

Kebebasan Beragama Dan Etika Berpakaian Di Tempat Kerja (Analisis Asas Kebebasan Dan Tanggung Jawab Menurut Hukum Islam)

Mustaring¹, Zahra Salsabilla², Firdausyah Ramadani³

^{1,2,3}, Universitas Negeri Makassar

¹mustaring@unm.ac.id, ²zarah.salsabilla@gmail.com,

³firdausyah92@gmail.com

Abstract:

*This study examines the tension between freedom of religion and workplace dress codes through the lens of Islamic legal principles of freedom and responsibility. Conflicts arise when institutional policies aimed at professionalism restrict employees' religious expression through clothing symbols, particularly the hijab. The study aims to analyze the limits of religious freedom in workplace settings and propose a normative framework based on *hurriyyah* (freedom) and *mas'uliyah* (responsibility). It employs normative legal research using statutory, conceptual, and Islamic law approaches, supported by library research on primary and secondary legal materials. The findings indicate that dress code restrictions on religious symbols are often not neutral and may lead to discriminatory practices; therefore, such limitations must be assessed through proportionality and non-discrimination principles. From an Islamic perspective, religious freedom is recognized but must be exercised within social responsibility and public welfare (*maslahah*). The study concludes that an ideal workplace dress policy should be inclusive, proportionate, and dialogue-based to maintain professionalism without undermining employees' religious rights.*

Keywords: *freedom of religion, workplace dress code, Islamic law, hurriyyah, mas'uliyah, discrimination.*

Abstrak:

Penelitian ini mengkaji isu kebebasan beragama dan etika berpakaian (*dress code*) di tempat kerja dengan menitikberatkan pada asas kebebasan dan tanggung jawab dalam hukum Islam. Konflik muncul ketika kebijakan institusi yang menuntut profesionalitas berbenturan dengan ekspresi keagamaan pekerja melalui simbol berpakaian, khususnya hijab. Penelitian ini bertujuan menganalisis batas kebebasan beragama di ruang kerja serta merumuskan solusi normatif berdasarkan prinsip *hurriyyah* (kebebasan) dan *mas'uliyah* (tanggung jawab). Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan hukum Islam, melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatasan simbol agama melalui *dress code* sering kali tidak netral dan berpotensi diskriminatif, sehingga harus diuji dengan prinsip proporsionalitas dan non-diskriminasi. Dalam perspektif Islam, kebebasan beragama diakui namun dibatasi oleh tanggung jawab sosial dan kemaslahatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan berpakaian yang ideal adalah kebijakan yang inklusif, proporsional, serta berbasis dialog untuk menjaga profesionalitas tanpa meniadakan hak keberagaman pekerja.

Kata kunci: kebebasan beragama, etika berpakaian, dress code, hukum Islam, *hurriyyah*, *mas'uliyah*.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern menghadirkan tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola keberagaman identitas di lingkungan profesional, termasuk identitas keagamaan. Institusi dan perusahaan pada umumnya menerapkan standar profesionalitas melalui kebijakan etika berpakaian (*dress code*) untuk menjaga keseragaman layanan, membangun citra organisasi, serta mempertahankan ketertiban dalam lingkungan kerja. Akan tetapi, kebijakan tersebut tidak jarang bersinggungan dengan ekspresi keagamaan individu pekerja yang juga diwujudkan melalui simbol-simbol berpakaian, seperti hijab, peci, ataupun atribut agama lainnya. Fenomena ini menegaskan bahwa tempat kerja bukan sekadar ruang ekonomi, melainkan ruang sosial yang mempertemukan hak individu dan otoritas institusi dalam praksis keseharian, sehingga memungkinkan munculnya ketegangan normatif yang membutuhkan pendekatan analitis yang lebih mendalam (Bader, 2024).

Ketegangan tersebut menjadi semakin nyata ketika kebijakan berpakaian diinstitusionalisasikan dalam bentuk pembatasan simbol agama, baik secara eksplisit maupun melalui standar yang tampak netral namun berdampak diskriminatif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa pekerja Muslim khususnya perempuan yang mengenakan hijab kerap menghadapi berbagai hambatan struktural dalam dunia kerja, mulai dari prasangka, stereotip, eksklusi sosial, hingga diskriminasi dalam proses rekrutmen maupun promosi jabatan. Diskriminasi ini sering dibungkus dalam argumentasi profesionalitas atau netralitas institusi, sehingga tampak sebagai kebijakan objektif, padahal menghasilkan dampak sosial dan psikologis yang nyata bagi pekerja, termasuk tekanan identitas dan ketidakadilan kesempatan karier (Aslam & Ghumman, 2021; Gorey et al., 2021). Dengan demikian, *dress code* tidak

selalu semata-mata menjadi instrumen manajerial, tetapi juga dapat berfungsi sebagai mekanisme yang memproduksi ketimpangan sosial jika tidak disusun secara inklusif.

Dalam perkembangan hukum modern, persoalan ekspresi agama di tempat kerja turut menjadi isu yang diperdebatkan dalam kerangka demokrasi, kebebasan individu, dan keteraturan institusional. Sebuah kajian dalam *Current Legal Problems* menegaskan bahwa berbagai putusan pengadilan di Eropa memperlihatkan adanya ketegangan serius antara kebebasan beragama dan tradisi konstitusional dalam membatasi simbol agama di ruang kerja sektor privat. Pembatasan tersebut kerap didasarkan pada klaim profesionalitas atau netralitas institusi, tetapi sering kali dibayangi oleh kecenderungan sosial dominan yang justru menekan kelompok minoritas agama (Bader, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa persoalan *dress code* dan kebebasan beragama merupakan isu global yang relevan dikaji dengan pendekatan etis dan normatif yang dapat menimbang kepentingan institusi serta hak individu secara seimbang.

Dalam konteks Indonesia, perdebatan ini memiliki signifikansi yang tinggi karena kebebasan beragama dijamin sebagai hak konstitusional dan bagian dari hak asasi manusia. Perlindungan kebebasan beragama tercantum dalam Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya. Namun, meskipun jaminan konstitusional tersebut telah tegas, praktik kebijakan di tempat kerja masih menyisakan persoalan, khususnya ketika kebijakan berpakaian tidak memberikan ruang akomodasi bagi ekspresi religius. Sebuah penelitian dalam jurnal hukum menekankan bahwa pemakaian hijab merupakan manifestasi kebebasan beragama yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum, sehingga pembatasan oleh institusi perlu diuji dari aspek proporsionalitas dan potensi diskriminasi

(Ananta & Astuti, 2024). Oleh sebab itu, diperlukan analisis yang tidak hanya legal-formal, tetapi juga mempertimbangkan dimensi etik, moral, dan tanggung jawab sosial dalam merumuskan kebijakan berpakaian di tempat kerja.

Pada titik ini, perspektif hukum Islam menjadi relevan untuk dimajukan, mengingat Islam memiliki kerangka etika yang menekankan keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab. Islam mengakui kebebasan beragama sebagai prinsip fundamental yang dapat ditelusuri dalam ayat: *“lā ikrāha fī d-dīn”* (tidak ada paksaan dalam agama) (QS. Al-Baqarah [2]:256). Prinsip ini menegaskan bahwa keyakinan merupakan ranah personal yang tidak dapat dibentuk melalui paksaan eksternal. Namun demikian, tradisi hukum Islam juga menekankan bahwa kebebasan tidak bersifat absolut, sebab kebebasan harus diiringi tanggung jawab dan tidak boleh menimbulkan mudarat sosial, sehingga selalu ada orientasi pada kemaslahatan dan keteraturan sosial sebagai batas normatif kebebasan.

Selain itu, dimensi berpakaian dalam Islam tidak hanya dipahami sebagai aturan formal tentang aurat, tetapi juga sebagai konsep etika sosial yang mencerminkan identitas moral dan penjagaan martabat manusia. Kajian dalam bidang hadis menunjukkan bahwa berpakaian bukan sekadar persoalan fisik, tetapi merupakan bentuk ekspresi nilai spiritual, kesopanan, dan kehormatan yang menjadi bagian dari moralitas individu serta kontribusi terhadap tatanan sosial yang lebih baik (Afkar Journal, 2024). Kajian lain yang menelaah QS. An-Nur ayat 30-31 juga menekankan bahwa etika berpakaian Qur’ani tidak dapat dipisahkan dari konstruksi moral ruang publik, termasuk tuntutan menjaga kehormatan dan mengendalikan ekspresi diri dalam ruang sosial (Qurrata: Quranic Research, 2025). Dengan demikian, apabila konteks ini dibawa ke dalam ruang kerja modern, persoalan berpakaian perlu dibaca bukan

sebagai simbol privat belaka, tetapi sebagai praktik sosial yang memiliki dimensi etis dan hak asasi.

Meskipun demikian, kajian akademik mengenai kebebasan beragama dan kebijakan dress code masih menunjukkan adanya celah yang cukup nyata. Sebagian besar penelitian membahas isu tersebut dalam kerangka HAM, hukum ketenagakerjaan, atau kebijakan institusi, sehingga analisisnya cenderung bertumpu pada legalitas pembatasan dan dampaknya terhadap diskriminasi. Sementara itu, kajian hukum Islam tentang pakaian lebih banyak menekankan kewajiban individu dan batas aurat, namun belum banyak mengembangkan pembacaan yang menempatkan tempat kerja sebagai ruang sosial-profesional yang membutuhkan kompromi institusional, akomodasi, dan prinsip keadilan relasional. Oleh sebab itu, terdapat gap penelitian berupa minimnya integrasi antara prinsip kebebasan dan tanggung jawab dalam Islam dengan realitas kebijakan tempat kerja kontemporer (Bader, 2024; Afkar Journal, 2024).

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini memiliki novelty karena menawarkan kerangka analisis yang mengaitkan kebebasan beragama dan etika berpakaian di tempat kerja melalui prinsip *hurriyyah* (kebebasan) dan *mas’uliyah* (tanggung jawab) dalam hukum Islam. Penelitian ini tidak hanya memandang pakaian sebagai kewajiban individu semata, tetapi juga sebagai arena relasional yang menuntut tanggung jawab institusi untuk menyusun kebijakan yang adil, inklusif, serta tidak diskriminatif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoritis terhadap pengembangan fikih sosial kontemporer, sekaligus menghasilkan rekomendasi praktis bagi institusi kerja dalam menyusun kebijakan dress code yang selaras dengan nilai kemaslahatan, penghormatan martabat manusia, serta prinsip profesionalitas yang proporsional (Ananta & Astuti, 2024; Qurrata, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang mengkaji isu kebebasan beragama dan etika berpakai di tempat kerja melalui telaah terhadap norma hukum dan prinsip hukum Islam. Analisis dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan untuk menelaah jaminan kebebasan beragama dalam hukum positif, pendekatan konseptual untuk membangun kerangka teoritis mengenai kebebasan, profesionalitas, dan diskriminasi, serta pendekatan hukum Islam untuk menganalisis asas *hurriyyah* (kebebasan) dan *mas'uliyah* (tanggung jawab) dalam merumuskan solusi yang proporsional. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian dianalisis secara kualitatif normatif dengan pola pikir deduktif untuk menghasilkan kesimpulan preskriptif dan rekomendasi kebijakan (Hutchinson & Duncan, 2012).

PEMBAHASAN

A. Konsep Kebebasan Beragama dalam Perspektif Umum

1. Pengertian Kebebasan Beragama

Kebebasan beragama merupakan salah satu hak dasar manusia yang mencakup kebebasan untuk meyakini, memeluk, menjalankan, serta mengekspresikan keyakinan dalam kehidupan pribadi dan sosial. Dalam literatur hukum kontemporer, kebebasan beragama dipahami tidak hanya bersifat batiniah (*forum internum*), tetapi juga mencakup aspek lahiriah (*forum externum*) yang menampakkan ekspresi agama dalam bentuk praktik, simbol, atau identitas sosial, termasuk cara berpakaian. Pemahaman ini penting karena isu kebebasan beragama di tempat kerja sering kali tidak berkisar pada keyakinan semata, melainkan pada ekspresi keyakinan

yang tampak di ruang publik-profesional. Dalam konteks demikian, kebebasan beragama menjadi hak yang menuntut pengakuan institusi, sebab pembatasan terhadap ekspresi agama di ruang kerja dapat berimplikasi pada reduksi makna kebebasan itu sendiri (Hunter-Henin, 2024).

2. Kebebasan Beragama dalam Konteks Sosial dan Negara

Pengakuan kebebasan beragama dalam negara demokratis pada umumnya diposisikan sebagai elemen penting dalam menjaga pluralisme dan toleransi. Namun, pada level implementasi, kebebasan beragama sering dipengaruhi oleh relasi kuasa antara norma mayoritas dan minoritas yang beroperasi dalam kebijakan publik maupun institusi privat. Kajian Hunter-Henin menegaskan bahwa dalam sengketa kebebasan beragama di tempat kerja sektor privat, lembaga peradilan kerap memutus perkara dengan bias tertentu seperti bias negara dan bias ekonomi yang menggeser kebebasan beragama menjadi sekadar persoalan administratif institusi, bukan hak fundamental warga negara (Hunter-Henin, 2024). Dengan demikian, meskipun kebebasan beragama diakui secara konstitusional, perlindungan substantifnya sering masih bergantung pada bagaimana negara dan institusi memahami ekspresi agama sebagai bagian dari ruang hidup warga.

3. Kebebasan Beragama sebagai Hak Asasi Manusia

Sebagai hak asasi manusia, kebebasan beragama tidak dapat dipisahkan dari prinsip penghormatan terhadap martabat manusia. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa dalam praktik sosial, ekspresi agama justru menjadi basis diskriminasi, terutama terhadap kelompok minoritas. Dalam meta-analisis yang

dilakukan Ahmed dan Gorey mengenai diskriminasi kerja terhadap perempuan Muslim berhijab, ditemukan bahwa penggunaan hijab meningkatkan risiko penolakan kerja dan hambatan karier secara signifikan, menunjukkan bahwa simbol agama dapat berfungsi sebagai pemicu eksklusivitas struktural dalam dunia kerja (Ahmed dan Gorey, 2021). Temuan ini memperlihatkan bahwa kebebasan beragama bukan hanya soal perlindungan normatif, tetapi juga terkait langsung dengan akses ekonomi, kesempatan karier, dan rasa aman di ruang publik. Oleh sebab itu, pembahasan kebebasan beragama dalam tempat kerja harus ditempatkan dalam kerangka HAM yang mempertimbangkan dampak sosial-ekonomi dari kebijakan institusi.

4. Batasan Kebebasan Beragama

Walaupun kebebasan beragama merupakan hak fundamental, batasan tertentu dapat diberlakukan dalam ruang publik-profesional untuk menjaga ketertiban, keselamatan, atau keberlangsungan organisasi. Namun, pembatasan tersebut seharusnya tunduk pada prinsip proporsionalitas dan non-diskriminasi, artinya tidak boleh diterapkan secara selektif dan tidak boleh menghilangkan substansi kebebasan itu sendiri. Dalam konteks tempat kerja, persoalan yang mengemuka bukan sekadar “boleh atau tidak boleh” menampilkan simbol agama, melainkan sejauh mana institusi dapat mengatur penampilan karyawan tanpa menciptakan bias yang mendiskriminasi kelompok tertentu. Hunter-Henin menegaskan bahwa pembatasan simbol agama sering kali berangkat dari asumsi ketidakcocokan agama dengan demokrasi atau profesionalitas, yang justru mempersempit ruang kebebasan dan menegaskan dominasi nilai mayoritas (Hunter-Henin, 2024). Dengan demikian, pembatasan kebebasan beragama perlu diuji tidak

hanya secara legal, tetapi juga secara moral dan sosial.

B. Etika Berpakaian di Tempat Kerja: Aturan dan Kontroversi

1. Definisi dan Fungsi *Dress Code* di Tempat Kerja

Aturan berpakaian di tempat kerja pada dasarnya merupakan kebijakan institusional yang bertujuan menciptakan profesionalitas, keteraturan, identitas perusahaan, serta kenyamanan relasi kerja. *Dress code* sering dipahami sebagai standar objektif yang diperlukan agar karyawan menampilkan citra profesional sesuai bidang pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, *dress code* tidak selalu netral karena sering dibangun berdasarkan standar budaya tertentu yang mengakomodasi penampilan mayoritas dan menekan ekspresi identitas minoritas. Karena itu, *dress code* dapat menjadi arena konflik simbolik ketika institusi memandang simbol agama sebagai “ketidaksesuaian profesional,” sehingga kebijakan berpakaian berpotensi menjadi instrumen eksklusivitas sosial (Hunter-Henin, 2024). Dengan kata lain, fungsi *dress code* yang semula bertujuan profesionalitas dapat berubah menjadi alat pembatas identitas jika tidak disusun secara inklusif.

2. Kontroversi Umum

Kontroversi *dress code* sering terjadi ketika kebijakan institusi membatasi simbol agama secara langsung, khususnya larangan hijab pada pekerja perempuan. Dalam konteks Indonesia, penelitian Ananta dan Astuti mengungkapkan bahwa larangan hijab terhadap pekerja hotel di Samarinda berimplikasi pada pelanggaran hak beragama dan hak asasi, serta memperlihatkan bahwa kebijakan institusi dapat menjadi bentuk diskriminasi terselubung terhadap ekspresi keberagamaan pekerja (Ananta & Astuti, 2024). Kontroversi serupa ditemukan dalam studi global

yang menunjukkan bahwa hijab sering dipandang sebagai “tidak sesuai” dengan standar profesionalitas yang dibangun institusi, sehingga pekerja berhijab lebih sering mengalami hambatan perekrutan maupun keterbatasan promosi karier (Ahmed & Gorey, 2021). Hal ini menegaskan bahwa simbol agama bukan sekadar aspek personal, melainkan sering menjadi medan tarik-menarik antara identitas pekerja dan kontrol institusional.

3. Dampak Sosial dan Psikologis Kebijakan Berpakaian

Kebijakan berpakaian yang tidak akomodatif tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga menciptakan konsekuensi sosial dan psikologis bagi pekerja. Pembatasan simbol agama dapat memunculkan rasa terasing, tekanan identitas, dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang seharusnya aman dan inklusif. Meta-analisis Ahmed dan Gorey menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap pekerja berhijab tidak hanya terkait penolakan kerja, tetapi juga berdampak pada akses ekonomi, kualitas hidup, serta penguatan ketimpangan sosial berbasis agama dan gender (Ahmed & Gorey, 2021). Dengan demikian, kebijakan dress code harus dipahami sebagai isu multidimensi yang terkait langsung dengan martabat manusia, keadilan sosial, dan kesehatan psikologis pekerja.

C. Asas Kebebasan dan Tanggung Jawab dalam Hukum Islam

1. Konsep Kebebasan (*Hurriyyah*) dalam Islam

Dalam hukum Islam, kebebasan dipahami sebagai bagian dari fitrah manusia yang harus dihormati, termasuk kebebasan memilih keyakinan dan mengekspresikannya. Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Qur'an melalui ayat: “*lā ikrāha fī d-dīn*” (tidak ada

paksaan dalam agama) (QS. Al-Baqarah [2]:256), yang menunjukkan bahwa keyakinan bukanlah sesuatu yang dapat dipaksakan oleh pihak lain. Landasan ini menjadi penting dalam konteks ruang kerja karena ekspresi beragama, termasuk melalui pakaian, merupakan bagian dari kebebasan individu yang semestinya tidak dibatasi secara sewenang-wenang. Dalam kerangka ini, kebijakan institusi yang melarang ekspresi agama perlu diuji dalam aspek moral dan keadilan, sebab Islam memandang kebebasan sebagai fondasi martabat manusia.

2. Kebebasan yang Dibatasi Tanggung Jawab (*Mas'uliyah*)

Walaupun Islam mengakui kebebasan, kebebasan tersebut tidak bersifat absolut, melainkan selalu diiringi tanggung jawab sosial. Prinsip *mas'uliyah* menuntut individu menjalankan kebebasannya dengan mempertimbangkan dampak sosial, kemaslahatan, serta ketertiban. Dalam konteks tempat kerja, hal ini berarti pekerja memiliki tanggung jawab menjaga profesionalitas dan ketertiban organisasi, namun institusi pun berkewajiban memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak meniadakan hak dasar pekerja. Perspektif ini sejalan dengan perdebatan hukum modern yang menekankan pentingnya keseimbangan antara perlindungan kebebasan beragama dan kepentingan institusional, agar kebebasan tidak menjadi simbol kosong yang kehilangan makna substantif (Hunter-Henin, 2024).

3. Prinsip Keseimbangan antara Hak Individu dan Kepentingan Kolektif

Islam menekankan prinsip keseimbangan (*tawazun*) antara hak individu dan kepentingan kolektif. Dalam kerangka kebijakan berpakaian, Islam memberikan ruang untuk adanya regulasi sosial sepanjang regulasi tersebut bertujuan menjaga

kemaslahatan umum dan tidak membatalkan hak-hak dasar manusia. Dengan demikian, kebijakan dress code yang ideal dalam perspektif Islam adalah kebijakan yang mampu mengakomodasi ekspresi keyakinan pekerja, namun tetap menjaga ketertiban dan profesionalitas institusi. Keseimbangan ini menjadi prinsip penting karena menunjukkan bahwa hukum Islam tidak mendorong ekstremitas: tidak membenarkan pembatasan simbol agama secara diskriminatif, tetapi juga tidak mengabaikan kebutuhan institusi untuk menetapkan standar kerja yang wajar.

D. Etika Berpakaian dalam Islam dan Relevansinya dengan Ruang Kerja

1. Konsep Aurat dan Berpakaian

Sopan Etika berpakaian dalam Islam tidak hanya berbicara tentang batas aurat, melainkan terkait erat dengan konsep kesopanan dan penjagaan kehormatan. Kajian ilmiah dalam perspektif hadis menegaskan bahwa berpakaian merupakan ekspresi moralitas yang mencerminkan kesadaran spiritual dan tanggung jawab sosial, sehingga pakaian dinilai bukan hanya pada aspek formal tetapi juga pada nilai etika yang menyertainya (Mulyani & Siregar, 2024). Dalam konteks ruang kerja, prinsip ini menegaskan bahwa pakaian religius seperti hijab dapat dipahami sebagai bentuk menjaga kehormatan diri sekaligus manifestasi keimanan, sehingga tidak semestinya dipandang sebagai ancaman profesionalitas, melainkan bagian dari integritas moral individu.

3. Batas Toleransi dan Fleksibilitas Berpakaian

Etika berpakaian dalam Islam juga memberi ruang fleksibilitas melalui pertimbangan konteks sosial, budaya, dan kebutuhan profesi. Dalam tradisi hukum Islam, praktik sosial ('adah) dapat menjadi dasar pertim-

banan dalam penerapan norma selama tidak bertentangan dengan nilai utama syariat. Artinya, dalam dunia kerja modern, pekerja dapat menyesuaikan pakaian religius dengan standar profesional yang berlaku, sementara institusi perlu menyediakan ruang akomodasi agar ekspresi agama dapat berjalan tanpa mengganggu fungsi kerja. Konsep fleksibilitas ini membuka kemungkinan solusi yang lebih moderat, yakni bukan membenarkan identitas agama dan profesionalitas, tetapi menempatkannya dalam harmoni yang saling melengkapi.

4. Prinsip Moderasi (*Wasathiyyah*) dalam Berpakaian

Prinsip moderasi (*wasathiyyah*) merupakan ajaran penting dalam Islam yang mendorong keseimbangan dan menghindari sikap ekstrem. Dalam konteks berpakaian, moderasi mengandung makna bahwa pakaian harus menjaga kesopanan dan kehormatan, namun tetap sesuai dengan kebutuhan sosial dan profesional. Di tempat kerja, prinsip ini dapat menjadi pedoman bagi pekerja untuk mengekspresikan identitas religius secara santun dan profesional, sekaligus menjadi dasar bagi institusi untuk menghindari kebijakan ekstrem yang memaksakan homogenitas. Dengan demikian, moderasi menjadi titik temu yang memperkuat relasi kerja yang inklusif dan adil.

E. Kebijakan Tempat Kerja dalam Bingkai Hukum Islam

1. Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja

Dalam perspektif Islam, institusi atau perusahaan memiliki kewajiban moral untuk menegakkan keadilan, menjaga martabat pekerja, serta menghindari diskriminasi. Kebijakan *dress code* yang membatasi simbol agama tanpa alasan keselamatan atau fungsi kerja yang jelas dapat dipan-

dang bertentangan dengan nilai keadilan dan kemaslahatan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian hukum yang menilai bahwa larangan hijab terhadap pekerja perempuan bukan hanya pelanggaran hak beragama, tetapi juga bentuk diskriminasi yang dapat merugikan pekerja secara sosial dan ekonomi (Ananta & Astuti, 2024). Karena itu, kebijakan institusi seharusnya dirumuskan melalui prinsip inklusivitas dan akomodasi yang proporsional.

2. Tanggung Jawab Pekerja

Di sisi lain, pekerja juga memiliki tanggung jawab untuk menghormati aturan institusi sepanjang aturan tersebut tidak meniadakan prinsip dasar agama. Islam menekankan bahwa kebebasan individu tidak boleh dimaknai sebagai kebebasan tanpa batas, melainkan harus dijalankan dengan kesadaran sosial dan kepentingan bersama. Dalam konteks *dress code*, hal ini berarti pekerja sepatutnya menampilkan pakaian yang tidak hanya memenuhi syariat, tetapi juga mendukung profesionalitas serta tidak menghambat tugas kerja. Sikap ini merupakan wujud prinsip *mas'uliyah* (tanggung jawab), yakni kebebasan yang dijalankan dengan pertimbangan harmoni sosial.

3. Pendekatan Solutif: Kebijakan Proporsional dan Dialog

Solusi yang paling tepat dalam menghadapi konflik antara kebebasan beragama dan *dress code* adalah pendekatan proporsional yang berorientasi pada dialog dan akomodasi. Islam maupun hukum modern sama-sama mendorong penyelesaian yang tidak ekstrem: bukan melarang ekspresi agama secara total, tetapi menyusun kebijakan yang mempertimbangkan profesionalitas, keselamatan, serta hak dasar pekerja. Hunter-Henin menegaskan bahwa kebijakan dan putusan hukum yang

bias terhadap kepentingan negara atau ekonomi akan menghasilkan eksklusi terhadap minoritas, sehingga dialog dan akomodasi adalah jalan yang lebih demokratis dan adil (Hunter-Henin, 2024). Oleh sebab itu, institusi kerja idealnya membangun *dress code* yang fleksibel, memungkinkan penggunaan atribut agama, dan menyelesaikan konflik melalui musyawarah, sehingga prinsip kebebasan dan tanggung jawab dapat berjalan beriringan dalam ruang kerja yang inklusif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebebasan beragama di tempat kerja merupakan hak fundamental yang tidak hanya mencakup keyakinan, tetapi juga ekspresi lahiriah, termasuk melalui pakaian dan simbol agama. Namun, kebijakan *dress code* di banyak institusi kerap tidak netral, sebab dapat memuat standar budaya mayoritas yang pada akhirnya membatasi ekspresi keagamaan kelompok minoritas. Kondisi ini menjadikan kebijakan berpakaian sebagai arena tarik-menarik antara otoritas institusi dan identitas pekerja, serta berpotensi melahirkan diskriminasi terselubung (Hunter-Henin, 2024).

Temuan kajian juga menegaskan bahwa pembatasan simbol agama khususnya hijab berdampak nyata pada akses kerja, peluang karier, dan rasa aman pekerja. Meta-analisis menunjukkan bahwa perempuan Muslim berhijab mengalami peningkatan risiko eksklusi dalam rekrutmen dan promosi, sehingga pembatasan simbol agama tidak dapat dipahami sekadar sebagai urusan “penampilan profesional,” melainkan per-soalan keadilan dan hak asasi (Ahmed & Gorey, 2021). Dalam konteks Indonesia, larangan hijab di ruang kerja juga menunjukkan lemahnya akomodasi institusional terhadap kebebasan beragama dan perlu dievaluasi secara serius dari sisi perlindungan hak (Ananta & Astuti, 2024).

Dari perspektif hukum Islam, kebebasan (hurriyyah) diakui namun selalu dikaitkan dengan tanggung jawab (mas'uliyah) dan kemaslahatan sosial. Karena itu, solusi yang ideal bukan pelarangan simbol agama, melainkan penyusunan kebijakan dress code yang proporsional, inklusif, dan berbasis dialog, sehingga profesionalitas institusi dapat berjalan tanpa mengorbankan hak keberagaman pekerja. Dengan kerangka ini, hukum Islam dapat berkontribusi sebagai perspektif etik-normatif yang menyeimbangkan hak individu dan kepentingan organisasi secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afkar Journal. (2024). Konsep Berpakaian dalam Perspektif Hadits.
- Ahmed, S., & Gorey, K. M. (2021). Employment discrimination faced by Muslim women wearing the hijab: exploratory meta-analysis. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*.
- Al-Qur'an al-Karim. QS. Al-Baqarah [2]:256.
- Ananta, Z. D., & Astuti, A. P. (2024). Legal Protection of the Freedom to Use the Hijab... *Nomoi: Jurnal Hukum*.
- Aslam, N., & Ghumman, S. (2021). *Wearing the Hijab and Experiences of Discrimination in the U.S. Workplace*. Springer.
- Bader, V. (2024). Religious Expression and Exemptions in the Private Sector Workplace. *Current Legal Problems*, 77(1).
- Gorey, K. M., et al. (2021). Employment discrimination faced by Muslim women wearing the hijab: exploratory meta-analysis. (referensi jurnal gender dan hukum).
- Hunter-Henin, M. (2024). Religious Expression and Exemptions in the Private Sector Workplace: Spotting Bias in Legal Reasoning. *Current Legal Problems*, 77(1). UCL Discovery
- Mulyani, D. R., & Siregar, M. N. (2024). The Concept of Dressing in the Perspective of the Hadith. *al-Afkar Journal for Islamic Studies*, 7(4). Al-Afkar
- Qurrata: Quranic Research and Tafsir Section. (2025). Menjaga Pandangan dan Etika Berpakaian... QS. An-Nur 30–31.