

Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab
(Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab)

Oleh: Siska Dwi Manda Sari
NIM: 071014046

Program Studi Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Airlangga
Semester Genap/Tahun 2013/2014

Abstrak

Larangan menggunakan jilbab saat bekerja banyak terjadi di berbagai tempat kerja, hal tersebut merupakan pelanggaran HAK memeluk agama karena menggunakan jilbab merupakan kewajiban perempuan muslim. Penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti terhadap permasalahan perempuan bahwa menggunakan jilbab yang seharusnya hak seorang muslim yang harus dibatasi saat bekerja. Diskriminasi terhadap wanita juga banyak diratifikasi oleh pemerintah hal tersebut guna untuk mempersempit diskriminasi yang terjadi. Sedangkan permasalahan yang ingin dijawab, yaitu sejauh mana pengetahuan para pekerja perempuan tentang peraturan berjilbab di tempat kerja? Adakah resistensi atau perlawanan perempuan terhadap larangan berjilbab di tempat kerja? Apakah yang dilakukan pekerja perempuan agar tetap berjilbab di tempat kerja?

Teori yang digunakan pada studi ini adalah teori alienasi Karl Marx, dan penelitian ini dilakukan di kota Surabaya, yaitu Surabaya Selatan dan Surabaya Timur, pemilihan informan menggunakan *snowball* yaitu dimana pengumpulan data dari beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk dijadikan informan, dan dimintai untuk menunjukkan orang lain yang memenuhi kriteria menjadi informan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa, pekerja perempuan yang keseharian menggunakan jilbab dengan terpaksa harus melepasnya saat bekerja, pekerja perempuan mengetahui bahwa ada larangan menggunakan jilbab namun tidak ada perlawanan dari pekerja perempuan untuk melawan peraturan. Pekerja perempuan tetap menjaga jilbabnya dengan cara tetap konsisten berjilbab di luar lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Larangan Berjilbab dan Pekerja Perempuan.*

Abstract

A ban on the use of the veil while working many occurs in many workplaces, it is gross violation of right embraced religion due use of the veil is obligation muslim women. This research was started researchers toward the problem of interest in women that uses a headscarf supposed to the right of a muslim must terbatas while working. Discrimination against women too many ratified by the government it to to narrow discrimination happened. While the problems that is, who want to be answered the extent to which knowledge workers women provisions concerning berjilbab at work? now is there any resistance or resistance daughters of prohibition berjilbab at work? whether done by women to keep workers berjilbab at work?

To analyse these problems, using the theory of Karl Marx, alienation and discrimination issues limits this research was conducted in the city of Surabaya, Surabaya Surabaya's East and South, the selection of informants used the snow ball sampling that is where data collection from several people who meet the criteria to be used as informants, and asked to show others the criteria to become informants.

From this study it was found that female workers who daily use the hijab forced to take it off at work, women workers know that there is a ban on wearing the headscarf but no resistance from women workers to fight regulation. Female workers keep scarf in a manner consistent veiled outside the work environment.

Keywords: *Ijab Ban and Women Workers.*

Pendahuluan

Pada jaman modern ini, jilbab merupakan sebuah *fashion* yang menarik para perempuan untuk menggunakannya. Berbagai model dan macam jilbab menarik perhatian kaum hawa untuk menggunakannya, dan niat konsisten untuk berhijab selain karena fashion, juga ada niatan dari diri perempuan tersebut untuk sungguh-sungguh berjilbab selamanya, karena sekali berniat memakai jilbab, pantang untuk melepas demi ketaatan terhadap ajaran agama Islam. Indonesia sendiri mayoritas masyarakatnya beragama Islam, dan tidak jarang perempuan pengguna jilbab semakin menjamur pada akhir-akhir ini.

Jumlah perempuan berjilbab di Indonesia pada akhir-akhir ini semakin meningkat. Sebagian perempuan memutuskan berjilbab

setelah melalui berbagai perjuangan panjang, dan akhirnya menyakini bahwa pakaian tersebut yang diwajibkan oleh Islam, sehingga alasannya sangat teologis. Namun, terdapat sebagian perempuan terpaksa memakai jilbab karena peraturan, terutama karena banyaknya peraturan daerah yang mengharuskan perempuan berjilbab, sebagian lagi karena alasan psikologis, atau merasa tidak nyaman, karena semua orang di lingkungannya memakai jilbab. Selain itu, ada juga yang berjilbab dengan alasan ingin terlihat modis agar tampak lebih cantik dan trendi, atau sebagai respons terhadap perkembangan dunia model yang sangat akrab dengan perempuan. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya toko busana muslim dan butik yang memamerkan jilbab

dengan model terkini, dan tentu saja dengan harga yang mahal. Tidak hanya itu, ada juga yang berjilbab karena alasan politis, yaitu memenuhi tuntutan kelompok islam tertentu yang cenderung mengedepankan simbol-simbol agama sebagai dagangan politik.

Setiap perempuan, terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berjilbab sesuai dengan syariat agamanya dan perempuan tersebut mempunyai hak untuk bekerja. Namun, ironisnya sekarang ini banyak tempat kerja yang melarang para pekerja perempuan, baik calon pekerja perempuan maupun pekerja perempuan yang telah lama bekerja untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja. Alasan perusahaan tersebut tidak memperbolehkan atau melarang karyawannya untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja, karena hal tersebut melanggar kebijakan tempat kerja mengenai penampilan karyawan saat bekerja. Selain itu, terdapat alasan lain, yaitu pemimpin perusahaan tersebut adalah seorang non muslim, jadi larangan berjilbab diberlakukan agar tidak ada penonjolan terhadap agama tertentu. Selain aturan kebijakan larangan berjilbab, adapun kebijakan lain tentang yang dibuat oleh perusahaan atau tempat kerja tersebut adalah tentang pernikahan, kehamilan, dan mempunyai anak. Kasus tersebut biasanya dialami oleh para perempuan, yang sering menjadi sasaran empuk eksploitasi maupun diskriminasi di dunia kerja.

Selain kejadian yang telah dijelaskan di atas, 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. Selain aturan yang ditujukan kepada perempuan, juga pernah dijumpai adanya kasus di sebuah tempat kerja yang melarang karyawan laki-lakinya menunaikan ibadah sunnah sholat jum'at. Adapun alasan larangan yang dilakukan tempat kerja tersebut karena tempat kerja tidak ingin pekerjaan terbengkalai dan kegiatan di tempat kerja terus selalu berjalan. Beberapa contoh kasus tersebut menggambarkan bentuk diskriminasi perusahaan terhadap pekerja, khususnya adanya aturan kebijakan larangan berjilbab.

Fenomena di atas merupakan bentuk - bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja perempuan. Pekerja perempuan tersebut seharusnya memiliki hak untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja. Kondisi tersebut merupakan bentuk diskriminasi dalam hak untuk beragama, dan hak kebebasan dalam berekspresi untuk melaksanakan ajaran agama adalah hak fundamental yang tak dapat dikurangi dalam kondisi apapun.

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.”

Diskriminasi terhadap perempuan akibat aturan pekerjaan, yaitu larangan menggunakan jilbab pada saat bekerja adalah perwujudan pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Secara sengaja atau tidak, badan usaha tersebut telah melanggar HAM. Diskriminasi sendiri adalah perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan sesuatu. Jadi, diskriminasi terhadap pekerja perempuan berjilbab adalah munculnya perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap perempuan yang menggunakan jilbab.

Menggunakan jilbab merupakan hak setiap perempuan, khususnya perempuan muslim. Pemerintah Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi “penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan” (CEDAW) pada tanggal 24 juli 1984 dengan UU no 7 tahun 1984. Sebagaimana konvensi wanita yang menjadi komitmen negara di dunia dalam menekankan pada kesetaraan dan keadilan pada perempuan.¹

Permasalahan ini sangatlah kompleks, karena penggunaan jilbab merupakan hak seseorang dalam mengekspresikan penampilan atau dalam menjalankan ajaran agamanya. Namun, kenyataannya menjadi permasalahan yang tak

lazim. Banyak para pekerja yang rela melepaskan atau menanggalkan jilbabnya untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut .

Banyaknya para pekerja perempuan berjilbab yang rela menanggalkan jilbabnya hanya untuk dapat bekerja atau untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sebenarnya telah mengalami diskriminasi dan pelanggaran dalam HAM. Tidak sedikit juga para pekerja perempuan tersebut *resign* atau dimutasi dari perusahaan, karena konsisten dengan jilbab yang dipakainya.

Pemerintah sendiri sudah mengeluarkan kebijakan-kebijakan mengenai hak perempuan. Kebijakan tersebut adalah pembuatan UU atau Perda yang mengatur penggunaan jilbab pada perempuan. Kebijakan tersebut dibuat untuk mencabut atau menghapus peraturan larangan berjilbab ketika berjilbab. Namun dalam implementasinya, banyak yang tidak mematuhi peraturan tersebut.

Latar belakang yang telah dijelaskan diatas kemudian memunculkan rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai “Diskriminasi pekerja perempuan berjilbab di tempat kerja”. Permasalahan tersebut diangkat karena banyaknya permasalahan perempuan berjilbab yang bertujuan untuk menjalankan perintah agama; namun karena peraturan di tempat kerja, para pekerja perempuan tersebut dilarang untuk menggunakan jilbab, sehingga mereka harus melepas jilbabnya ketika bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas , maka fokus penelitian yang diangkat, yaitu: Sejauh mana pengetahuan para

¹ Hartono, Sunaryati ., 2000. Ratifikasi

Konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita. Jakarta. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Hlm 6

pekerja perempuan tentang peraturan berjilbab di tempat kerja?, Adakah resistensi atau perlawanan perempuan terhadap larangan berjilbab di tempat kerja?, dan Apakah yang dilakukan pekerja perempuan agar tetap berjilbab?

Kajian Teori

Marx memahami bahwa keterasingan manusia dari kesosialannya diproduksi dalam pekerjaan di bawah sistem ekonomi kapitalis. Keterasingan dalam pekerjaan menjadi pokok utama perenungan Marx.

Keterasingan dalam Pekerjaan

Pekerjaan merupakan sarana perealisasi diri manusia, maka seharusnya bekerja memberikan kepuasan dan kegembiraan. Namun dalam kenyataannya, yang sering terjadi adalah kebalikannya, khususnya para buruh dalam sistem kapitalis, pekerjaan tidak merelisasikan hakikat buruh yang justru mengakibatkan mereka terasing. Pekerjaan tersebut mengakibatkan manusia menjadi tidak berkembang dan semakin terasing dari dirinya sendiri dan orang lain.

A. Terasing dari dirinya sendiri

Keterasingan dari dirinya sendiri mempunyai tiga sisi. Pertama, pekerja menjadi terasing dari produknya. Hasil pekerjaan seharusnya menjadi sumber perasaan bangga, seharusnya mencerminkan kecakapan pekerja, tetapi sebagai buruh upahan, pekerja tidak menikmati hasil pekerjaannya. Produknya adalah milik pemilik pabrik, sehingga tidak ada artinya bagi dirinya. Kedua, karena produk pekerjaan terasing darinya, tindakan

bekerja itu sendiri pun kehilangan arti bagi si pekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu, mengakibatkan mereka tidak dapat mewujudkan hakekatnya sebagai manusia yang bebas dan universal. Ia bekerja karena terpaksa, demi bertahan hidup. Ia mengalami keterasingan dari pekerjaannya di dalam dunia kerja. Ketiga, bekerja adalah tindakan hakiki manusia. Pekerjaan yang dijalankan secara terpaksa, semata-mata demi mencari nafkah, mengakibatkan manusia memeralat dirinya. Bekerja bukan lagi untuk mengembangkan diri atau merealisasikan bakat dan kemampuan, melainkan memiskinkan diri atau untuk bertahan hidup, sehingga ia menyangkal dirinya sebagai makhluk yang bebas dan universal. Ia tidak lagi bebas, karena bekerja di bawah perintah orang lain, dan pekerjaannya tidak lagi universal karena sama dengan binatang yang semata-mata terarah pada pemenuhan fisik di luar pekerjaannya. Ia hanya bekerja untuk dapat hidup terus menerus.

B. Terasing dari orang lain

Terasing dari hakekat dirinya berarti juga manusia terasing dari sifat sosialnya. Ia terasing dari sesamanya. “konsekuensi langsung dari keterasingan manusia dari produk pekerjaannya dari kegiatan hidupnya, dari hakikatnya sebagai manusia adalah keterasingan manusia dari manusia”. Keterasingan dari hakekatnya berarti manusia terasing dari sesamanya karena sifatnya yang sosial terasing juga daripadanya, dan juga di dalam keterasingan dari sesama terdapat kepentingan-kepentingan yang bertentangan. Pertama, terjadi

perbedaan kelas antara kelas pekerja dan kelas pemilik. Kedua kelas ini saling bertentangan satu sama lain. Pertentangan tersebut bukanlah pertentangan emosional tidak saling menyukai, melainkan karena kepentingan mereka secara objektif saling bertentangan. Kelas pemilik menginginkan keuntungan setinggi-tingginya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya (biaya produksi, upah buruh dan fasilitas pekerja seminimal mungkin). Sedangkan para buruh menginginkan upah setinggi mungkin dengan jaminan fasilitas kerja yang optimal, sehingga kelas pekerja dan kelas pemilik terasing satu sama lain. Kedua, selain pertentangan antar-kelas secara vertikal, terjadi pula pertentangan kepentingan secara horizontal: antara sesama buruh atau antara sesama pemilik modal. Para buruh berebut tempat kerja, sementara para pemilik berebut pasar.

Marx memperlihatkan bahwa, dalam masyarakat yang berdasarkan hak milik pribadi, hubungan antara manusia saling bersaing: keuntungan yang satu merupakan kerugian yang lainnya. Tanda keterasingan itu adalah kekuasaan uang. Keterasingan dari manusia lain terlihat dalam fakta bahwa kebutuhannya tidak lagi mendesak saya untuk memenuhinya meskipun saya mampu tetapi saya menjadi orang yang sepenuhnya egois. Saya hanya akan memenuhi kebutuhan orang lain, sejauh itu memberi keuntungan pada saya. Manusia menjadi terasing dari hakekatnya sebagai makhluk sosial. Manusia bertindak bukan demi sesuatu yang bernilai pada dirinya sendiri, melainkan melalui demi keuntungan diriku. Sesuatu yang disebut sebagai "keuntungan" itu secara konkret adalah uang. Uang

menandakan keterasingan manusia dai alam dan sesamanya dan yang penting dalam kapitalisme adalah nilai uangnya dan bukan alam itu sendiri.

Diskriminasi

Menurut Theodorson & Theodorson, (1979: 115-116): 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 tersebut biasanya akan untuk melukiskan, suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka bersifat tidak bermoral, sehingga bersifat diskriminatif. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sendiri menyatakan bahwa, "Diskriminasi mencakup perilaku apa saja, yang berdasarkan perbedaan yang dibuat berdasarkan alamiah atau pengkategorian masyarakat, yang tidak ada hubungannya dengan kemampuan individu atau jasanya.

Pembahasan

Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab

Setiap perempuan, terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berjilbab sesuai syariat agamanya, dan perempuan tersebut juga mempunyai hak untuk bekerja di sebuah tempat kerja. Namun ironisnya, sekarang ini banyak tempat kerja yang melarang para pekerja perempuan untuk menggunakan jilbab ketika bekerja.

Sebelum mereka bekerja, pekerja perempuan diberitahu aturan

tentang larangan menggunakan jilbab. Pemilik tempat kerja memberitahu para pekerja baru bahwa, terdapat larangan menggunakan jilbab ketika bekerja. Peraturan tentang larangan berjilbab merupakan peraturan yang tidak tertulis, karena para pekerja perempuan mendapatkan pemberitahuan tentang larangan berjilbab secara lisan (terselubung) dari pemilik tempat kerja.

Alasan tempat kerja melarang adanya penggunaan jilbab di tempat kerja, karena pemilik tempat kerja merupakan orang asing, yang tidak lain adalah orang non muslim. Pemilik tempat kerja tersebut tidak ingin ada penonjolan agama di tempat kerja (netral). Selain itu, adapun alasan yang konkrit, yaitu karena mengutamakan tujuan dari pekerjaan, seperti menjaga keamanan barang, menjaga kebersihan barang produksi, dan menarik konsumen.

Awal mula terjadinya diskriminasi, yaitu adanya sebuah peraturan yang dibuat di tempat kerja tentang larangan menggunakan jilbab. Peraturan tersebut telah melanggar hak perempuan muslim dalam menjalankan kewajiban beragama. Diskriminasi yang dialami para pekerja sebagian besar menindas kaum minoritas, yaitu para pekerja yang menggunakan jilbab di tempat kerja. Hal tersebut menyebabkan terjadinya gesekan yang menimbulkan ketidakadilan terhadap informan.

Berdasarkan keterangan pekerja perempuan dapat disimpulkan bahwa, pekerja perempuan merasa tidak nyaman dengan peraturan yang dibuat, yang mengharuskan mereka melepas jilbab saat bekerja. Ketidaknyamanan tersebut menimbulkan bentuk

keterasingan diri dari perempuan terhadap dirinya sendiri, maupun keterasingan terhadap orang lain. Namun, para pekerja perempuan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, sehingga dengan terpaksa mereka melepas jilbabnya. Faktor yang mempengaruhi pekerja perempuan untuk melepas jilbab adalah faktor ekonomi, karena gaji yang diperoleh cukup besar, sehingga pekerja perempuan tetap bertahan di tempat kerja tersebut. Keterasingan dari dirinya sendiri menurut Marx, karena pekerjaan adalah tindakan hakiki manusia, maka dengan memperlakukannya semata-mata dengan tujuan memperoleh keuntungan, mengakibatkan manusia memperlakukannya sendiri.

Kondisi tersebut terjadi pada pekerja perempuan yang merupakan kelompok minoritas, yang mendapat tindakan dari pemilik modal dan tidak pernah melawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku terutama peraturan larangan berjilbab, karena para informan tidak berani untuk melawan. Namun, para informan tetap eksis dengan mempertahankan jilbabnya, meskipun ada peraturan tentang larangan berjilbab dengan cara tetap berusaha mematuhi peraturan yang ada, yang mengharuskan melepas jilbab saat bekerja. Cara mereka untuk tetap memakai jilbab seperti, menggunakan jilbab saat berangkat kerja dan melepas jilbab saat di tempat kerja dan menggunakan kembali saat di luar tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan dari batasan konsep mengenai diskriminasi, terdapat keterkaitan teori alienasi (keterasingan) dan diskriminasi, yang menjelaskan bahwa para informan mengalami

diskriminasi di tempat kerja, yang menyebabkan keterasingan dari dirinya sendiri maupun orang lain. Peraturan yang ada di tempat kerja, yaitu peraturan mengenai larangan menggunakan jilbab, menyebabkan perempuan mengalami tindakan diskriminasi, karena larangan menggunakan jilbab. Namun dengan kondisi tersebut, para pekerja perempuan tetap mentaati peraturan yang ada. Akan tetapi, para informan merasa tidak nyaman dengan hal tersebut, karena menyebabkan diri mereka terasing. Hal tersebut dikarenakan, mereka telah terbiasa menggunakan jilbab, yang kemudian harus melepaskannya saat bekerja. Meskipun para informan mengalami keterasingan dalam dirinya, mereka tetap bekerja di perusahaan tersebut, karena ada faktor yang mempengaruhi tindakan mereka, yaitu faktor ekonomi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Kesimpulan

Perempuan yang bekerja menggunakan jilbab adalah perempuan yang menjalankan kewajiban agama sebagai seorang muslimin. Hal itu ditunjukkan dengan menggunakan jilbab ketika bekerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya. Namun, hak perempuan dalam menjalankan kewajiban agamanya terhambat oleh adanya peraturan kerja. Pekerja perempuan rela melepaskan jilbabnya sebab pekerja perempuan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, dan juga karena faktor ekonomi. Hal tersebut dikarenakan gaji yang diterima cukup lumayan, sehingga pekerja perempuan enggan untuk melawan dan tetap bertahan di tempat kerja tersebut. Hal tersebut

kemudian dijelaskan dengan teori keterasingan oleh Karl Marx dan batasan permasalahan diskriminasi yang menjelaskan bahwa. Peraturan tentang larangan menggunakan jilbab saat bekerja membuat perempuan tersebut menjadi terasing dari dirinya sendiri, sehingga dari penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pekerja perempuan mengetahui peraturan di tempat kerja yang melarang menggunakan jilbab. Pihak pemilik perusahaan sendiri memberitahukan peraturan larangan menggunakan jilbab. Peraturan diketahui informan secara lisan (terselubung) yaitu tidak ada peraturan tertulis.
2. Alasan perusahaan melarang adanya penggunaan jilbab saat bekerja, karena mempunyai beberapa kepentingan, yaitu antara lain karena pemilik tempat kerja merupakan orang asing yang tak lain adalah orang non muslim. Pemilik tempat kerja tersebut tidak ingin ada penonjolan agama di tempat kerja. Selain itu, adapun alasan yang konkrit, karena mengutamakan tujuan dari pekerjaan seperti, menjaga keamanan barang produksi dan menarik konsumen.
3. Pekerja perempuan merasa tidak nyaman dengan peraturan yang mengharuskan mereka untuk melepas jilbab saat bekerja.
4. Tidak ada bentuk perlawanan yang dilakukan untuk menentang peraturan yang berlaku, karena pekerja perempuan takut dengan sanksi yang berlaku seperti teguran hingga pemecatan.

5. Pekerja perempuan mempunyai cara untuk tetap berjilbab, yaitu dengan tetap menggunakan jilbab saat bekerja maupun pulang kerja dan melepas jilbabnya hanya saat bekerja.
6. Tujuan informan untuk tetap bertahan, meskipun harus rela melepas jilbabnya adalah karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa, pekerja perempuan yang menggunakan jilbab tetap bertahan menggunakan jilbab, dengan cara menggunakan jilbab pada saat berangkat kerja maupun pulang kerja. Akan tetapi, pekerja perempuan juga tetap mentaati peraturan di tempat kerja, yaitu dengan melepas jilbab di dalam tempat kerja atau ketika kerja, dan juga pekerja perempuan berjilbab rela mentaati peraturan ditempat kerja, karena adanya dorongan faktor ekonomi.

Daftar Pustaka

Adisu, Editus. (2006) *Hak-Hak Pekerja Perempuan*.
Tangerang: Visi Media

- Bogdan. dan Taylor. (1984) *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Junema. (2010) *Fenomena Perempuan Melepas Jilbab*. Jogja: LKIS.
- Kosidin, Koko. (1999) *Perjanjian Kerja perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Hartono, Sunaryati. (2000) *Ratifikasi Konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Ramli, Lanny. (2008) *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Soepomo, Iman. (1989) *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Suseno, Franz Magnis. (2001) *Pemikiran Karl Marx: Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.