan pula dalam Pasal 6 UUK yang berkaitan dengan diskriminasi larangan berjilbab saat bekerja, sebagai berikut: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” (Siska Dwi, 2014).

Mengenakan jilbab merupakan hak setiap wanita, khususnya wanita muslim. Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi “Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan” (CEDAW) pada tanggal 24 Juli 1984 dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Seperti halnya konvensi mengenai perempuan, hal ini merupakan komitmen negara-negara di seluruh dunia untuk menekankan kesetaraan dan keadilan bagi perempuan.

“Permasalahan ini sangatlah kompleks, karena penggunaan jilbab merupakan hak seseorang dalam mengekspresikan penampilan atau dalam menjalankan ajaran agamanya. Namun, kenyataannya menjadi permasalahan yang sulit diakhiri.” (Hartono, Sunaryati, 2000).

Ratifikasi Konvensi PBB telah dilakukan beberapa kali mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita. Namun masih banyak pekerja yang rela melepas jilbabnya untuk bekerja di perusahaan yang dituju.

Banyaknya pekerja perempuan berjilbab, rela melepas jilbab hanya untuk bisa bekerja atau memenuhi kebutuhan ekonomi, nyatanya menjadi korban diskriminasi dan pelanggaran HAM. Tidak sedikitnya kejadian diskriminasi kepada pekerja perempuan berhijab, pemerintah sendiri sudah mengeluarkan kebijakan-kebijakan mengenai hak perempuan. Kebijakan tersebut adalah pembuatan UU atau Perda yang mengatur penggunaan jilbab pada perempuan. Kebijakan ini dibuat untuk mencabut atau menghilangkan peraturan yang melarang penggunaan jilbab saat berhijab. Namun dalam proses penerapannya, banyak tempat yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Dalam hal ini, pentingnya kesadaran pribadi terhadap kesetaraan dan mendorong nilai-nilai anti – diskriminasi.

## 2. Pandangan Agama

Semua keyakinan menjunjung tinggi nilai anti diskriminasi. Menurut Agama Islam sendiri, yang membahas mengenai diskriminasi dan perbedaan tertentu dibahas dalam Surah Al Hujurat 13, Allah Swt., yang Artinya : Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal (Q.S Al Hujurat:13).

Islam sebagai agama yang mulia dan universal telah menghapus dan melarang segala bentuk sikap negatif terhadap perbedaan yang terjadi

di muka bumi ini. Segala perbedaan dan keragaman yang ada di dunia semua atas kehendak Allah Swt dan masyarakat yang multikultural ini ada untuk bersatu dan saling memahami, menghargai dan menghormati satu sama lain.

Kebijakan – kebijakan ditempat kerja seperti pelarangan mengenakan hijab saat bekerja dan lain sebagainya. Dikutip dalam hadits Riwayat HR. Ahmad.

Dan sesungguhnya nenek moyangmu adalah satu Inat, Orang Arab tidak ada keunggulan atas orang non-Arab dan orang non Arab juga tidak punya keunggulan atas orang Arab. (HR. Ahmad)

Dari hadits ini menyatakan bahwa sejak dulu, seorang penyebar ajaran Islam, Nabi Muhammad Saw mengajarkan bahwa tidak ada kelompok yang lebih tinggi maupun lebih rendah. Semua sama rata di hadapan Allah Swt. Semua manusia memiliki hak – hak yang sama tanpa ada pembeda apapun.

Ajaran lain seperti kristen, menjunjung juga nilai anti diskriminasi, seperti "Nostra Aetate" yang menegaskan pentingnya menghormati keyakinan dan tradisi agama-agama tertentu, untuk menghindari diskriminasi, serta mempromosikan kerja sama dalam isu-isu kemanusiaan yang dihadapi bersama. Nostra Aetate ini merupakan pernyataan dalam sebuah dokumen dari konsili vatican kedua yang dihasilkan dari sebuah pemungutan suara para Uskup dan diresmikan oleh Paus Paulus VI pada 28 Oktober 1965. Ini menjadi bukti bahwa bahkan ajaran lain memiliki tindakan untuk anti – diskriminasi..

## V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari isu diskriminasi terhadap wanita berhijab dalam dunia profesional adalah bahwa diskriminasi ini masih merupakan masalah yang relevan dan perlu dilihat dan diakhiri. Diskriminasi terhadap wanita berhijab dalam dunia kerja dapat merugikan individu tersebut serta masyarakat yang mengalami, karena menghambat kesetaraan dan keadilan. Peran pemerintah telah ikut andil dalam menegakan keadilan dan dalam agama sendiri mengajarkan pentingnya

sebuah nilai – nilai anti – diskriminasi. Berbalik kepada individu masing – masing, penting untuk terus mendorong kebersamaan dalam keberagaman, mendukung hak-hak individu, dan meningkatkan kesadaran mengenai isu ini agar dapat menciptakan lingkungan profesional yang lebih adil dan beragam.

## DAFTAR REFERENSI

Theordoson, George A & Achilles G. Theordoson .1979. A Modern Dictionary of

Sociology. New York, Hagerstown , San Francisco, London: Barnes & Noble Books

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Organizational behavior. Pearson,.

Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta : Putra Grafika

KONSEP HEDONISTIC SUSTAINABILITY PADA PERANCANGAN BJARKE INGELS Oleh Muhammad Fajar Mulyana 1, 2021.

Liputan6.com. (2016, 22 Juni). Konsultasi Karir: Benarkah Wanita Berhijab Sulit Dapat Kerja? Dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2536339/konsultasi-karir-benarkah-wanita-berhijab-sulit-dapat-kerja>

CHOIRUNISA, Hanas and RAHARDJA, Edy and PERDHANA, Mirwan Surya (2018) DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA ( Studi Kasus Wanita Berjilbab di Perusahaan di Magelang). [.http://eprints.undip.ac.id/77382/](http://eprints.undip.ac.id/77382/)

Detiknews.com. (2022, 27 Mei). “Hijabphobia” dan Diskriminasi Tenaga Kerja. Dari "Hijabophobia" dan Diskriminasi Tenaga Kerja (detik.com)

Gramedia.com. Pengertian Diskriminasi: Penyebab dan Jenis-jenisnya. Dari <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-diskriminasi/>

Muhammad Insany Rachman, Evi Dwi Hastri (2023). DISKRIMINASI SOSIAL TERHADAP RESIDIVIS DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGI HUKUM. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jph/article/view/386/325>

Nalom Kurniawan (2021). HAK ASASI PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM DAN AGAMA. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal/v2/index.php/jk/article/download/304/299>

Lina Melinawati (2016). JILBAB: BUDAYA POP DAN IDENTITAS MUSLIM INDONESIA. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/ibda/article/view/623>

Siska Dwi Manda Sari (2014). Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab (Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab) [kmntsff34cfcfadfull.pdf](https://kmntsff34cfcfadfull.pdf) (unair.ac.id)

Datakada.co.id. (2022, Agustus). Studi Pustaka Adalah Referensi Penelitian, Ini Penjelasan Lengkapnya. Dari <https://katadata.co.id/agung/berita/62e773e3da762/studi-pustaka-adalah-referensi-penelitian-ini-penjelasan-lengkapnya>

an-nur.ac.id. (2022, 15 November). Diskriminasi dalam Pandangan Islam: Pengertian, Contoh, Bahaya, dan Cara Menghindarinya. Dari Diskriminasi dalam Pandangan Islam: Pengertian, Contoh, Bahaya dan Cara Menghindarinya – Universitas Islam An Nur Lampung (an-nur.ac.id)

Martina Novalina (2021). Nostra Aetate: Sebuah alternatif menuju keharmonisan di tengah suburnya intoleransi dan diskriminasi Dari <https://www.sttpb.ac.id/e-journal/index.php/kurios>